

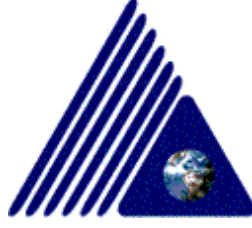
T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON
MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN SINIF
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Işıl HORUZ

İstanbul – 2014



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON
MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN SINIF
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Işıl HORUZ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR

İstanbul – 2014

T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

mesleki dayanışma ve dijital öğrenme araçları ile ilgili
özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev
yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme

Ad-Soyad:

Fatma Isıl Horuz

ONAY:

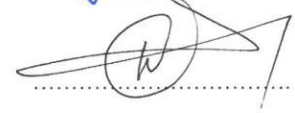
Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Ötör



Üye:

Prof. Dr. Hilal Eksi



Üye:

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Kalkan



Onay Tarihi: 10.12.2014

ÖNSÖZ

Bu çalışmada mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan zihinsel engelliler sınıf öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir.

Tezin hazırlanması aşamasında her türlü yardım ve fedakarlığı sağlayan, bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, çalışma boyunca bana ışık tutan, hoşgörü ve sabrından dolayı, sayın danışmanın Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR'a,

Tüm eğitim hayatım boyunca bıkmadan, usanmadan yanımda olan, maddi ve manevi destek sağlayan değerli aileme teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

MESLEKİ DOYUM ve ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR İNCELEME

Bu araştırmanın temel amacı; Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven üzerinde, mesleklerinden aldıkları doyumun etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, kişisel bilgiler formu, örgütsel güven ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğinden oluşturulan anket formu, 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakası'nda faaliyet gösteren, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan gönüllü 96 öğretmene uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde istatistiklerinin yanında, t testi, *Kruskal Wallis-H testi*, *Mann Whitney-U testi*, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütlerine güvenlerinin, iç kaynaklı doyumlarının ve genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, dış kaynaklı doyum düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı, dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin ise yöneticilerine güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgütün kendisine olan güven ve genel örgütsel güven düzeylerini istatistiksel açıdan olumlu olarak etkileyerek artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılaşmaların olduğu da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Güven, Örgütsel Güven

ABSTRACT

THE RELATION BETWEEN THE PROFESSIONAL SATISFACTION AND THE ORGANIZATIONAL TRUST A STUDY ON CLASS TEACHERS WORKING AT SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION CENTERS

The main aim of this work is to examine the effect of the satisfaction that teachers get from their profession on the confidence of the organization where class teachers work at special education and rehabilitation centers. For the purpose, questionnaire form composed of personal information form, organizational trust scale, and Minnesota job satisfaction scale were applied to 96 voluntary teachers working at special education and rehabilitation centers in Anatolia Side in İstanbul in the education year of 2013-2014.

Data gained by the questionnaires have been analyzed by the means of SPSS 21.0 statistic packet programme at the computer environment. T test, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney- U test, correlation and percentage test have been used to evaluate the data besides average, standart deviation, frequency and percentage statistics. As a result of the research, it is defined that teachers working at special education and rehabilitation centers have medium level of inner satisfaction and general job satisfaction and low level of outer satisfaction. It is also concluded that inner job satisfaction level of teachers does not have an effect on the organizational trust level, and outer job satisfaction levels have an ongoing effect on trusting the managers, colleagues, and to the organization itself. Besides, it is also defined that there is no a differentiation on organizational trust and job satisfaction levels from the view of statistic according to the demographic qualities of the teachers.

Key Words: Professional Satisfaction, Trust, Organizational Trust

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Doyum (İş Doyumu) Kavramı	7
2.1.1. Mesleki Doyumun Tanımı	7
2.1.2. Mesleki Doyumun Önemi	9
2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları.....	10
2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	10
2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	11
2.1.3.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	12
2.1.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı	13
2.1.3.5. Beklenti Kuramı	14
2.1.3.6. Amaç Kuramı	15
2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler	16
2.1.4.1. Bireysel Faktörler	16
2.1.4.2. Örgütsel Faktörler	19
2.1.5. Mesleki Doyumun Sonuçları.....	21
2.1.5.1. Birey Açısından Sonuçlar	22
2.1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçlar	23

2.2. Örgütsel Güven Kavramı	23
2.2.1. Güven Kavramı	24
2.2.2. Güvenin Önemi	25
2.2.3. Güven Kavramının Özellikleri	27
2.2.4. Örgütsel Güven Kavramı	27
2.2.5. Örgütsel Güvenin Boyutları	29
2.2.5.1. Yöneticiye Güven.....	29
2.2.5.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	30
2.2.5.3. Örgüte Olan Güven	32
2.2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları	33
2.3. Konu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	35
2.3.1. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar	35
2.3.2. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar	37

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları	45
3.4. Verilerin Analizi.....	46

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler	49
4.2. Ölçeklere Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
4.3. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere İlişkin Bulguları.....	52
4.3.1. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları.....	52
4.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları.....	54
4.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları.....	58

4.3.4. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları.....	60
4.3.5. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları.....	61
4.3.6. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları.....	65
4.4. İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Değişkenine İlişkin Bulguları.....	67
4.4.1. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları.....	67
4.4.2. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları	69
4.4.3. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları.....	71
4.4.4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları.....	73
4.4.5. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları	74
4.4.6. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları.....	76
4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	78
4.6. İş Doyum Düzeylerinin Örgütsel Güven Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	80

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	83
5.2. Öneriler.....	90
5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler	90
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	91
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	104

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet Değişkeni İçin Betimsel Değerler	49
Tablo 2: Yaş Değişkeni İçin Betimsel Değerler	49
Tablo 3: Medeni Durum Değişkeni İçin Betimsel Değerler	50
Tablo 4: Eğitim Durumu Değişkeni İçin Betimsel Değerler	50
Tablo 5: Kıdem Değişkeni İçin Betimsel Değerler.....	50
Tablo 6: Kurumunda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Betimsel Değerler	50
Tablo 7: Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarına Ait Betimsel Değerler.....	51
Tablo 8: İş Doyum Ölçeği Puanlarına Ait Betimsel Değerler	51
Tablo 9: Yöneticiye Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 10: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 11: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 12: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 13: Yöneticiye Güven Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 14: Yöneticiye Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	54
Tablo 15: Çalışma Arkadaşlarına Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	55
Tablo 16: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması.....	55
Tablo 17: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	56
Tablo 18: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	56

Tablo 19: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	57
Tablo 20: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	57
Tablo 21: Yöneticiye Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 22: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 23: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 24: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 25: Yöneticiye Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 26: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 27: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 28: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 29: Yöneticiye Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	61
Tablo 30: Yöneticiye Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	62
Tablo 31: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	62
Tablo 32: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	63
Tablo 33: Örgütün Kendisine Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	63
Tablo 34: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	64
Tablo 35: Genel Örgütsel Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	64

Tablo 36: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	65
Tablo 37: Yöneticiye Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 38: Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 39: Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 40: Genel Örgütsel Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 41: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 42: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 43: Genel İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 44: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	69
Tablo 45: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	69
Tablo 46: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	70
Tablo 47: Genel İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	70
Tablo 48: Genel İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması	71
Tablo 49: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	71
Tablo 50: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 51: Genel İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Karşılaştırılması	72
Tablo 52: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	73

Tablo 53: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 54: Genel İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	74
Tablo 55: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	74
Tablo 56: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	75
Tablo 57: Genel İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	75
Tablo 58: İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 59: Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 60: Genel İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	77
Tablo 61: Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	78
Tablo 62: İş Doyum Düzeylerinin Yöneticiye Güven Üzerine Etkisi	80
Tablo 63: İş Doyum Düzeylerinin Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerine Etkisi	80
Tablo 64: İş Doyum Düzeylerinin Örgütün Kendisine Güven Üzerine Etkisi	81
Tablo 65: İş Doyum Düzeylerinin Genel Örgütsel Güven Üzerine Etkisi	81
Tablo 66: Genel İş Doyum Düzeyinin Genel Örgütsel Güven Üzerine Etkisi	82

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıtlıları hakkında bilgiler verilmektedir.

1.1. Problem

Toplumda her birey normal gelişim düzeyinde hayatını sürdürememektedir. Farklı engelleri olan, gerek fiziksel gerekse zihinsel yetersizliği olan bireylerde toplumda yaşamlarını sürdürmekte, her normal bireyin olduğu gibi engelli bireylerinde eğitim hakkı bulunmaktadır. Bu bireyler özel gereksinimli olarak değerlendirilmekte, eğitimleri de gereksinimlerinin göz önünde bulundurulduğu, eğitim ortamlarının ve programlarının onlara özgü olarak hazırlandığı kurumlarda gerçekleştirilmektedir.

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.

“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 doyumunu ile doğru orantılıdır”(Çiftçili, 2008: 106).

Çalışan insanların zamanlarının önemli bir kısmını geçirdikleri iş ortamları oldukça önemlidir. İş ortamında doyum 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 doyumunu (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 doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur (Terekli 2010, Omarov 2009, Zorlu Yücel, 2006).

Bu bilgiler doğrultusunda bu araştırmanın problem cümlesi “*Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden duydukları doyumla, örgütlerine olan güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” olarak belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı; Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven üzerinde, mesleklerinden aldıkları doyumun etkisini incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin işlerinden aldıkları doyum ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri örgütlerine ne düzeyde güven duymaktadırlar?
3. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri çalıştıkları kurumlara göre farklılaşmakta mıdır?
9. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
10. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
11. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
12. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
13. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
14. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi çalıştıkları kurumlara göre farklılaşmakta mıdır?
15. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasında ilişki var mıdır?
16. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, örgütlerine duydukları güven düzeyini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Önem

Ülkemizde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Oysa diğeri eğitim

kurumlarında olduğu gibi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin kendisini geliştirebilmesi ve yenilemesi açısından bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

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

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine ilişkin pek çok araştırma yapıldığı gözlenmektedir. Ancak mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki ve etkilerin araştırıldığı sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalarda da özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenler örnekleme alınmamıştır. Araştırmanın bu yönüyle ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.
- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma; 2013-2014 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- İstanbul ili Anadolu Yakası'nda özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütlerine olan güven düzeyleri ile sınırlıdır.
- Bu araştırma kullanılan ölçeklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Doyum: Öğretmenlerin işlerini zevk alarak yapmaları ve işlerinden memnun olmalarını ifade etmektedir.

Örgütsel Güven: Öğretmenlerin çalıştıkları okula, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duydukları güveni ifade etmektedir.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, mesleki doyum ve örgütsel güven ile ilgili teorik bilgilere yer verilerek, mesleki doyum ve örgütsel güven üzerine yapılmış, yurtiçindeki ve yurtdışındaki araştırma sonuçlarına yer verilmektedir.

2.1. Mesleki Doyum (İş Doyumu) Kavramı

Bu bölümde mesleki doyum (iş doyumunu) kavramının tanımı, önemi, literatürde yer alan iş doyum kuramları, mesleki doyum etkileyen faktörlerden ve mesleki doyumun sonuçlarından bahsedilmektedir.

2.1.1. Mesleki Doyumun Tanımı

İş doyumunu, ilk defa 1920'li yıllarda ortaya atılmıştır, ancak öneminin anlaşılması 1930-1940'lı yılları bulmuştur (Köroğlu, 2011: 249). “İşe karşı gösterilen kişisel tutum olarak tanımlanan iş doyumunun en temel tanımı Locke ve Landy tarafından yapılmıştır. Her iki bilim adamı da iş doyumunu, işe ilişkin bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak görmüştür” (Keser, 2006: 71). Berns (1984: 132) ise “iş doyumunu işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusu olarak tanımlamıştır” (Akt: Önder ve Taş, 2009: 72). Diğer bir ifade ile iş doyumunu, çalışanlarının işlerine karşı gösterdikleri içsel bir tepki olup, açıkça görülmez, ancak anlaşılabilir (Avşaroğlu vd., 2005: 117).

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işi ve ya iş hayatını değerlendirmesi neticesinde duyduğu haz veya ulaştığı olumlu duygudur. Çalışanın duyduğu haz veya ulaştığı olumlu duygunun düzeyi, işinden aldığı doyumun düzeyidir (Başaran, 2008: 263). İş doyumunu; “çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” şeklinde tanımlanabilmektedir. Eğer çalışan ortaya koyduğu eseri somut olarak görebilirse, bundan gurur duyacaktır, bu

durum onun için doyum kaynağı olacaktır. İş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının beraberinde bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir göstergesidir (Bingöl, 1996:266-267, Akt: Şimşek ve diğerleri, 2011:202).

İş doyumunu kavramı, tek bir çalışanın yerine getirdiği işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve bireysel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine imkan sağladığını fark etmesi sonucunda yaşadığı bir duygu olarak da ifade edilebilmektedir (Ergun Özler ve Ünver, 2012: 331). İş doyumunda dikkati çeken bazı boyutlar bulunmaktadır. Bu boyutlara aşağıda yer verilmektedir (Barutçugil, 2004: 389);

- “İş doyumunu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunun gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı doyumlar elde edebilirler.
- İş doyumunu, bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerinin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılanmaması olasıdır her zaman vardır.
- İş doyumunu, işe ve ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş doyumunun sağlayan özellikleri de farklılaşmaktadır”.

İş doyumunu ile ilgili kesin olduğu söylenen nokta, iş doyumunun dinamik olduğudur. İş doyumunu iş hayatında bir kez sağlanıp, sonrasında göz ardı edilemez. İş doyumuna çabuk ulaşılabildiği gibi aynı çabuklukta iş doyumusuzluğuna dönüşebilmektedir. Bir örgütte işlerin yolunda gitmediğinin en önemli göstergesi, çalışanların iş doyumusuzluğuna düşmesidir. İş doyumusuzluğu, iş yavaşlatma, verimliliğin düşmesi gibi gizli biçimlerde kendini gösterebilir (Akıncı, 2002:3).

2.1.2. Mesleki Doyumun Önemi

Son yıllara bakıldığında iş doyumunun kurumlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bunun nedenin ise, kurumlarda insan unsurundan kaynaklanan problemlerin giderek artması ve bu problemlerin ortadan kaldırma hedefinin araştırılmasıdır. Bilindiği üzere, bir insanın işinden duyduğu doyumun iş hayatı üzerinde büyük bir etkisi mevcuttur. Bu etki hayatlarının üçte birini çalışarak geçiren bireylerin, sık sık yaptıkları işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki şikâyetleri kendini açıkça hissettirmektedir.

İş doyumunu, başarı üzerinde önemli etkilere sahiptir. İş doyumunu başarıyı etkilemekte, başarı da iş doyumunu doğurmaktadır. Kurum tarafından verilen ödüller de başarı ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Başarısı takdir edilen ve kendisine güvenildiği gösterilen birey işine daha fazla değer vermekte ve kendisini işi ile özdeşleştirdiği için işinden memnuniyeti giderek yükselmektedir (Yücel, 2006: 100)

“İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş doyumunu elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş doyumun sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. İş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş doyumundaki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidisin nedenini oluşturacaktır. Kurumlarda çalışanların iş doyumun düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda çalışanda işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir” (Dilsiz,2006: 39).

Öğretmen mesleğini icra ederken kendisini işine tam olarak vermesini engelleyen ve öğretmeni mutsuz eden bazı faktörler mevcuttur. Mutsuz olan öğretmen doyumсуuzluk yaşar. İçinde bulunulan yıllar, yöneticilerin her düzeydeki elemanların verimini günlük yaşantısının günlük arttırmayı, düşünsel ve bedensel rasyonelliğini ön plana çıkarmayı amaçladığı yıllardır Özellikle yönetim uygulamaları ile bir yandan çalışanların mutluluğu arttırılmak istenmekte, diğer yandan ise rasyonellik

sınırları içerisinde üretkenlik desteklenmelidir. Çalışma yaşamı içerisinde günlük yaşantısının yaklaşık yüzde yetmişini iş ortamında geçiren kişinin olanaklar ölçüsünde iş doyumsuzluğu, hayal kırıklığı gibi duygusal sorunlardan uzak tutulması, buna karşılık iş doyumunun artırılması demektir. İşgörenin iş doyumunu bulması demek işine karşı olumlu tutumunun ortaya çıkması demektir. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise, iş doyumunu o ölçüde yüksek olacaktır (Yüksel 2009).

2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları

Mesleki doyum kuramlarını, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı, başarı gereksinimi kuramı, beklenti kuramı ve amaç kuramı olmak üzere altı başlık altında incelemek mümkündür. Bu başlıklara ilişkin ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Rusya'da A.B.D. ye göçeden bir Yahudi olan Abraham Maslow "üçüncü güç" olarak adlandırılan kuramını Freud ve Skinner' de görülen karamsar tabloya bir seçenek olarak sunmaktadır. Freud, insanların yıkıcı eğilimlerini ve kişi doğasının yalnızca hasta yönlerini incelemiş, Skinner ise davranışların kendi yarattığı sonuçlara bağlı olarak değişmesi ve öğrenilmesi üzerinde durmuştur. Maslow ise bu iki yaklaşımdan köklü biçimde ayrılmaktadır. O kuramıyla birey kişiliğini bir bütün olarak ele alan Gestald psikologlarına yaklaşmaktadır. Örneğin; Maslow' a göre kişinin açlığı artıkça yalnızca mide işlevleri değil, giderek algı, anı, ve coşkularıyla değişmekte ve daha gergin ve sinirli olmaktadır. Ama ruhbilimci birey davranışının her zaman böylesine bütüncü bir yapı göstermeyebileceğini, bazı alışılmış ve çözümü kolay alanlarda davranışların bölünebileceğini kabul etmektedir (Aşan ve Aydın, 2006: 102).

İnsan arzu ve ihtiyaçlarının ayrıntılı bir şekilde incelenmesine olanak veren, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, örgüt yönetimlerinin de çalışanlarını analiz etme amacıyla başvurdukları önemli bir referans kaynağı niteliğindedir. Örgüt yönetimleri

çalışanlarını örgütsel amaçlara yönettiren, onları harekete sevk eden gereksinimleri bilmek ve bu doğrultuda hareket etmek zorunluluğundadırlar. Bu nedenle, ihtiyaçlar dizisinin örgütsel atmosfere uyarlanarak incelenmesinde yarar bulunmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi'sinin örgütsel yansımalarını konu etmektedir. İhtiyaçlar dizini örgütsel bağlamda ele alındığında, fizyolojik ihtiyaçlarının ücret yan ödeme ve iyi çalışma koşullarını içerdikleri görülebilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçların giderilmesinin ardından gündeme gelen güvenlik ihtiyaçları, sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, emin ve sağlıklı, iş koşulları gibi unsurlardan oluşmaktadır (Gürüz, Gürel, 2006:285-286).

Maslow'un iş doyum kuramında önem sırasına göre bir ihtiyaçlar dizisinin bulunduğuna ilişkin görüşü ile ün kazanmıştır. Maslow'a göre bütün insan ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içerisinde inceleyebilir. Söz konusu kademelendirme şu şekildedir(Eren, 2011:535);

- Fizyolojik ihtiyaçlar: yeme, içme barınma, yaşamı sürdürme
- Güvenlik ihtiyaçları: hastalık, yaşlılık, ve benzeri hallerde geleceği garantiye alma,
- Ait olma ve sevgi ihtiyaçları: kendi kendini anlama, şefkat,
- Değer ihtiyaçları: prestij, başarı, saygı görme,
- Kendini güncel kılma (yaratma ve başarıma) ihtiyaçları: görevi orijinal ve yaratıcı bir biçimde yapma arzusu, kişisel yaratıcılık ve keşif yapma ve bilimsel buluşlar...

Görüldüğü gibi Maslow'a göre fizyolojik ihtiyaçlar nitelikleri bakımından temel ve ilkelendir.

2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kapsam kuramları bağlamında incelenen bir diğer iş doyum kuramı da Frederick Herzberg'in araştırmalarının sonucu olarak ortaya çıkan "çift faktör" kuramıdır (Şimşek ve diğerleri, 2011:187-188).Güdüleme- hijyen kuramı olarak da bilinen çift faktör kuramı 1959 yılında Mausner ve Synderman ile birlikte yapılan araştırmalar

sonucu gerçekleştirilmiştir. Bireyin işine ilişkin tutumları onun başarı ya da başarısızlıklarını belirler fikrinden hareket eden araştırmacılar 200 dolaylarında muhasebeci ve mühendise; “ işlerinde kesinlikle başarılı- iyi ya da başarısız- kötü olduklarını hissettikleri durumu ayrıntılı olarak tanımlamaları” konusunda iki soru sormuşlardır. Sonuçta, Herzberg çalışanların güdülenmesi üzerinde önemli etkisi olan, Hijyen (sağlık) ve güdüleyici etmenler” olmak üzere iki etmen bulmuştur. (Aşan ve Aydın, 2006: 106)

Hijyen etmenleri: ücret düzeyi, ast-üst ilişkileri, işletme politikaları ve yönetim biçimi, çalışma koşulları gibi etmenlerdir. Bu etmenler bireyi güdülemede yetersiz olup ancak doyumsuzluğu ortadan kaldırabilir. Güdüleyici etmenler: tanınma yetki ve sorumluluk üstlenme, taktie edilme, başarı kazanma, işin çekiciliği ilerleme ve yükselme olanakları sağlama gibi etmenler olup bunlar çalışanların istek ve hırslarını artırır. Herzberg’egöre, doyum olmanın karşıtı sanıldığı gibi doyumsuzluk değildir. Tersine yaptığı araştırmaya göre doyumun karşıtı, doyumun ortadan kalkması; doyumsuzluğun karşıtı ise doyumsuzluğun ortadan kalkmasıdır. Bu nedenle doyumsuzluğu yaratan nedenleri ortadan kaldıran bir yönetici çalışanları güdelemiş olmaz, yalnızca sakin bir ortam yaratabilir (Aşan ve Aydın, 2006: 106).

Kapsam kuramlarına diğere bir örneği teşkil eden ve Frederick Herzberg tarafından gündeme getirilen Çift Etmen Kuramı – TwoFactorsTheory-, güdülenmenin temelinde gereksinimlerin bulunduğunu savunmaktadır. Örgüt çalışanlarının işteki davranışlarını, hijyen faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere iki temel faktörle açıklayan çift etmen kuramı; literatürde çift faktör kuramı, iki etmen kuramı yada iki faktör kuramı olarak da bilinmektedir (Gürüz, Gürel, 2006:287)

2.1.3.3. Adams’ın Eşitlik Kuramı

“Adams ve Weick tarafından geliştirilen bu kuram, iş doyumunu ile ilgili sosyal karşılaştırma kuramları arasında en popüler olanıdır” (Şimşek ve diğere, 2011:197). J. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, bir başka ifadeyle; insanların sergiledikleri icraat karşılığında benzerleriyle sosyal yönden adil biçimde ödüllendirilip ödüllendirilmediklerine ilişkin bakış açıları veya algılarına gere motive

olacakları varsayımına dayanır. Bu kurama göre, eğer bireyler örgüte yaptıkları katkılar karşılığında aldıkları ödüllerin benzeri katkılarda bulunan diğer çalışanlara verilen ödüllere eşit veya eşite yakın olduğu sonucuna varıp, büyük bir olasılıkla motive olacaklardır (Şimşek ve Çelik, 2009: 69).

Eşitlik teorisine göre çalışanlar, kendilerini karşılaştırmak için, çoğunlukla yüksek düzeyde ödüllendirilmekte olan kişileri seçerler ve kendilerini bu kişilerle denk görerek, onlardan daha az yetenekli olmadıklarını göstermek isterler. Bu yüzden kişiler, karşılaştırmaya temel aldıkları kişilerin ödülleri ile kendi ödülleri arasındaki farkın çok önemli olduğunu düşünmeye başladıkları zaman, böyle algılamayanlara göre daha büyük bir çaba gösterirler. Burada belirtilmesi gereken husus, ödül ve katkıların subjektif olarak algılanmasıdır. Herkes farklı olarak algılayabilmektedir. Bu çabanın, özellikle katkılarının ve ödüllerin çoğaltılması amacıyla ortaya çıkması, motivasyon açısından çok önemlidir (Eroğlu, 1998, Akt: Pala, 2012: 40).

2.1.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı

İlk kez 1930’lu yılların sonlarında Henry Murray tarafından ortaya atılan Başarı Güdüsü kavramı daha sonra McClelland tarafından ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır (Aşan ve Aydın, 2006: 107). D. McClelland tarafından geliştirilen bu kurama göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar; (Koçel, 2007: 490)

- İlişki kurma ihtiyacı (affiliationneeds)
- Güç kazanma ihtiyacı (powerneeds)
- Başarma ihtiyacı (achievementneeds)

“İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba dahil olma ve sosyal ilişkileri geliştirme şeklinde açıklanabilir. Bu tür ihtiyacı kuvvetli olan kimseler, kişiler arası ilişkiler kurup geliştirmeye çok önem verirler” (Ertürk, 2009: 148). “Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir” (Koçel, 2007:490). McClelland ilişki kurma, güç kazanma ve başarma ihtiyaçları içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını belirtmektedir. Bireyler

faaliyetlerinde başarılı olmayı istediği halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik hissetmektedirler. Bu korku onları başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoymaktadır. Korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltmektedir(Eren, 2004:522)

2.1.3.5. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramının temeli, Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın 1930 ve 1940'lı yıllardaki çalışmalarına dayanmaktadır. Kurama göre, düşünen ve akıl yürüten varlıklar olarak bireyler şu andaki ve gelecekteki davranışları ile ilgili olarak bilinçli seçimler yapmaktadırlar. Bireyler, bilişsel olmayan modellerin öngördüğü gibi bireyler kendiliğinden güdülenmiş veya güdülenmemiş varlıklar olarak değerlendirilmezler. Bireylerin motivasyonları içinde yaşadıkları çevreye bağlıdır. Bu çevre, çalışanın gereksinimleri, amaçları ve beklentileri ile uyum içinde ise birey motive olabilmektedir. (Şimşek ve diğerleri, 2011: 194-195). Beklenti kuramının ilk sistematik förmülasyonu, ViktorVroom tarafından; "Workandmotivation" adlı eserinde sunulmuştur. Vroom'a göre Bekleyiş kuramı aşağıdaki iki temel kavrama dayanır; (Şimşek ve diğerleri, 2011: 194-195).

- "Belirli bir davranışa yöneldiği zaman belirli bir sonuca ulaşacağı konusunda bireyin beklentisi
- O sonucun kişi açısından çekicilik derecesi"

Beklenti kuramı, çaba- performans, performans- ödül ve ödül –bireysel amaç arasında olmak üzere üç tür ilişki üzerinde odaklanmıştır. Yine kurama göre davranışı yönlendiren üç ögeden söz edilebilir. Bunlar yazarın Valens adını verdiği amacın çekiciliği, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlar arasındaki ilişkiyi gösteren araçsallık ve belirli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusundaki geçici inancı ifade eden beklenti kavramlarıdır. Bir davranıştan elde edilen birinci derecedeki (temel) sonuçlar verimlilik, devamsızlık iş gücü devri ve verimliliğin niteliği gibi, o işi yapmayla doğrudan ilişkili sonuçlardır. İkinci derecedeki sonuçlar ise, birinci derecedeki sonuçların doğurduğu ödül ve cezalardır. Vroom'un çekicilik

kavramı bireyin gözünde sonuçların değeri ve bunlar hakkındaki tercihidir (Aşan ve Aydın, 2006: 108).

2.1.3.6. Amaç Kuramı

Amaç (Goal- Setting) Kuramı'nı E.A.Locke 1968 de geliştirmiştir. Bu kuram ayrıca Hedeflerle Yönetim yönteminin kaynağıdır ve bilişsel bir kuramdır (Başaran, 2008: 108). “Kuramın ana fikri bireylerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Yönetici açısından önemli olan, yönetimin ön gördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu ise amaç belirlemede astların da katkısını gerektirmektedir” (Koçel, 2007:499). Çalışana yönlendirici önderlik, amaca ulaşma çabalarının ve elde edilen edimin değerlendirilmesi sırasında yapıldığında, daha etkili olur. Amaçlarda da şu özellikler bulunmalıdır (Başaran, 2008: 108);

- Amaç, çalışanın algılayıp uygulayacağı biçimde açık seçik olmalıdır.
- Amaç çalışanı edime yöneltici olduğundan, genel olmaktan çok özel olmalıdır.
- Amacın zorluğu ile edimin düzeyi arasında yüksek bir ilişki vardır. Amaç, çalışanın yeterliliğini artırıcı olmalıdır.
- Amaç, çalışanın başarabileceği güçlükte olmalıdır.
- Amacın güçlük derecesi giderek yükseltilmelidir.
- Amaç, çalışanın beklenti düzeyine yakın ya da denk olmalıdır.
- Amaç, çalışınca benimsenebilmektedir.
- Çalışan, amacı ya kendisi saptamalı ya da saptamaya katılmalıdır.
- Amacın gerçekleştirilme süreci ve sonucu çalışana birlikte değerlendirilmeli, elde edilen dönüt, amaç geliştirilmede kullanılmalıdır.
- Amaç, eylemlere ve edime ilişkin alınan dönütlerle geliştirilmelidir.
- Bütün bu eylemler, çalışanı geliştirici olmalıdır.

Her bireyin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik öncelik sıralaması farklılık gösterir ve her bireyin farklı kişilik özellikleri vardır. Bu özellik farklılığından kaynaklanan beklentileri, amaçları ve hedefleri de farklıdır. Motivasyon dışarıdan desteklenmeli,

ama çalışanlarda bunu harekete geçirmek için gayret göstermeli ve iç potansiyelini ortaya çıkarmak için gayret göstermelidir (Kumaş, 2008).

2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

“İş doyumu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir” (Lawler III, 1994: 73; Akt: Köroğlu, 2011: 250). Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

2.1.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, iş doyumunun ortaya çıkmasında önemli bir etkiye sahiptir. Bireysel faktörler “kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgili”dir (Ataklı vd.,2004). Bu bireysel özellikler literatürde yapılan çalışmalarda genel olarak “eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, kıdem, kişilik, zeka, meslek, çalışma süresi gibi demografik özelliklerin yanında; bireylerin davranışlarının açıklayıcı mekanizmaları olan kişilik özellikleri, inanç, değerler ve temel yetenek düzeyi gibi karakteristik özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir” (Çetin, 2011: 81). Bu çalışmada ise mesleki doyumu etkileyen bireysel faktörler aşağıda yer verilmektedir;

Yaş: “İş doyumu ve yaş ilişkisini ele alan çok sayıda araştırmanın sonucu, iş doyumu ile yaş arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu; yaş yükseldikçe iş doyumunun da arttığını göstermiştir“(Çimen ve Şahin, 2000:17). Yaş ve iş doyumu arasında ilişki konusunda farklı araştırma bulguları mevcuttur. Herzberg, iş doyumu ve yaş ilişkisinin U şeklinde olduğunu ifade etmektedir. Genç yaşta doyum yüksektir, sonra orta yaşlarda en düşük düzeye iner, daha sonra ise yaşla birlikte artmaktadır. Yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre daha düşük beklentilere sahip olup işe daha fazla uyum sağlamakta, kariyerleriyle birlikte daha iyi iş veya daha fazla arzu edilen konumlara gelmektedirler (Durmaz, 2013: 29).

Eğitim Düzeyi: “Eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyumunu arasında meslek düzeyi sabit tutulma şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren tutarlı kanıtlar vardır” (Doğan, 2005: 20). İş doyumunu ile meslek düzeyi arasındaki ilişkilerde sosyal etkileşim etken olmaktadır. “Toplum tarafından değer verilen işlerde çalışanlarda iş doyum düzeyleri diğerlerine nazaran daha yüksek olacaktır. Birbiriyle hemen hemen aynı yönde olan birçok araştırma sonuçlarına göre eğitim seviyesi ve mesleki doyum arasında negatif bir ilişki vardır. Bu ilişki özellikle ücret tatmininde önemli olmaktadır. Basit olarak ifade edersek yüksek eğitim almış kişilerde mesleki doyum daha fazladır. Fakat diğer konularda bu doyumun var olduğu söylenemez. İş doyumunu konusundaki bütün araştırma literatüründeki en tutarlı bulgulardan biri de, iş düzeyi yükseldikçe bireysel doyumun artması şeklindedir. Meslek guruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür” (Yüksel, 2009: 38).

Cinsiyet: Mesleki doyumun, cinsiyet ile ilişkisini inceleyen araştırmacılar bu konuda birbirleriyle çelişkili sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu nedenle cinsiyetin mesleki doyumda etkili olduğu kesinlik kazanmamıştır (Şen, 2011: 20). Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamı ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Her iki eş de profesyonel mesleklere sahip olsalar bile, çoğunlukla kadının yine ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukları üstlenmesi iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Mersin, 2007: 21).

Cinsiyete göre çalışma değerlerinin tespitini amaçlayan bir araştırmada kadınların; çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, uygun iş saatleri ve iş güvencesi değerlerine; erkeklerin de ücret, işte özerlilik ve sorumluluk, kurumda etkin bir konuma sahip olma değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir. Yapılan bir diğer araştırmada ise; kadınların iş doyum düzeyi erkeklere oranla daha düşük bulunmuştur. Bu da değerlik iş kollarında yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Alpay, 1995: 90, Akt; Mersin, 2007: 21-22).

Kıdem: Yapılan araştırmalarda kıdem ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yönünde bulgulara ulaşılmaktadır. Wrington, Hamilton ve Gilmer yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri arttıka iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum olmalarını sağlamaktadır (Yüksel, 2009: 38).

Kişilik: İş yaşamında kişilik özellikleri bireyin iş doyumunu etkileyen unsurlardan biridir. Dışa dönük, sosyal, kendini ifade edebilen bireylerin iş doyumunu daha yüksek, fakat işe kapanık, sinirli, karamsar kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin iş doyumları daha düşük olabilir. Ayrıca A ve B kişilik tiplerine bağlı kişilerde iş doyumunun farklı olabileceği düşünölmüştür. Bunun sebebi A kişilik tipine sahip olan kişilerin, yükselme, başarı hırısı, heyecanlılık, duygusallık, zamana karşı yarışmak, saldırganlık, işleri hemen bitirme eğilimi, işlere aşırı bağımlılık, dinlemeyi sevmemek gibi birçok özelliği vardır ve bu özellikler aslında bireyi bir taraftan da strese sokan özelliklerdir. B tipi kişiliğe sahip kişilerde daha sakin, zaman ve başarı ile ilgilenmeyen, kendisinden emin ve sağlığına düşkün bireylerdir. Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile kişiliğin A ya da B olması arasında herhangi bir anlamlı sonuç olmadığını ortaya koymaktadır (Batıgün ve şahin, 2006: 33).

Zeka: “Zeka genel olarak, öğrenme, anlama ve alışılmamış durumlarla baş edebilme yeteneği olarak tanımlanabilmektedir” (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 176). Tek başına zekâ ve mesleki doyum arasında bir ilişki bulunmamasına rağmen, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması aısından zekanın iş doyumunda önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna neden olduğu kanıtlanmıştır (Akman ve ark, 2006: 11).

Meslek: Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında da yüksek bir ilişki gözlenmektedir. Toplumsal statü aısından önemli bir konumda olan meslek sahipleri, daha yoğun bir iş doyumunu yaşamaktadırlar. Burada önemli olan mesleğe toplumsal aıdan atfedilen değerin derecesidir. Bu değer toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir (Yücel, 2006: 107).

Çalışma süresi: Bir çalışanın örgüte girdiğinden beri orada geçirdiği zamanın uzunluğudur. “Çalışma süresi arttıkça çalışanların gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumu ile çalışma süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde çalışanın emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir. Çalışan çalıştığı kuruma kendi seçimi doğrultusunda dâhil olduğu için, ilk zamanlardaki iş doyumu da yüksek olacaktır. Çalışma süresi arttıkça, örgüte katıldığı ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinin yeterli olarak karşılanmadığını fark eden çalışanlarda, işten duyulan doyumda azalma eğilimi gözlenebilecektir. Farklı bir görüşe göre ise, kurumda geçirilen yılların artması ile yapılan değerlendirmeler daha akılcı ve makul sınırlar içerisinde örgüt gerçekleri de dikkate alınarak gerçekleştirileceğinden, iş doyumunda bir artış gözlenebilecektir” (Sığırı ve Basım, 2006: 135).

2.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt yapısı ile iş doyumu arasındaki ilişkinin varlığı kabul edilmekle birlikte, alt gruplar içinde farklı durumlar iş doyumunu sağlayabilmektedir. Etkili ödül ve terfi sistemleri, kaliteli örgütsel iletişim, ücret, katılımcılığı esas alan örgütsel yapılar iş doyumunu etkileyebilir. Tabii bu hususta bireysel farklılıklar da göz önünde bulundurulup, kesin sınırlar içinde ifade edilemeyeceği de unutulmamalıdır (Gürbüz, Bekmezci, Mert, 2010: 130). “ Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden, işin çalışana sağladığı sosyo-ekonomik çıkarlara kadar uzun bir liste halinde değerlendirilebilir” (Akşit, 2010: 31-51).

Örgütün iklimi: “Örgüte kimlik kazandıran; çalışan davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan; örgüte egemen olan özellikler dizisi olarak” tanımlanmaktadır (Başaran, 2008:267). Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan iklimin (ortamın) çalışanların işten doyumu ile ilişkisi yüksektir. Güven veren; dürüst adil davranılan; ilişkilerin iyi olduğu; çatışmaların en aza indiği bir ortam, çalışanların işten doyumunu olumlu yönde etkiler. Örgüt ikliminin olumluluğu, çalışma koşullarının iyiliğini gösterir. Örgütün karşılayamadığı; ama örgüt toplumunda çalışanın etkileşim yoluyla karşıladığı ruhsal ve toplumsal

gereksinmelerin çokluğu, Örgüt ortamının işten doyuma elverişli bir iklim yarattığını gösterir (Başaran, 2008: 267-268)

Ücret: Ücret, çalışanlar açısından iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Alınan ücretin düşüklüğü ya da yüksekliğine göre iş doyumunu değiştirmektedir. Çünkü günümüz yaşamında para, çalışanların ihtiyaçlarını giderebilmesi için en etkili araçtır. Dolayısıyla kazanılan para diğer bir deyişle ücret, iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanların ücretleri konusundaki tatminlerini belirleyen en önemli faktörlerden biri de ücretlerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarıdır. İnsanlar, örgüte verdikleri ile aldıklarını kendilerine göre kıyaslarlar. Bu oran beklediklerinin altında ise tatminsiz olacaklardır (Dümen, 2008: 28).

Yöneticiler: “Yöneticinin tutum ve davranışları, çalışanların İş Doyum düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan bir diğeridir. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında, çalışanların doyumsuzluk yaşamalarına neden olabilmektedir” (Aşan ve Erenler, 2008:205). Çağdaş yöneticilerden, çalışanların iş doyumlarının sağlanması ve artırılması için gereken çaba ve gayreti göstermeleri beklenmektedir. Yöneticiler, çalışanların örgütlerin sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönü olduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevlerinden birini oluşturmaktadır (Akıncı, 2002:2).

Denetim: “Genel olarak çalışanlar, denetlenmekten hoşlanmazlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda çalışanların işten doyumlarına engel olur. Bu yüzden çalışanlar demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlerler” (Başaran, 2008: 267).

Terfi fırsatları: İlerleme imkanları diğer ifade ile terfi, iş doyumunu açısından önemlidir. Elbette daha çabuk ve sık yükselmeler iş doyumunda önemli bir rol oynamaktadır (Özkalp, 2004: 76). Terfi, kişinin başarılı olduğunu ve ileride başarılı

olacağıının tatmin edildiğinin bir göstergesidir. Ayrıca terfi (yükselme ilerleme) beraberinde statü ve maaş artışı da getirir (Telman, 2004: 42).

İş ve İşin Niteliği: “Çalışanın işinden doyum sağlamasında işin genel görünümü, sağladığı sosyal ve ekonomik olanaklar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel olmayıp toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilip, ölçülebilir ve diğer işlerle karşılaştırılabilir. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür” (Doğan, 2005:21). İşin içeriği iş doyumunu açısından büyük önem taşımaktadır. Robbins’e göre çalışanlar belli bir düzeyde özgürlük tanınan işleri tercih etme eğilimindedirler. Böyle işler iş doyumunun daha yüksek olduğu işlerdir. Kişiyeye karar verme özgürlüğü, işe geliş gidiş saatlerinde bir miktarda olsa esneklik sağlanarak bireye verilen özgürlük, çalışanın işinde mutlu eden ve daha az strese sokan durumlar meydana getirecek ve bireyin iş doyumunu artacaktır (Keser, 2006: 105).

Çalışma koşulları: Çalışan bireylerin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli etkenler arasında sayılabilir Genel olarak, çalışanlar, sıcaklığı, sessizliği, nemi, ışığı, havalandırması, rahatlığı elverişli olan; tehlikeli olmayan; kısacası çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerlerinde çalışmak isterler. Yine çoğu çalışan, işyerinin evine yakın, binanın yeni, temiz; iş için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını isterler. Çalışanların, fiziksel gereksinmelerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri, hem verimlilik hem de işten doyum için gereklidir (Başaran, 2008:266-267).

2.1.5. Mesleki Doyumun Sonuçları

Mesleki doyumunu, hem örgüt hem de çalışan açısından arzu edilen bir sonuçtur. İş doyumuna bağlı olarak ortaya çıkan doyum ya da doyumsuzluk çalışanların davranışını farklı şekilde etkilemektedir. Doyum yaratan ortamlarda olumlu davranışlar, doyumsuzluk yaratan ortamlarda ise olumsuz davranışlar görülebilir (Terekli, 2010: 60).

Mesleki doyumun sonuçları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, örgütün çalışma barışını ve verimliliğini, toplumun gelişme ve huzurunu etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önem arz etmektedir. Mesleki doyumun sonuçları bireysel olduğu gibi aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle mesleki doyumun, varlığı çok istenmekle beraber, ulaşılması kolay olmayan bir olgudur. Mesleki doyumun sonuçları birey ve örgüt açısından ele almak mümkündür (Kök, 2006: 296).

2.1.5.1. Birey Açısından Sonuçlar

“İş doyumunun yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir” (Yılmaz, Karahan,2009: 201). İş doyumsuzluğu, çalışan birey için başka iş alternatiflerinin olmadığı durumlarda doyumsuz ve verimsiz olarak çalışma durumunda bırakmasının yanı sıra, stres altında bırakarak yaşam doyumunun da düşmesine neden olur. Daha ileri boyutta ise, bireyin gerek ruh gerekse beden sağlığı üzerinde olumsuz bir etki bırakır ve tükenmişliğe kadar varan bir noktaya getirebilir (Mersin, 2007: 29).

Çalışma ilişkileri aynı zamanda tüm sosyal etkileşimleri etkilemektedir. Çalışanın iş doyumunun olmaması onun hem çalıştığı işletmeye karşı hem diğer dış çevreye karşı hem de kendi psişik dünyasında pek çok olumsuz duygular yaşamasına neden olacaktır. Bunlar; işe ve kendine yabancılaşma, stres ve tükenme başta olmak üzere, yetersizlik duyguları, başkaları ile işbirliği sağlayamama, üretim hatalarında veya bireyin özel hayatındaki hatalarda artış, isabetsiz kararlar verme, verimsizlik, işini bırakma, işe devamsızlık, sorumluluk hissinin zayıflaması, bıkkınlık, kavgacı ve saldırganca davranışlar şeklinde kendini gösteren ruhsal bozukluklar ve psikosomatik pek çok rahatsızlıklar (kişinin psikolojik rahatsızlığından etkilenerek ortaya çıkan fizyolojik bozukluklar ve hastalıklar) ortaya çıkabilecektir (Şengül, 2008: 64).

2.1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçlar

“Çalışanlarının beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş doyumunu sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut çalışanlarda devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş doyumunun örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir” (Yılmaz ve Karahan, 2009: 201). İş doyumsuzluğunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir (Durmuş ve Günay, 2007:140).

“Çalışanlar çoğu durumlarda, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır” (Sevimli ve İşcan: 2005: 55-64).

İş doyumsuzluğu sebebiyle işten ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanların bulunması ve yeni çalışanların tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, işleyişi, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süre zarfında geçen zaman kaybı, örgüt işgücü performansındaki düşüş, örgütün maliyetlerindeki artışlar ve müşteri doyumsuzluğu göz önüne alındığında, çalışan iş doyumsuzluğu sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002: 1-25).

2.2. Örgütsel Güven Kavramı

Kişiyeye bağlı olarak oluşan güven kavramı, aynı şekilde kişiler doğrultusunda da anlamlı hale gelen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Güven kavramı kişiler arası bağların güçlenmesinde, devam ettirilmesinde ve bu şekilde kalıcı hale gelmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Güven kavramını, kuruma, topluma, bireye

ve kültüre olmak üzer farklı şekillerde ele almak mümkündür. Bundan dolayı güven kavramı doğru bir şekilde ele alınması ve üzerinde durulması gerekmektedir (Demirel, 2008: 180).

Çevresel ve ekonomik değişimlerin oranının artması, esnekliğe ve işbirliğine duyulan ihtiyacın yükselmesi, takım ve takım çalışmalarına inancın yükselmesi, çalışanlarla ilişkilerin ve kariyer kalıplarının değişmesi örgütsel güvenin önemini artırmıştır. Güven olmaksızın hiçbir kurumun hedefini gerçekleştiremeyeceği değerlendirilmektedir. Aynı zamanda güven etkili ilişkilerin önemli öğelerinden birisidir ve karşılıklı güven duyulması yaşamsal bir durumdur (İşcan ve Sayın, 2010: 196).

2.2.1. Güven Kavramı

Güven konusunda yapılan araştırmalarda, güvenin başlangıçta psikologlar, sosyologlar, siyaset bilimcileri ve ekonomistlerin ilgisini çektiği, daha sonra örgüt teorisi, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Asunakutlu, 2006: 18). “Örneğin; psikologlar, güven kavramını güvenen kişi ve güvenilen kişinin tavırları ve özellikleri ile ele almışlar, sosyologlar insanlar arasındaki toplumsal içer ilişki veya sistem güveni olarak, ekonomistler güvene hesaba dayalı güven veya kurumsal olarak bakmışlardır” (İşcan ve Sayın, 2010: 201).

“Güven, en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olarak algılanmaktadır” (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Güven, “iki tarafın birbirlerine kötü niyet taşımayacağına (iyi niyet eksikliği olmayacağına) dayalı savunmasız kalma istekliliği” olarak ifade edilmektedir (Polat ve Ceep, 2008: 310). Güven, aynı zamanda örgütler, gruplar ve insanlar arası ilişkilerin devamlılığında da en göze çarpan faktörlerden birini oluşturmaktadır. “Bu kavram, bilginin en doğru şekilde iletilmesi, sorunların çözümlenmesi, yetki verilebilmesi, amaç ve sorumlulukların paylaşılması gibi, taraflar arasındaki birçok ilişkiyi etkileyici bir değişken özelliğine sahiptir” (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48).

Güven; bir bireyin diğer bir bireye yönelik olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesi olarak da ifade edilebilmektedir. Diğer bir ifade ile güven, bireyler için samimi bir ilgiyi temsil eden duygusal bir bağlılık olarak da tanımlanabilir (Asunakutlu, 2002: 2).Güven, faydacı bir değer olduğu için satın alınmaz. Güven, pek çok entelektüel çevre tarafından, sosyal ilişkilerin ve sosyal düzenin temeli olarak kabul edilmektedir (Özkan, 2012: 6). Güven, bireylerin ve kurumların aralarındaki ilişkilerde canlılığı oluşturan; taahhütlerini yerine getirme, içtenlik, gerçeklik, dürüstlük ve erdemi kapsayan bilinçli tutarlılık olarak tanımlanabilir (Gökalp, 2003: 163). “Güven, bir grubun başka bir grubun yardımsever, güvenilir, yeterli, dürüst ve açık olduğuna dair rahatlığa dayanan savunmasızlığa istekli olmasıdır” (Yücel ve Samancı Kalaycı, 2009: 117). İş ilişkilerinde güven ise, çalışanlar ve organizasyon arasındaki karşılıklı sorumlulukların dikkate alınarak yapıldığı psikolojik bir kontrat olarak ifade edilebilmektedir. Güven tek bir olaydan değil, ancak tutarlı olaylardan oluşabilmektedir (Ayanoğlu Şişman ve Gemlik, 2009: 179).

2.2.2. Güvenin Önemi

Güven, hem insan ilişkilerinde hem de örgütsel yaşamda büyük bir önem taşımaktadır. Bunun nedeni geleceğe ilişkin beklentilerden duyulan kaygıyı azaltmak ve belirsizlikleri ortadan kaldırmaktır (Özkan, 2012:8). Güven bireysel ilişkilerde ve kişisel diyaloglarda oldukça önemli bir yer tutar. Güven soyut nitelikler taşıdığı için ancak hissedilerek elde edilmektedir. Bireyler kişilerle iletişim kurarken güven geliştirirlerken, aynı zamanda birden fala olay ve olgudan faydalanarak güveni elde ederler. Diğer bir ifade ile kişiler, birbirlerine karşı duydukları güveni oluştururken davranış ve tutumlarla birlikte, sosyal ilişkiler ve beklentilerden hareket etmektedirler (Asunakutlu, 2002: 2).

Güven ihtiyacı, sağlık, koruma, yapı, düzen, kanun, sınırlar, korku ve endişeden yoksunluğu kapsamaktadır. Toplumdaki bütün bireyler, güvenli, düzenli, tahmin edilebilir ve organize bir dünya tercih ederler (Kesici, 2002). Bireylerarası ilişkilerde güven duygusu geliştiği takdirde, kişinin başarı ve mutluluğu artar. Çünkü güvenilmeyen insanlarla ilişki kurmakta güçlük çekilir; kurulan ilişki yüzeysel olur

veya kimi zaman istenmedik sonuçlar doğurur (Başaran, 2004: 22 akt. Gökdoğan, 2012: 30).

Güven, sağlıklı ilişkiler geliştirmek ve huzurlu bir ortam yaratmak için gerekli bir olgudur (Barutçugil, 2004: 100). Kişilerin bazı genel ihtiyaçları güvenle doğrudan ilişkilidir. Bunlar içinde yaklaşma, biriyle hoş ilişkiler kurma, sevdiği birini etkilemeyi başarma, biriyle arkadaş olma ihtiyacı, bulunmaktadır (Kesici, 2002).

“Güven, bireylerarası ilişkilerin ve örgütsel yaşamın en önemli unsurlarından birisi olarak görülmekte ve örgütlerde ilişkileri bir arada tutan bir yapıştırıcı işlevini yerine getirdiği ileri sürülmektedir. Bundan dolayı güven, bireysel ve örgütsel ilişkilerin içine işleyen bir özelliğe sahiptir. Güven, örgütlerin yaşamasında ve vizyonlarının gerçekleştirilmesinde gelişmeye açıklıkta, nitelikli bir iletişimde ve örgütsel etkililikte önemli bir yere sahiptir. Öyle ki örgütlerdeki güven ortamının grup verimini artırdığı, grup üyelerinin duygularını, gözlemedikleri farklılıkları serbestçe dile getirmelerine olanak tanıdığı ve savunmaya ya da sabote etmeye yönelik düşünceleri ortadan kaldırdığı görülmektedir. Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de güven çok önemlidir” (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212)

İnsanlar arasında yüksek düzeyde güven duygusu oluşursa, buna bağlı olarak da insanların birbirlerine karşı da sadakati ve bağlılığı doğru orantıda artacaktır. Bu da insanlar arası ilişkilerin daha uzun süreli devam etmesine, ilişkilerinin de geliştirilmesinde önem arz edecektir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002: Akt: Asunakutlu, 2002: 3).

Güven, biçimsel olmayan işbirliğini kolaylaştırırken, müzakere ve işlem maliyetini de azaltmaktadır. Güven çalışanlar açısından, geleceğin belirsizliğini azaltmakta, fırsatçı davranışları önlemekte, bürokratik yapılan azaltarak uyumlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Güven ilişkilerinin olmadığı durumlarda kişiler, birbirine karşı korumacı bir tutum sergilemekte, bilgiyi saklamakta, bu durum öğrenmenin önünde de önemli bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca güvenin işbirliği üzerindeki etkileri ve karşılıklı bağımlılık ve riskle ilişkileri de göz ardı edilmektedir (Ergeneli ve Arı Sağlam, 2005: 127).

2.2.3. Güven Kavramının Özellikleri

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların faaliyetleri ve gelecekleri için bu kadar önemli sayılan güven unsurunun bazı özellikleri onu bu kadar önemli hale getirmektedir. Bu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Zorlu Yücel, 2006: 11-12);

- Güven kişiler için farklı inanış değerlerinde yer almaktadır. Yönetim faaliyetleri içinde dikkat çekmese bile bir bütün olarak sisteme olan inanç faaliyetleri etkilemektedir. Bu nedenle güven görüldüğünden daha derin bir yapıya sahiptir.
- Güvenin yaratıldıktan sonra artma eğilimi vardır. Yani güven ortamı güveni doğurur.
- Çalışanlar tarafından güven duyulan bir yönetimin zorluklar ve sorunlar karşısında çözüm yaratması daha kolaydır çünkü güven, yönetimi daha kolay hale getirmektedir.
- İşbirliğine olanak tanımaktadır.
- Risk içeren durumlarda çalışanların sorumluluk üstlenmesine yardımcı olur.

“Güven kavramının birey ve toplumlar için taşıdığı önem öteden beri bilinmektedir. Bu konularda araştırma yapan yazarlar toplumlardaki yüksek güven düzeyinin işbirliği eğilimini de artırdığını belirtmektedir. Sonuçta işbirliği de yeniden güven üretmektedir” (Kalemci Tüzün, 2007: 98).

2.2.4. Örgütsel Güven Kavramı

Güven olgusu özellikle son yıllarda her alanda oldukça örgütsel alanda da tartışılan bir konudur. Örgütsel açıdan güven olgusu irdelendiğinde, güven kavramının örgütün sürdürülebilir başarısında oldukça önemli bir rol üstlendiği söylenebilir. Örgütsel güven son yıllarda dünya çapındaki tüm örgütlerde önemli bir yer tutmaktadır (Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007: 188).

Çağdaş örgüt ve yönetim kuramlarının etkisiyle birçok araştırmacı ve uygulayıcı zaman içerisinde örgütteki insan ögesine daha fazla önem vermeye başlamışlar; bunun sonucu olarak bireyler arası ilişkilerin en önemli unsurlarından birisi olan

güven, örgütsel yaşamda çok önemli bir yer edinmiş ve buna paralel olarak örgütsel güvene ilişkin çalışmalara örgüt, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki ilgi giderek artmıştır (Yücel ve Kalaycı, 2009:116)

Günümüzde örgütsel güven, “örgüt içi ilişkilerde ve etkileşimlerde çalışanların yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan, örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı olarak” ifade edilmektedir. Bu durumda örgütsel güven “Belirli amaçların gerçekleşmesi için oluşturulan örgütsel yapı içerisinde bu yapıyı oluşturan tüm öğelerin doğruluk, inanç, bağlılık ve samimiyet bağlamlarında birbirlerine karşı duydukları soyut ama davranışlarla somutlaşan bir süreç” olarak tanımlanabilir (Arslan, 2009: 276). “Örgütsel güven, “örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi davranması ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma isteği”dir” (Ercan, 2006: 740). Örgütsel güven, “kolektif güven sonucu oluşur ve örgüt içi karşılıklı ilişkilere bağlıdır. Güven bireye özgüdür fakat, örgütsel güven örgütün tamamını kapsar” (Demirel, 2008: 181).

Örgütsel güvenin farklı temellere dayandırılarak açıklandığı görülmektedir. Örgütsel güven, düzeylerine, kültür temelli olmasına, iletişime dayanarak, dinamik olması ve çok boyutlu olması açısından ele almaktadır. Sözkonusu faktörler temelinde güven (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 50);

- **“Çok Düzeylidir,** Çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğmaktadır.
- **Kültür Temellidir,** Örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.
- **İletişime Dayalıdır,** Doğru bilgi sağlama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- **Dinamiktir,** Başlangıç, sağlama ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli biçimde değişim göstermektedir.
- **Çok Boyutludur,** Her bir bireyin güven ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşmaktadır”.

Topaloğlu (2010: 55) da güvenin çalışanların örgütsel bağlılığını artırıcı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Çünkü duygusal ve bilişsel güven düzeyi, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Örgütlerine güvenen çalışanlar, örgüt

üyeliklerini gönüllü olarak devam ettirmekte ve örgüt amaçlarını daha çok benimsemektedirler. Unutulmamalıdır ki, örgütlerde işbirliğinin sağlanmasının ilk adımı, birbirlerine güvenen çalışanlardır.

Üst düzeyde örgütsel güven ortamı oluşturan örgütlerin, örgüt yapılarının daha uyumlu, stratejik ittifaklarının daha güçlü, takımları oluşturmada daha etkili olduğu ve daha etkin kriz yönetimi gerçekleştirdikleri belirtilmektedir. Yüksek güven ortamına sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı, intibakı kolay ve yenilikçi örgütler olduğu görülmektedir (Tüzün, 2007: 105).

“Günümüzün modern örgütlerinde, yöneten ve yönetilen arasındaki hiyerarşik yapının, eski çok kademeli ve katı niteliklerini yitirdiği görülmektedir. Artık örgütsel yapılar, daha az hiyerarşik kademelerin olduğu, yüksek düzeyde katılım gerektiren ve yatay bir şekilde yeniden yapılanma sürecinden geçmektedirler. Bu yapılanma doğal olarak, örgüt içi ilişkilerin farklılaşması sonucunu doğurmaktadır. Büyük ölçüde farklı özellikleri ve yetenekleri olan insanların benzer amaçlar etrafında bir araya gelmesi, bunu yüksek katılım ve büyük ölçüde güven ile gerçekleştirmeye çalışmaları giderek daha fazla önem kazanan bir durumdur. Dolayısıyla günümüzün modern örgütlerinde, örgüt üyeleri arasında güven duygusunun sağlanması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır” (Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010: 415).

2.2.5. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güven, gerek örgütler arası gerekse örgüt içi güveni ifade etmektedir. Örgüt içinde örgütsel güven incelendiğinde birkaç boyuttan söz etmek mümkündür. Bunları; kuruma güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç başlık halinde incelemek mümkündür. Bu başlıklara ilişkin ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

2.2.5.1. Yöneticiye Güven

Yöneticiye duyulan güven, “örgütsel yapı içerisinde kişiler arası güven kapsamında ele alınmakta, birey yöneticisine olan güven hissi, yöneticinin etik ve adalet uygulamalarındaki tutumları ile şekillenmektedir” (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Yöneticiye güven, “yöneticinin sözlerini tutacağı, tutarlı ve adil davranacağı, açık ve

doğru cevaplar vereceği inancı” olarak tanımlanmaktadır (Eren ve Yücel, 2010: 122). Yöneticiler, kaynaklarını, örgütü etkin hale getirmek için kullanmalıdırlar. Çalışan ve yönetici arasındaki karşılıklı güven olumlu ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Çalışanların örgüte güvenir hale gelmesinde ve örgütsel bağlılıklarını artırmada, yöneticilerine duydukları güven çok önemlidir (Topaloğlu, 2010: 45).

Güven örgütlerde kendiliğinden oluşarak ortaya çıkmamaktadır. Güven ortamının oluşturulmasında yönetimin güven duygusunu tüm örgüt çalışanları üzerinde yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gereklidir. Bu durumda yöneticilerin duruşu önemli olmaktadır. Çünkü yöneticiler isterse tüm faaliyet ve uygulamalarıyla, söz ve davranışlarla örgütte güven oluşturabilmekte ya da oluşmuş güveni yok edebilmektedirler (Büte, 2011: 175).

“Yöneticinin vaatleri ile uygulamaları arasında tutarlılık olduğunda çalışanlar hayal kırıklığına uğramamakta ve olumlu tavır sergilemektedirler. Yöneticinin vaatlerinin önem kazanabilmesi için uygulamalarını net bir biçimde ortaya koyması gerekmektedir. Uygulamaları vaatleri ile örtüşmüyorsa, yönetici ile çalışanlar arasında güvenin gelişmesi için uygun koşullar oluşmamakta ve yerine getirilmeyen vaatler olumsuz durum yaratmaktadır. Diğer bir ifade ile bu durum güven eksikliğine ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır” (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48).

Yönetimsel güvenilirliğin sağlanmasında etkili olabilecek temel unsurlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Dinç, 2007: 30):

- Çalışanların kendilerini ve yaptıkları işi etkileyebilecek konulardan ilk önce haberdar olmaları,
- Yöneticinin kötü haberleri de verebilmesi,
- Çalışanlar için önemli olabilecek haberlerin onlara zamanında iletilmesi,
- Çalışanların önemli gördükleri konularda mutlaka bildirilmeleridir

2.2.5.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

“Çalışanların birbirlerine ve yönetime güven duyması, örgüt içinde tüm bireyler için gerekli bir olgudur” (Aksunakutlu, 2002: 6). Kurumların başarılı, etkin ve verimli

olması büyük ölçüde kurum çalışanlarının birbirine duydukları güvene bağlıdır. Güven duygusunun yokluğu ise, çalışma ortamında ilişkileri zedeler. Birbirlerine şüpheyle yaklaşan insanların birlikte, başarılı bir iş ortaya koymaları mümkün değildir (Bilgiç, 2011: 35).

Bireyin meslektaşlarının yeterliliği ile adil, itimat edilir ve etik ilkeleri benimseyen davranışlar sergileyeceğine olan inancı, çalışma arkadaşlarına güven olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, çalışanları eylemlerinde ve söylemlerinde adil davranmaya ve daha yüksek duygusal bağlılığa yönlendirir (Çetinel, 2008: 30). Genellikle kurumlar açısından amaçlar, hedefler, taktikler, normlar gibi tüm unsurlar ve ekip kurma ile motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır. Ancak yeterli güvenin olmaması, sözkonusu faaliyetlerden beklenen sonuçların gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir (Asunakutlu, 2001: 2).

Örgüt içerisinde çalışanların tıpkı bireysel yaşamlarında olduğu gibi, etkileşim ve iletişim içinde oldukları, birlikte hareket ettikleri, özel şeyler paylaştıkları, birlikte sosyal aktivitelere katıldıkları, ya da belirli bir işi yapmak için bir araya geldikleri formel ya da informel gruplar vardır. Çalışanlar, fiziksel yakınlık, soysal ihtiyaçlar, ortak ilgiler, öz saygı, güvenlik gibi ihtiyaçları dolayısıyla gruplara üye olurlar. Grup üyesi olan çalışanlar “biz ruhuyla” hareket eden bir yapı oluştururlar. Grup üyeliğinin ve grup ilişkilerinin devam etmesinin en önemli ise koşulu güvenidir. Birbirine güvenmeyen çalışanların oluşturduğu grupların ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmesi beklenemez. Grup içi ve gruplar arası ilişkilerde, diğer bireylerde güvensizlik yaratan çalışan gruptan soyutlanır ve dolayısıyla örgüte de yabancılaşır. Bu yabancılaşma da çalışanın motivasyonunda ve performansında düşüklük yaratacak, örgüte olan bağlılığını da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle çalışanların yalnızca yöneticilerine değil, çalışma arkadaşlarına güvenmesi örgütsel güvenin bir diğer boyutudur (Topaloğlu, 2010: 45-46).

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü oluşturmaları ve olumlu örgütsel çıktılara ulaşabilmeleri, aralarında güven duygusu gelişmiş, birbirlerine destek olan

çalışanlarla sağlanabilir. Aksi halde çalışanlarda stres, verimsizlik, iş doyumsuzluğu ve tükenme gibi olumsuz duygular gelişebilir (Akyan, 2007: 159).

2.2.5.3. Örgüte Olan Güven

Örgüte olan güven, “çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançları” olarak tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003:142). “Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim örgütlerin yaşamalarında oldukça önemli bir unsurdur. Çalışan ve yönetici arasında gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir” (Kalemci Tüzün, 2007: 108).

Örgütlerde güveni oluşturan bireyler olduğu gibi güveni değerlendiren de bireylerdir. Bu nedenle bireye ve örgüte güven birbirleriyle ilişkili ve bağlantılı olup, bütün olarak örgüte olan güveni oluşturmaktadırlar. Çalışanlar yönetici davranışlarından çıkardıkları sonuçlara göre örgütlerine güvenebilirler veya güvenemeyebilirler. Çünkü çalışanlar yöneticileri örgütün temsilcisi olarak algırlar, yöneticilerine duydukları güven, örgütün bütününe yansiyabilir. Bu nedenle yöneticiye güven ve örgüte güven farklı ama birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilmekte ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır (Büte, 2011: 176-177).

Çalışanların iş arkadaşlarına ve yönetime güven duyması, örgüt içindeki tüm bireyler için gereklidir. Bunlarla birlikte örgütte güvenin oluşturulması için çalışanlara ve yöneticilere düşen görev ve sorumluluklar, dolayısıyla güven oluşumuna katkı sağlaması beklenen unsurlar ise genel olarak aşağıdaki şekildedir (Asunakutlu, 2002, 6):

- “Çalışma ortamında etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması.
- Örgüt içinde iyi işleyen bir iletişim sisteminin olması.
- Örgüt yönetimi açısından etkin bir yetki devri ve kararlara katılım sisteminin oluşturulması.
- Kişilerin üstün yeteneklerle donatılmasını sağlayacak bir sürekli eğitim sisteminin kurulması ve etik değerlere önem verilmesi”.

Örgüt prosedürleri hakkında çalışanların bilgi sahibi olması söz konusu prosedürlerin adil ve güvenli olduğu yönünde izlenim vermekle birlikte yöneticilerin değerlendirilmesi ve çalışanların iş doyumları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Örgüt içersinde kararların nasıl alındığını anlamak çalışanları yalnızca karar alım prosedürlerinin tarafsızlığına inanmaya sevk etmemekte, aynı zamanda karar vericilere de güven duymasını sağlamaktadır (Dinç, 2007: 37).

2.2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güven hem bireyin sosyal hayatındaki ilişkilerin temel taşlarından biridir hem de örgüt içinde kurulan ilişkilerde ayrı bir öneme sahiptir. Bu önemli unsur çalışan açısından da örgüt açısından da ciddi sonuçlar meydana getirmektedir (Çetinel, 2008: 36). Örgütsel güven, sadece örgüt çalışanları arasında olması gereken bir olgu değildir, aynı zamanda sisteme güven, yöneticilere duyulan güven ve örgüte güven gibi kavramları da beraberinde getirmektedir. Güven duygusunun hakim olduğu bir örgütte, çalışanların birbirleri ile iletişim gücünün yüksek olduğu, çatışmaların minimuma indiği, daha uyumlu çalıştıkları, kişisel performansın yüksek olduğu ve dolayısıyla daha verimli bir çalışma ortamının yaratıldığı söylenebilir (Uzbilek, 2006: 1).

Günümüzde örgütlerin çevresel ve ekonomik değişmelerin oranının artması, ilişkilerde esnekliğe ve iş birliğine duyulan ihtiyacın daha çok hissedilmesi, takım çalışmalarına olan inancın artması, çalışanlarla ilişkilerinin ve kariyer standartlarının değişmesi örgütsel güvenin önemini artırmıştır (Arslan, 2009: 175).

Güven özellikle bireylerin iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, inisiyatifi ele alma davranışı, morali, örgütsel stres, çatışma, problem çözme becerisi, risk alma, sosyal sorumluluk ve yaratıcılık gibi önemli değişkenleri etkilemektedir. Güven düzeyi yüksek bireylerin iş doyumunu, örgütsel adalet algısı, örgütü ile özdeşleşmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimi, örgüte bağlılığı, inisiyatifi ele alma davranışı, morali, risk alma davranışı, problem çözme becerisi, sosyal sorumluluk alma davranışı ve yaratıcılığı güven algısı ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Buna

karşılık örgütsel stres, çatışma yaşanma eğiliminde güven algısı düzeyi ile ters bir orantı olduğu araştırmalar tarafından belirlenmiştir (Polat, 2007: 56).

Yapılan araştırmalara göre örgütsel güven çalışanların tutumsal ve davranışsal özellikleri, işleri ve örgütleri ile karşılıklı olarak ilişkilidir. Grubun problem çözme ve karar verme yeteneğinin kalitesi verimlilik üzerinde etkilidir. Yüksek düzeylerde güvenin örgütsel adanmışlık ve iş doyumu örgüt misyonunun etkin iletimi ve işbirliğinin gelişmesi ile yakından ilişkili olduğu da ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda güven, yeniliği cesaretlendirmek için çalışanlar güçlendirmenin vurgulandı ve çalışanlara işlerini tehlikeye atma riski olmadan hata yapma fırsat veren toplam kalite yönetimi için de önemli bir unsurdur (Demircan ve Ceylan, 2003: 144-145).

“Üst düzey örgütsel güven yaratan örgütlerin, örgüt yapılarının daha uyumlu, stratejik ittifakının daha güçlü, takımları oluşturmada daha etkin olduğu ve daha etkin kriz yönetimi gerçekleştirdikleri görülmektedir. Yüksek güvene sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı, intibakı kolay ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı durumdadır. Örgüt içi güven, işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu oluşturma örgütsel adanmışlık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır” (İşcan ve Sayın, 2010: 201).

Örgütlerde güvensizlik ortamı, çalışanların performanslarını ve örgütsel etkililiğini düşürmektedir. . Örgütte çalışanların birbirlerine karşı olan güvenlerini kaybetmeleri, örgüt içindeki insan ilişkilerini büyük ölçüde zedelemekte ve bu durum örgütün varlığını tehdit edecek hal alabilmektedir. Yüksek düzeyde güvenin olduğu örgütlerde katılımcılar daha rahattır ve enerjilerini örgütün amaçlarına ulaşmak için kullanırlar. Oysa düşük güven ortamında çalışanlar örgüte yabancılaştıkları için üyelerin kendilerini koruma ve meşrulaştırma gayretleri çok zaman alır. Çalışanlar kendilerini güvensiz hissettiklerinde enerjilerini öğrenmeye ve üretmeye harcamak yerine kendilerini korumak (self protection) için kullanırlar (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 212-213).

2.3. Konu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

2.3.1. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Kelley, Heneman ve Milanowski (2002) tarafından hazırlanan araştırmanın amacı ödül sistemleri ile öğretmen güdülenmesi arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın verileri, 1995-1998 yılları arasında Kentucky ve Charlotte-Mecklenburg okul bölgelerinde çalışan öğretmenlerden anket ve görüşme yoluyla elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin güdüleme sistemlerine duyarlı oldukları (olumlu ya da olumsuz etkilendikleri) tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin başarıyla tamamladıkları görevler sonucunda ödül almalarının, onları olumlu güdüleyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak ödül sistemlerinde yer alan bazı unsurların öğretmenlerde strese yol açtığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 72 araştırmada ödül programları tasarlanırken gerçekçi hedeflerin konulması gerektiği önerilmektedir.

Roman-Oertwig (2004), çalışmasında motivasyon ile esneklik düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçları esneklik düzeyinin tüm öğretmenlerde yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim yöneticileri, öğretmenler ve üniversite öğretim elemanlarının esnekliğinin sağlanmasının öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklanan zorluklarla baş etmesi ve onları kişisel ve profesyonel gelişimleri için olumlu fırsat ve imkânlarla dönüştürmelerine yardımcı olacağını bilmeleri önemlidir.

Dramstad (2004)'ın araştırmasının bulgularına göre eğitim kurumunun iklimi iş tatmininde duygusal bağlanmanın gelişimine en fazla katkıda bulunmaktadır. Bunu yeterlilik ile ilgili maddeler takip etmektedir. Çalışmanın birinci amacı Norveç'te devlet ve Yedinci Gün Adventist (SDA) öğretmenlerin iş tatminlerinin kurumsal adanmışlıkları ilişkili olup olmadığını ortaya koymaktır. İkinci amaç ise devlet ve SDA öğretmenlerin iş doyumu ve kurumsal adanmışlıklarını karşılaştırmak ve bireysel düzeyde devlet ve SDA öğretmenleri arasında her bir kurumsal adanmışlık ögesini açıklayabilecek iş doyumu faktörleri üzerine kurulu doğrusal bir kombinasyon kurmaktır.

Monyatsi (2006) araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında uygulanan değerlendirme sisteminin öğretmenleri güdülemedeki etkililiğini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla uygulanan anket, Bostwana'nın Güney Bölgesinde çalışan 607 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, ortaöğretim kurumlarında uygulanmakta olan değerlendirme sisteminin doğru biçimde kullanıldığı takdirde öğretmenleri güdüleyebileceği tespit edilmiştir. Ayrıca güdülenen öğretmenlerin okulun amaçları için çabalarını artıracakları ortaya çıkmıştır.

Ceyanes (2004)'ın "Seçilen Bazı Teksas Okullarında Görevli Öğretmenler Tarafından Tanımlanan, Öğretmen ve Okul Müdürü Arasındaki Güven İlişkisi ve Öğretmenin Yaşadığı Duygusal Çöküntü ile İlgili Bir Değerlendirme" başlıklı çalışmasında Teksas'taki bazı devlet okullarında görevli öğretmenler tarafından algılanan öğretmen ve okul müdürü arasındaki güven ilişkisi ve öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntü incelenmeyi amaçlamıştır. Yaptığı araştırma sonucunda, öğretmen ve okul müdürü arasındaki güven ilişkisi ile öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntü arasında oldukça yüksek pozitif bir iliş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lenz (2005) tarafından okulda örgütsel güven ile örgütsel değişim arasındaki ilişki konulu bir çalışmada eğitim kurumlarında yapılacak reform çalışmalarının başarılı olabilmesi için, öğretmenlerin eğitim sistemine güven duyması gerektiği tespit edilmiş, okul içinde güvene dayalı bir ortam oluşturmak için, öğretmenlerin birbirlerine, öğretmenin yöneticiye ve öğrencilerin ailelerine ve ailelerin de eğitim çalışanlarına güvenmesinin zorunluluk olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Hodge ve Ozag (2007), "Kuzey Karolina Öğretmenleri Arasındaki Güven ve Umut İlişkisi ile Örgütsel Bağlılık" başlıklı çalışmasında, öğretmenin bağlılığını güçlendirmek için okullarda uygulanabilecek çeşitli etmenlerin neler olduğunu ve öğretmenin güven ve umut hisleri ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi kuramsal olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonucunda, Kuzey Karolina iş eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okullara duydukları güven ve umut hisleri ile duygusal ve düzgüsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, öğretmenlerin güven ve umut hisleri ile süreklilik arz eden bağlılıkları

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sonuç olarak, belirgin bir biçimde geleceğe daha umutla bakan, okul yönetimine güven duyan, duygusal ve düzgüsel örgütsel bağlılık geliştiren Kuzey Karolina iş eğitimi öğretmenleri, erişilmesi güç hedeflerine ulaşmada daha etkili olduklarını, eğitimsel ve yönetsel konularda daha iyi edim gösterdiklerini ve genellikle bağlı oldukları örgütlerden daha memnun olduklarını belirtmişlerdir.

2.3.2. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Yücel (2006) “örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma” başlıklı araştırmasında örgütsel güvenin çalışanların iş tatminindeki rolü ve önemi incelenmektedir. Çalışmanın teori bölümünde örgütsel güven kavramı tanımlanmış, güveni oluşturan unsurlar incelenmiştir. Örgütsel güven alanında daha önce yapılan araştırmalar ile oluşturulan teorilere ve örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi farklı boyutta araştıran incelemelere değinilmiştir. Tezin araştırma bölümünde, çalışanların iş tatminlerini hangi güven boyutunun daha fazla etkilediğini belirlemek ve bu etkiyi hangi algının desteklediğini saptamak amacıyla taşımacılık, otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren üç farklı şirkette ankete dayalı bir uygulama yapılmıştır. Ayrıca örgüte duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş tatmini ile örgütsel güven arasında etkili bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak örgüte duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında aynı güçlü ilişkiye rastlanmamıştır.

Soyer ve Can, (2007) “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmalarında, Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mesleki beklentileri ve algıladıkları mesleki destek arasındaki ilişki incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 864 beden eğitimi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki beklenti düzeyleri ve mesleki destek algıları ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Polat ve Celep, (2008) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları” başlıklı araştırmalarında, “ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı” amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Türkiye’deki 2006-2007 eğitim-öğretim yılında ortaöğretim kurumların da görev yapan 1281 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. “Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, güven ve örgütsel vatandaşlık davranış algılarının yüksek düzeyde olduğu; örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve bütün alt boyutlarının birbiri ile olumlu ilişkide bulunduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerinde örgütsel adalet ve örgütsel güven önemli bir etkiye sahip olduğu” belirlenmiştir.

Kayhan (2008) “İlköğretim Okulları I. Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabullemişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmasında, “ilköğretim okullarının I.Kademesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, yeni ilköğretim programlarını kabullemişlik düzeylerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mezun oldukları okul, görev yapılan okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi, görev yaptığı sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ve kabullemişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını” amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Adana İli Seyhan ve Yüreğir merkez ilçelerindeki İlköğretim okullarının I.kademesinde görev yapan 420 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir“Araştırma sonucunda öğretmenlerin yeni ilköğretim programlarını (eğitim ortamı programları tanıma, programları benimseme ve programları uygulama) kabullenme düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir”.

Bektaş, (2009) “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları” başlıklı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmeyi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket

2007-2008 eğitim-öğretim yılında Erzurum il Milli Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı ilköğretim I. kademedeki görev yapan sınıf 226 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeylerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları bölüm/fakülterele, mesleki kıdemlerine, çocuk sahibi olup olmama durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, özel veya devlet okullarında görev yapmalarına, birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıkları olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak, sınıf öğretmenlerinin medeni durum, sınıflarındaki öğrenci sayıları, eşlerinin çalışıp çalışmama durumları ve aylık toplam gelirleri açısından mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Sünbül (2009) “Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi” başlıklı araştırmalarında, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

İşcan ve Sayın (2010) “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmalarında, işletmelerde örgütsel adalet, güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Türk imalatçısı olan EAE Grup görev yapan 190 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki olduğu öngörüldüğü gibi doğrulanmıştır.

Bilgiç, (2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları” başlıklı araştırmasında, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven düzeylerini belirleyerek, bazı değişkenlere göre güven düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlanmıştır. Bu

amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2010-2011 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Küçükçekmece İlçesi'ndeki 57 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 798 öğretmen üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin örgütsel güven toplam ve alt ölçek puanları, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılmış ve farkların anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısına, cinsiyete ve mesleki kıdeme göre yapılan karşılaştırmalarda ise anlamlı farklar bulunmuştur.

Şevik (2012) "İlköğretim Okulları Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki ilişki" başlıklı araştırmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2011-2012 eğitim öğretim yılında, Yalova ili merkezi, Altınova ilçesi ve Çiftlikköy ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 300 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler, ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik rollerini büyük oranda gösterdiklerini düşünmektedir. Öğretmenler, ilköğretim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinden daha çok etkileşimci liderlik özelliklerini gösterdiklerini algılamaktadır. Güven ve alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet ve meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Öğretmenler güven alt boyutlarından örgüte güveni, lidere güvenden daha çok algılamaktadırlar. Liderliğin alt boyutu olan dönüşümcü liderlik ile güvenin alt boyutu olan lidere güven arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Çatak (2012) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2011-2012 eğitim yılında, İstanbul ili Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan 203 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güveni düzeyi arasındaki ilişkinin türünün

ve düzeyinin ego durumlarının alt gruplarında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Genel olarak, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde; iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Gökdoğan (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2011-2012 eğitim ve öğretim yılında Kırşehir ili merkez ilçesi sınırlarında yer alan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 400 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarının genel olarak “katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin güven algıları meslektaşlara güven ve öğrencilere ve velilere güven boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde iken; yöneticiye güven boyutunda “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. Güven algıları cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte iken, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Araştırmada; öğretmenlerin, yöneticilere, meslektaşlarına, öğrencilere ve velilerine yönelik güven algılarını yükseltmek amacıyla etkinlikler ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi önerilmektedir

Narman (2012) “Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı araştırmalarında ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi, öğretmenlerin örgütlerine hissettikleri adanmışlık düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven arasında ilişkilerin incelenmeyi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket; 2011-2012 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye İlçesinde faaliyet gösteren 10 ilköğretim okulunda görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden 306 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütlerine karşı yüksek düzeyde adanmışlık hissettikleri ve fiziksel adanmışlık düzeylerinin, bilişsel ve duygusal adanmışlık düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin

yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin yüksek, örgütün kendisine olan güven düzeylerinin ise orta derecede olduğu ve öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeylerinin, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinden daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca; öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütlerine olan güven düzeyleri arttıkça örgütsel adanmışlık düzeyleri de aynı doğrultuda artmaktadır.

Cemaloğlu ve Kılınç (2012) “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmalarında, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi amaçlamaktadır. Araştırmaya Sivas il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan 244 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, “okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemci liderlik davranışlarına göre daha fazla gösterdiklerini, öğretmenlerin okulda algıladıkları güven düzeyinin düşük olduğunu ve güvenin, liderliğin laissez-faire ve istisnalarla yönetim (pasif) alt boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu belirlenmiştir”.

Eğriboyun, (2013) “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel, güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olup olmadığını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket, 2011-2012 Eğitim-Öğretim Yılı’nda Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan 90 yönetici ve 722 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okul türü, yaş ve cinsiyet; örgütsel destek algıları ile okul türü ve öğrenim durumu; örgütsel bağlılık algıları ile okul türü, öğrenim durumu ve yaş arasındaki farklılık boyutunda ve örgütsel güven- örgütsel destek, örgütsel güven- örgütsel bağlılık,

örgütsel destek- örgütsel bağıllık ile örgütsel güven örgütsel destek- örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkiye ilişkin olarak önerilerde bulunduğu tespit edilmiştir.

Terekli, (2010) “Örgütsel Güven Boyutları ve İş tatmini ilişkisi” başlıklı araştırmasında örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu Eskişehir il merkezinde bulunan, birbirlerinden farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerden biri olan, büyüklük ve performans açısından Türkiye'nin tanınmış büyük tekstil kuruluşları arasında yer alan bir tekstil işletmesinde çalışan 742 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011) “Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması” başlıklı araştırmalarında çalışanların örgütsel güven kapsamında yöneticilerine duydukları güven duygusunun iş tatminleri üzerindeki etkisini belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kamu kurumlarında ve özel sektör işletmelerinde görev yapan, kamu kurumlarından 348, özel sektörden 356 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda “yöneticiye duyulan güven hissi ile çalışanların işlerinden edindikleri tatmin duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kamu ve özel sektör açısından karşılaştırma yapıldığında yöneticiye duyulan güven ve İş Doyum düzeylerinde farklılaşma olduğu da tespit edilmiştir”.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin analizinden bahsedilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; sınıf 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 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakası'nda bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri örneklemini ise, evren içerisinde bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evren içerisinde 90 tane özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi

faaliyet göstermektedir. Bu 90 kurumda 205 tane sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Evreni temsil eden örneklem büyüklüğünü belirlenmesinde (<http://www.istatistikanaliz.com>):

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.”

formülden faydalanılarak % 95 güven aralığında, \pm % 10 örnekleme hatası ile gerekli olan örneklem büyüklüğü $n = 70$ olarak hesaplanmıştır. Anket sonuçlarından daha genel sonuçlara ulaşmak için anket 96 kişiye uygulanmıştır. Anketler yüz yüze gerçekleştirildiği için tamamından geri bildirim alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet vb. tanımlayıcı özellikler belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise; katılımcıların iş doyumlarını ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. “R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist Minnesota Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe'ye çevirmişlerdir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür” (Türkçapar, 2012: 335).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği anketinde “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum” ve “çok memnunum” yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmaktadır. Bu çalışmada anketin 20 sorudan oluşan kısa formu

kullanılmıştır. İş doyum ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmaktadır.

İçsel Faktörler: 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20

Dışsal Faktörler: 5.6.12.13.14.17.18.19

Genel Doyum Faktörleri: Tüm önermeler

Araştırmada katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin ölçülmesinde Omarov'un (2009) "*Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*" başlıklı araştırmasında kullandığı ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekte yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütün kendisine güven olmak üzere üç faktör bulunmaktadır.

Yöneticiye Güven: 1-10 arası sorular

Çalışma Arkadaşlarına Güven : 11-15 arası önermeler

Örgütün Kendisine Güven: 16-22 arası önermeler

22 sorudan ölçekteki ifadelerle ilişkin yanıtlar; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert ölçek içerisinde verilmiştir.

Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı, "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek" ve 4.20-5.00 arası "çok yüksek" olarak değerlendirilmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

İstatistiksel çözümlere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanan ölçek (İş doyum ve örgütsel güven ölçeği) puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, SH_x değerleri saptanmıştır. Öte yandan, karşılaştırma analizleri için yeterli dağılımın oluşmadığı değişkenler için anlamlı birleştirmelerle gruplar birleştirilmiştir. Örneklem içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel güven ve iş doyumu ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumda kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t testi*,
2. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel güven ve iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş, kıdem, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *non-parametrik Kruskal Wallis-H testi*,
3. Non-parametrik Kruskal Wallis testi, sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *non parametrik Mann Whitney-U testi*,
4. Örneklem grubunun örgütsel ve iş doyumu ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi,
5. Örneklem grubunun iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların, örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon analizleri uygulanmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver:21.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar minimum $p<,05$ düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde anketlerden elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin veriler yer almaktadır.

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Tablo 1
Cinsiyet Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% <i>gec</i>	% <i>yrğ</i>
Kadın	54	56,20	56,20	56,20
Erkek	42	43,80	43,80	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri cinsiyet değişkenine göre 54'ü (%56,2) kadın, 42'si (%43,8) erkek olarak dağılmaktadır.

Tablo 2
Yaş Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% <i>gec</i>	% <i>yrğ</i>
25 Yaş ve Altı	20	20,80	20,80	20,80
26-30 Yaş	26	27,10	27,10	47,90
31-35 Yaş	20	20,80	20,80	68,80
46-50 Yaş	12	12,50	12,50	81,20
51 Yaş ve üzeri	18	18,80	18,80	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri yaş değişkenine göre 20'si (%20,8) 25 yaş ve altı, 26'sı (%27,1) 26-30 yaş, 20'si (%20,8) 31-35 yaş, 12'si (%12,5) 46-50 yaş, 18'i (%18,8) 51 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 3
Medeni Durum Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Evli	49	51,00	51,00	51,00
Bekar	47	49,00	49,00	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri medeni durum değişkenine göre 49'u (%51,0) evli, 47'si (%49,0) bekar olarak dağılmaktadır.

Tablo 4
Eğitim Durumu Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Lisans	66	68,80	68,80	68,80
Diğer	30	31,20	31,20	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri eğitim durumu değişkenine göre 66'sı (%68,8) lisans, 30'u (%31,2) diğer olarak dağılmaktadır.

Tablo 5
Kıdem Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
1-5 yıl	65	67,70	67,70	67,70
6-10 yıl	19	19,80	19,80	87,50
21yıl ve üzeri	12	12,50	12,50	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri kıdem değişkenine göre 65'i (%67,7) 1-5 yıl, 19'u (%19,8) 6-10 yıl, 12'si (%12,5) 21yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 6
Kurumunda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
1-5 yıl	79	82,30	82,30	82,30
6-10 yıl	17	17,70	17,70	100,00
Toplam	96	100,00	100,00	000

Sınıf öğretmenleri kurumunda çalışma süresi değişkenine göre 79'u (%82,3) 1-5 yıl, 17'si (%17,7) 6-10 yıl olarak dağılmaktadır.

4.2. Ölçeklere Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 7
Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarına Ait Betimsel Değerler

Boyutlar	N	x	Ss
Yöneticiye Güven	96	3,09	,86
Çalışma Arkadaşlarına Güven	96	2,99	1,16
Örgütün Kendisine Güven	96	2,80	,77
Genel Örgütsel Güven	96	2,98	,77

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin “yöneticiye güven” alt boyutu ortalamasının orta ($3,09 \pm 0,86$); “çalışma arkadaşlarına güven” alt boyutu ortalamasının orta ($2,99 \pm 1,16$); “örgütün kendisine güven” alt boyutu ortalamasının orta ($2,80 \pm 0,77$); “genel örgütsel güven” alt boyutu ortalamasının orta ($2,98 \pm 0,77$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 8
İş Doyum Ölçeği Puanlarına Ait Betimsel Değerler

Boyutlar	N	x	Ss
İç Kaynaklı İş Doyumu	96	3,11	,62
Dış Kaynaklı İş Doyumu	96	1,74	,83
Genel İş Doyumu	96	2,56	,65

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin “iç kaynaklı iş doyumunu ” alt boyutu ortalamasının orta ($3,11 \pm ,62$); “dış kaynaklı iş tatmini” alt boyutu ortalamasının çok zayıf ($1,74 \pm ,83$); “genel iş tatmini” alt boyutu ortalamasının zayıf ($2,56 \pm ,65$) düzeyde olduğu görülmektedir.

4.3. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere İlişkin Bulguları

4.3.1. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 9
Yöneticiye Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Sh _{\bar{x}}	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Kadın	54	3,02	,71	,10	-,96	94	,34
	Erkek	42	3,19	1,04	,16			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=-0,96$; $p>,05$).

Tablo 10
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Sh _{\bar{x}}	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	54	2,71	1,01	,14	-2,84	94	,01
	Erkek	42	3,37	1,26	,19			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=-2,84$; $p<,05$). Erkeklerin çalışma arkadaşlarına güven ölçeğinden aldıkları puan kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 11
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütün Kendisine Güven	Kadın	54	2,72	,74	0,10	-1,20	94	,23
	Erkek	42	2,92	,80	0,12			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=-1,20; p>0,05$).

Tablo 12
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel Örgütsel Güven	Kadın	54	2,86	,60	,08	-1,83	94	,09
	Erkek	42	3,14	,94	,15			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=-1,83; p>,05$).

4.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 13
Yöneticiye Güven Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Yöneticiye güven	25 yaş ve altı	20	3,00	17,45	4,00	,002
	26-30 yaş	26	3,17			
	31-35 yaş	20	2,88			
	46-50 yaş	12	3,83			
	51yaş ve üzeri	18	2,83			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin Yöneticiye güven puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($x^2=17,46$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14
Yöneticiye Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51yaş ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=3,00	p>,05	p>,05	p<,05	p>,05
26-30 yaş		SO=3,18	p>,05	p>,428	p>,05
31-35 yaş			SO=2,89	p<,05	p>,05
46-50 yaş				SO=3,83	p<,05
51yaş ve üzeri					SO=2,83

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 31-35 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 46-50 yaş grubu ile 51yaş

ve üzeri grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

Tablo 15
Çalışma Arkadaşlarına Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Çalışma güven	25 yaş ve altı	20	2,21	9,88	4,00	,042
	26-30 yaş	26	3,35			
	31-35 yaş	20	3,21			
	46-50 yaş	12	3,03			
	51 yaş ve üzeri	18	3,08			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına güven puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($\chi^2=9,88$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 16
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51 yaş ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=2,21	p<,05	p<,05	p<,05	$p>,05$
26-30 yaş		SO=3,35	$p>0,254$	$p>,05$	$p>,05$
31-35 yaş			SO=3,21	$p>,05$	$p>,05$
46-50 yaş				SO=3,03	$p>,05$
51 yaş ve üzeri					SO=3,09

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 26-30 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 31-35 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu

ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > ,05$).

Tablo 17
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Örgütün kendisine güven	25 yaş ve altı	20	2,45	29,08	4,00	,00
	26-30 yaş	26	2,79			
	31-35 yaş	20	2,99			
	46-50 yaş	12	3,64			
	51 yaş ve üzeri	18	2,46			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin örgütün kendisine güven puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($\chi^2=29,08$; $p < ,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 18
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51 ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=2,45	p < ,05	$p > ,05$	p < ,05	$p > ,05$
26-30 yaş		SO=2,80	$p > ,05$	p < ,05	p < ,05
31-35 yaş			SO=2,99	p < ,05	p < ,05
46-50 yaş				SO=3,64	p < ,05
51 ve üzeri					SO=2,46

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 26-30 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < 0,5$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile

51yaş ve üzeri grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 31-35 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 31-35 yaş grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 31-35 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 46-50 yaş grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

Tablo 19
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Genel örgütsel güven	25 yaş ve altı	20	2,64	15,70	4,00	,003
	26-30 yaş	26	3,09			
	31-35 yaş	20	2,99			
	46-50 yaş	12	3,59			
	51yaş ve üzeri	18	2,77			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel güven puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($\chi^2=15,71$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 20
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51yaş ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=2,65	p<,05	$p>,05$	p<,05	$p>,05$
26-30 yaş		SO=3,10	$p>,05$	$p>,257$	$p>,05$
31-35 yaş			SO=2,99	p<,05	$p>,05$
46-50 yaş				SO=3,59	p<,00
51yaş ve üzeri					SO=2,77

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır.

Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 26-30 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < 0,5$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p < 0,05$ düzeyinde, 31-35 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p = 0,02 < 0,05$ düzeyinde, 46-50 yaş grubu ile 51 yaş ve üzeri grubu arasında 46-50 yaş grubu lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

4.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 21
Yöneticiye Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Evli	49	3,31	,71	,10	2,53	94	,01
	Bekar	47	2,87	,96	,14			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t = 2,53$; $p < 0,05$). Söz konusu farklılık evli olanların lehine gerçekleşmiştir. Yani evli olanların Yöneticiye güven ölçeğinden aldıkları puan bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 22
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evli	49	3,36	,83	,12	3,27	94	,05
	Bekar	47	2,62	1,35	,20			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı

farklılığın olduğu görülmüştür ($t=3,27$; $p<,05$). Söz konusu farklılık evli olanların lehine gerçekleşmiştir. Yani evli olanların çalışma arkadaşlarına güven ölçeğinden aldıkları puan bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 23
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütün Kendisine Güven	Evli	49	3,00	,64	,09	2,52	94	,01
	Bekar	47	2,61	,85	,12			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=2,52$; $p<,05$). Söz konusu farklılık evli olanların lehine gerçekleşmiştir. Yani evli olanların örgütün kendisine güven ölçeğinden aldıkları puan bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 24
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel Örgütsel Güven	Evli	49	3,22	,60	,09	3,24	94	,00
	Bekar	47	2,73	,86	,13			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=3,24$; $p<,05$). Söz konusu farklılık evli olanların lehine gerçekleşmiştir. Yani evli olanların genel örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.3.4. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 25
Yöneticiye Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Lisans	66	3,14	,93	,12	,66	94	,46
	Diğer	30	3,01	,70	,13			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin eğitim durumu göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=,66; p>,05$).

Tablo 26
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Lisans	66	3,11	1,19	,15	1,38	94	,17
	Diğer	30	2,75	1,10	,20			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin eğitim durumu göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=1,38; p>,05$).

Tablo 27
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütün Kendisine Güven	Lisans	66	2,94	,63	,08	2,55	94	,04
	Diğer	30	2,52	,97	,18			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütün kendisine güven ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=2,55$; $p<,05$). Lisans mezunlarının örgütün kendisine güven ölçeğinden aldıkları puan diğer eğitim düzeyindekilerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 28
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel Örgütsel Güven	Lisans	66	3,07	,79	,10	1,60	94	,11
	Diğer	30	2,80	,73	,13			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=1,60$; $p>,05$).

4.3.5. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 29
Yöneticiye Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Yöneticiye güven	1-5 yıl	65	2,89	21,80	2,00	,00
	6-10 yıl	19	3,84			
	21yıl ve üzeri	12	3,02			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin Yöneticiye güven puanı ortalamalarının kıdem göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($\chi^2=21,80$;

$p < ,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 30
Yöneticiye Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	1-5 yıl	6-10 yıl	21yıl ve üzeri
1-5 yıl	SO=2,89	p<,05	p>,05
6-10 yıl		SO=3,84	p<,05
21yıl ve üzeri			SO=3,03

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 6-10 yıl grubu ile 21yıl ve üzeri grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > ,05$).

Tablo 31
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Çalışma arkadaşlarına güven	1-5 yıl	65	2,81	11,15	2,00	,004
	6-10 yıl	19	3,66			
	21yıl ve üzeri	12	2,91			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına güven puanı ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($x^2=11,16$; $p < ,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 32**Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması**

Gruplar	1-5 yıl	6-10 yıl	21yıl ve üzeri
1-5 yıl	SO=2,82	p<,05	p>,05
6-10 yıl		SO=3,66	p<,05
21yıl ve üzeri			SO=2,92

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 6-10 yıl grubu ile 21yıl ve üzeri grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

Tablo 33**Örgütün Kendisine Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması**

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Örgütün kendisine güven	1-5 yıl	65	2,68	28,99	2,00	,00
	6-10 yıl	19	3,47			
	21yıl ve üzeri	12	2,41			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin örgütün kendisine güven puanı ortalamalarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($\chi^2=29,00$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 34
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	1-5 yıl	6-10 yıl	21yıl ve üzeri
1-5 yıl	SO=2,69	p<,05	p<,05
6-10 yıl		SO=3,47	p<,05
21yıl ve üzeri			SO=2,42

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 1-5 yıl grubu ile 21yıl ve üzeri grubu arasında 1-5 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 6-10 yıl grubu ile 21yıl ve üzeri grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

Tablo 35
Genel Örgütsel Güven Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Genel örgütsel güven	1-5 yıl	65	2,80	22,51	2,00	p<,05
	6-10 yıl	19	3,68			
	21yıl ve üzeri	12	2,80			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel güven puanı ortalamalarının kıdem göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($x^2=22,52$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 36
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Kıdem Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	1-5 yıl	6-10 yıl	21yıl ve üzeri
1-5 yıl	SO=2,81	p<,05	p>,5
6-10 yıl		SO=3,68	p<,05
21yıl ve üzeri			SO=2,81

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 6-10 yıl grubu ile 21yıl ve üzeri grubu arasında 6-10 yıl grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

4.3.6. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 37
Yöneticiye Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	1-5 Yıl	79	3,02	,92	,10	-1,83	94	,01
	6-10 Yıl	17	3,44	,41	,10			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=-1,83$; $p<,05$). 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanların yöneticiye güven ölçeğinden aldıkları puan 1-5 yıla göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 38
Çalışma Arkadaşlarına Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi
Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1-5 Yıl	79	2,98	1,23	,14	-,29	94	,71
	6-10 Yıl	17	3,07	,83	,20			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin kurumunda çalışma süresi göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=-,29$; $p>,05$).

Tablo 39
Örgütün Kendisine Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi
Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütün Kendisine Güven	1-5 Yıl	79	2,73	,79	,09	-2,06	94	,04
	6-10 Yıl	17	3,15	,58	,14			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeylerinin kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=-2,06$; $p<,05$). Söz konusu farklılık 6-10 Yılın lehine gerçekleşmiştir. Yani 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanların örgütün kendisine güven ölçeğinden aldıkları puan 1-5 yıla göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 40
Genel Örgütsel Güven Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel Örgütsel Güven	1-5 Yıl	79	2,92	,82	,09	-1,67	94	,02
	6-10 Yıl	17	3,26	,41	,10			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeylerinin kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=-1,67$; $p<,05$). Söz konusu farklılık 6-10 Yılın lehine gerçekleşmiştir. Yani 6-10 yıl çalışma süresine sahip olanların genel örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan 1-5 yıla göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.4. İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Değişkenine İlişkin Bulguları

4.4.1. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 41
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	Kadın	54	3,13	,62	,08	,33	94	,74
	Erkek	42	3,09	,63	,10			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=0,33$; $p>,05$).

Tablo 42
Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dış Kaynaklı İş Doyumu	Kadın	54	1,72	,84	,11	-,35	94	,73
	Erkek	42	1,78	,84	,13			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=-,35$; $p>,05$).

Tablo 43
Genel İş Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel İş Doyumu	Kadın	54	2,57	,67	,09	,01	94	,99
	Erkek	42	2,56	,64	,10			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($t=,01$; $p>0,05$).

4.4.2. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 44
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İç kaynaklı iş tatmini	25 yaş ve altı	20	3,37	25,08	4,00	,00
	26-30 yaş	26	3,45			
	31-35 yaş	20	2,97			
	46-50 yaş	12	2,86			
	51yaş ve üzeri	18	2,64			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin iç kaynaklı iş doyumu puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır ($x^2=25,08$; $p<,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 45
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51yaş ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=3,37	p>,5	p<,05	p<,05	p<,05
26-30 yaş		SO=3,46	p<,05	p<,05	p<,05
31-35 yaş			SO=2,98	p>,175	p<,05
46-50 yaş				SO=2,86	p>0,5
51yaş ve üzeri					SO=2,64

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine p<,05 düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine p<.05 düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine p<,05 düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine p<,05

düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde, 31-35 yaş grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 31-35 yaş grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$).

Tablo 46
Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Dış kaynaklı iş tatmini	25 yaş ve altı	20	1,78	6,93	4,00	$p>,05$
	26-30 yaş	26	2,23			
	31-35 yaş	20	1,50			
	46-50 yaş	12	1,31			
	51yaş ve üzeri	18	1,56			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumu puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olmadığı görülmüştür ($x^2=6,94$; $p>,05$).

Tablo 47
Genel İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	SO	x^2	sd	p
Genel iş tatmini	25 yaş ve altı	20	2,73	19,77	4,00	$p<,05$
	26-30 yaş	26	2,96			
	31-35 yaş	20	2,38			
	46-50 yaş	12	2,24			
	51yaş ve üzeri	18	2,21			
	Toplam	96				

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H- Testi yapılmıştır($x^2=19,78$;

$p < ,05$). Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 48
Genel İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Grupları Arasında Karşılaştırılması

Gruplar	25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	46-50 yaş	51yaş ve üzeri
25 yaş ve altı	SO=2,74	$p > ,05$	$p < ,05$	$p < ,05$	$p < ,05$
26-30 yaş		SO=2,97	$p < ,05$	$p < ,05$	$p < ,05$
31-35 yaş			SO=2,39	$p > ,05$	$p > ,05$
46-50 yaş				SO=2,24	$p > ,05$
51yaş ve üzeri					SO=2,21

Tabloda görüldüğü üzere Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için Mann Whitney-U uygulanmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 25 yaş ve altı grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 51yaş ve üzeri grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aldıkları puanlar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > ,05$).

4.4.3. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 49
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	Evli	49	2,82	,44	,06	-5,37	94	,00
	Bekar	47	3,42	,64	,09			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($t=-5,37$; $p<,05$). Bekar öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan evli öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 50
Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dış Kaynaklı İş Doyumu	Evli	49	1,58	,62	,09	-2,03	94	,05
	Bekar	47	1,92	,99	,14			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($t=-2,03$; $p<,05$). Bekar öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan evli öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 51
Genel İş Doyumu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel İş Doyumu	Evli	49	2,32	0,42	,06	-4,01	94	,00
	Bekar	47	2,82	0,75	,11			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=-4,01$; $p<,05$). Bekar öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan evli öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.4.4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 52
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	Lisans	66	3,27	,62	,08	3,97	94	,00
	Diğer	30	2,76	,46	,08			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=3,97$; $p<,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan diğer eğitim düzeyinde bulunan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 53
Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dış Kaynaklı İş Doyumu	Lisans	66	1,86	,94	,12	2,08	94	,01
	Diğer	30	1,49	,48	,09			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=2,08$; $p<,05$). Söz konusu farklılık lisans eğitim düzeyinde olan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Yani lisans mezunu öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu

ölçeğinden aldıkları puan diğer eğitim düzeyinde bulunan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 54
Genel İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel İş Doyumu	Lisans	66	2,71	,68	,08	3,32	94	,00
	Diğer	30	2,25	,44	,08			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=3,32$; $p<,05$). Söz konusu farklılık lisans eğitim düzeyinde olan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Yani lisans mezunu öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan diğer eğitim düzeyinde bulunan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.4.5. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 55
İç Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	1-5 yıl	65	3,18	1,68	2	p>,05
	6-10 yıl	19	3,02			
	21yıl ve üzeri	12	2,85			
	Toplam	96	3,11			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iç kaynaklı iş doyumu puanları ortalamalarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H-Testi yapılmıştır. Test sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 56
Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Dış Kaynaklı İş Doyumu	1-5 yıl	65	1,69	3,58	2	p>,05
	6-10 yıl	19	2,01			
	21 yıl ve üzeri	12	1,59			
	Toplam	96	1,74			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumu puanları ortalamalarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H-Testi yapılmıştır. Test sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 57
Genel İş Doyumu Puanı Ortalamalarının Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Puan	Grup	N	$X_{sıra}$	X^2	sd	p
Genel İş Doyumu	1-5 yıl	65	2,58	3,10	2	p>,05
	6-10 yıl	19	2,61			
	21yıl ve üzeri	12	2,35			
	Toplam	96	2,56			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumu puanları ortalamalarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H-Testi yapılmıştır. Test sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

4.4.6. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Tablo 58

İç Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	1-5 Yıl	79	3,20	,62	,07	3,26	94	,00
	6-10 Yıl	17	2,69	,45	,11			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=3,26$; $p<,05$). 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 59

Dış Kaynaklı İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dış Kaynaklı İş Doyumu	1-5 Yıl	79	1,80	,90	,10	1,30	94	,04
	6-10 Yıl	17	1,51	,40	,10			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($t=1,30$; $p<,05$). 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 60
Genel İş Doyumu Puanlarının Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Genel İş Doyumu	1-5 Yıl	79	2,64	,68	,08	2,51	94	,00
	6-10 Yıl	17	2,21	,31	,08			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında kurumunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t testi yapılmıştır. Test sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($t=2,51$; $p<,05$). 1-5 yıl çalışma üresine sahip olan öğretmenlerin genel iş doyumu ölçeğinden aldıkları puan 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 61
Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
İç Kaynaklı İş Doyumu	Yöneticiye Güven	96	,26	,008
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	96	,22	,025
	Örgütün Kendisine Güven	96	,00	,971
	Genel Örgütsel Güven	96	,19	,060
Dış Kaynaklı İş Doyumu	Yöneticiye Güven	96	,40	,000
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	96	,43	,000
	Örgütün Kendisine Güven	96	,18	,075
	Genel Örgütsel Güven	96	,39	,000
Genel İş Doyumu	Yöneticiye Güven	96	,37	,000
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	96	,34	,001
	Örgütün Kendisine Güven	96	,07	,479
	Genel Örgütsel Güven	96	,29	,003

İç kaynaklı iş doyumunu ile yöneticiye güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p < ,05$ düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre iç kaynaklı iş doyumunu arttıkça yöneticiye güven artmaktadır.

İç kaynaklı iş doyumunu ile çalışma arkadaşlarına güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p < ,05$ düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre iç kaynaklı iş doyumunu arttıkça çalışma arkadaşlarına güven artmaktadır.

İç kaynaklı iş doyumunu ile örgütün kendisine güven arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

İç kaynaklı iş doyumunu ile genel örgütsel güven arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Dış kaynaklı iş doyumunu ile Yöneticiye güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p < ,05$

düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre dış kaynaklı iş doyumu arttıkça Yöneticiye güven artmaktadır.

Dış kaynaklı iş doyumu ile çalışma arkadaşlarına güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre dış kaynaklı iş doyumu arttıkça çalışma arkadaşlarına güven artmaktadır.

Dış kaynaklı iş doyumu ile örgütün kendisine güven arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Dış kaynaklı iş doyumu ile genel örgütsel güven arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,39$; $p<,05$). Buna göre dış kaynaklı iş doyumu arttıkça genel örgütsel güven artmaktadır.

Genel iş doyumu ile Yöneticiye güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre genel iş doyumu arttıkça yöneticiye güven artmaktadır.

Genel iş doyumu ile çalışma arkadaşlarına güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre genel iş doyumu arttıkça çalışma arkadaşlarına güven artmaktadır.

Genel iş doyumu ile örgütün kendisine güven arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Genel iş doyumu ile genel örgütsel güven arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan $p<,05$

düzeyinde olumlu pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre genel iş doyumunu arttıkça genel örgütsel güven artmaktadır.

4.6. İş Doyum Düzeylerinin Örgütsel Güven Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 62
İş Doyum Düzeylerinin Yöneticiye Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yöneticiye Güven	Sabit	2,28	5,30	,000	13,83	,000	,21
	İç Kaynaklı İş Doyumu	-0,02	-,13	,896			
	Dış Kaynaklı İş Doyumu	0,50	3,87	,000			

İç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunun yöneticiye güven düzeyleri üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı etki belirlenmiştir ($p < ,05$). Yöneticiye güven düzeyinin belirleyicisi olarak iç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = ,21$). Sınıf öğretmenlerinin iç kaynaklı iş doyumunu düzeyi yöneticiye güven düzeyini etkilememektedir ($p > ,05$). Sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumunu düzeyi Yöneticiye güven düzeyini arttırmaktadır ($\beta = 0,507$).

Tablo 63
İş Doyum Düzeylerinin Çalışma Arkadaşlarına Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Sabit	2,48	4,28	,000	13,81	,000	,21
	İç Kaynaklı İş Doyumu	-0,28	-1,19	,236			
	Dış Kaynaklı İş Doyumu	0,79	4,51	,000			

İç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunun çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı etki belirlenmiştir ($p < ,05$). Çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin belirleyicisi olarak iç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunu

değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=,21$). Sınıf öğretmenlerinin iç kaynaklı iş doyumunu düzeyi çalışma arkadaşlarına güven düzeyini etkilememektedir ($p>,05$). Sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumunu düzeyi çalışma arkadaşlarına güven düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,79$).

Tablo 64
İş Doyum Düzeylerinin Örgütün Kendisine Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Örgütün Kendisine Güven	Sabit	2,47	13,79	,000	4,10	,046	0,03
	Dış Kaynaklı İş Doyumu	,18	2,02	,046			

Dış kaynaklı iş doyumunun örgütün kendisine güven düzeyleri üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı etki belirlenmiştir ($p<,05$). Örgütün kendisine güven düzeyinin belirleyicisi olarak dış kaynaklı iş doyumunu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,03$). Sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumunu düzeyi örgütün kendisine güven düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,18$).

Tablo 65
İş Doyum Düzeylerinin Genel Örgütsel Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Genel Örgütsel Güven	Sabit	2,55	6,61	,000	13,55	,000	,209
	İç Kaynaklı İş Doyumu	-0,15	-,94	,347			
	Dış Kaynaklı İş Doyumu	0,51	4,34	,000			

İç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunun genel örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı etki belirlenmiştir ($p<,05$). Genel örgütsel güven düzeyinin belirleyicisi olarak iç kaynaklı iş doyumunu, dış kaynaklı iş doyumunu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=,20$). Sınıf öğretmenlerinin iç kaynaklı iş doyumunu düzeyi genel örgütsel güven düzeyini

etkilememektedir ($p=0,347>0,05$). Sınıf öğretmenlerinin dış kaynaklı iş doyumunu düzeyi genel örgütsel güven düzeyini arttırmaktadır ($\beta=,51$).

Tablo 66
Genel İş Doyum Düzeyinin Genel Örgütsel Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Örgütsel Güven	Sabit	1,79	5,98	,000	16,88	,000	,14
	Genel İş Doyumu	,46	4,10	,000			

Genel iş doyumunun genel örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkileri belirlemek için regresyon yapılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı etki belirlenmiştir ($p<,05$). Genel örgütsel güven düzeyinin belirleyicisi olarak genel iş doyumunu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=,14$). Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeyi genel örgütsel güven düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,465$).

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan bulgular doğrultusunda sonuçlar tartışılarak verilmekte ve ilgili önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven üzerinde, mesleklerinden aldıkları doyumun etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinde yer alan tüm boyutlarda güvenlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda da bezer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özer ve arkadaşları (2006) ortaöğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır. Memduhoğlu ve Zengin (2011) ilköğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında bizim araştırmamızda olduğu gibi öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmalardan ulaşılan sonuçlardan öğretmenlerin örgütlerine orta düzeyde güven duydukları genellemesine gidilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyumları ve iç kaynaklı doyumlarının orta düzeyde olduğu, iç kaynaklı doyumlarının ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmalarda da araştırma bulgumuzla örtüşen şekilde öğretmenlerin işlerinden orta düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur (Yiğit, 2007, Gündoğdu, 2013, Demirel, 2006).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yöneticiye güven, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmadığı, çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinde ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmalar olduğu belirlenmiştir. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin, yöneticiye güven, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeylerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği, erkek öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına, kadın öğretmenlerden daha fazla güven duydukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özer ve arkadaşları (2006) araştırmalarında bizim araştırmamızda olduğu gibi erkek öğretmenlerin meslektaşlarına kadın öğretmenlerden daha fazla güvendikleri sonucuna varılmıştır. Koç ve Yazıcıoğlu (2011) araştırmasında çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Taşdan ve Yalçın (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güven düzeylerinde farklılaşmaların olmadığını belirlemiştir. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) Memduhoğlu ve Zengin (2011) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel güven düzeylerinden bağımsız olduğunu saptamışlardır. Araştırmalardan ulaşılan sonuçlar bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde etken bir değişken olmadığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel güven düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Buna göre;

- 46-50 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre yöneticiye güven düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- 25 yaş ve altındaki öğretmenlerden 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- 25 yaş ve altındaki öğretmenlerden 26-30 yaş ve 46-50 yaş gurubundaki öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeylerinin daha yüksek olduğu, 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeyinin, 46-50 yaş gurundaki öğretmenlerden düşük, 51 ve üzeri yaştakilerden yüksek

olduğu, 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeyinin, 46-50 yaş gurundaki öğretmenlerden düşük, 51 ve üzeri yaştakilerden yüksek olduğu, 46-50 yaş grubundaki öğretmenlerin ise 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden örgütün kendisine güven düzeyini daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Literatürde yapılan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda yaş değişkeninin ele alınmadığı görülmüştür. Diğer alışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ise araştırma sonucumuzla örtüşmeyen sonuçlara ulaşılmaktadır. Koç ve Yazıcıoğlu (2011) araştırmalarında çalışanların yaşlarına göre yöneticilerine duydukları güven düzeylerinde farklılaşmaların olmadığını belirlemişlerdir. Işcan ve Sayın (2010) alışanların örgütsel güven düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığını bulmuşlardır. Araştırma sonuçlarındaki farklılaşmanın örneklem farklılığından kaynaklandığı, öğretmenlerin ve diğer sektörlerde çalışanların çalışma koşullarının bu farklılığın ortaya çıkmasında etken olduğu düşünölmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirleyen tüm boyutlarda medeni durumlarına göre farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, bekar öğretmenlerden daha yüksektir. Literatürdeki araştırmalarda genel olarak medeni durumun değişken olarak ele alınmadığı görülmüştür. Işcan ve Sayın'ın (2010) araştırmasında ise çalışanların örgütsel güven düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Daha genel sonuçlara ulaşabilmek için, örgütsel güven araştırmalarında medeni durumu da değişken olarak ele alınması gereklidir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve genel örgütsel güven düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılaşmaların olmadığı, örgütün kendisine güven boyutunda ise farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre, farklı eğitim durumundaki öğretmenlerin yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve genel örgütsel güven düzeyleri birbirlerine benzerlik gösterirken, lisans mezunu öğretmenlerin örgütün kendisine güven düzeyi, diğer eğitim durumundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Koç ve Yazıcıoğlu (2011) araştırmalarında çalışanların eğitim

durumlarına göre yöneticilerine duydukları güven düzeylerinde farklılaşmaların olmadığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde Taşdan ve Yalçın (2010) araştırmalarında öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel güven düzeylerinde farklılaşmaların olmadığını saptamışlardır. İşcan ve Sayın (2010) çalışanların eğitim durumu yükseldikçe örgütsel güven düzeylerinin de yükseldiğini belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarındaki ufak farklılaşmanın, araştırmalarda kullanılan ölçeklerden veya örneklemedeki kişilerin diğer özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerinde farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeylerinin 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri öğretmenlerden yüksek olduğu, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin de 21 yıl ve üzeri öğretmenlerden örgütün kendisine güven düzeylerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda araştırma bulgumuzda olduğu gibi çalışanların kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerinde farklılaşmaların olduğu (Bilgiç, 2011, Koç ve Yazıcıoğlu, 2011) gibi, kıdemin örgütsel güvenden bağımsız olduğu yönünde bulgulara da ulaşılmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz 2008, Memduhoğlu ve Zengin 2011). Araştırmalardan ulaşılan sonuçlara göre, mesleki kıdemin örgütsel güven üzerindeki belirleyiciliğine yönelik net bir sonuca ulaşılmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerine göre çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinde farklılaşmaların olmadığı, yöneticiye güven, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeylerinde ise istatistiksel açıdan farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre farklı kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven düzeylerini benzerlik gösterdiği, 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin yöneticiye güven, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeylerinin 1-5 yıla sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda ise kurumda çalışma süresinin örgütsel güven üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı yönünde sonuçlara ulaşılmaktadır (Bilgiç, 2011, Özdi, 2005). Araştırma sonuçlarının farklılaşma nedeninin temelinde örneklem gruplarındaki farklılıkların neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da sorgulanmıştır. Aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinde farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum benzer düzeydedir. Bu bulgumuzu literatürde yapılan araştırma sonuçları da desteklemektedir (Koç, ve Yazıcıoğlu 2011, Akkuş, 2010, Tutkun, Koç ve Ada, 2003, Tüy, 2008).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre içsel kaynaklı iş doyum ve genel iş doyum düzeylerinde farklılaşma olduğu, dış kaynaklı doyum düzeylerinde farklılaşmaların olmadığı belirlenmiştir. Buna göre; 25 yaş ve altındaki öğretmenler ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, 31-35 yaş grubu, 46-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre içsel kaynaklı ve genel iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin işlerini daha şevkle yaptıkları ve bunun heyecanını yaşadıkları düşünülmektedir. Bu durumun genç öğretmenlerin iş doyumlarına olumlu yansımalarının olduğu düşünülmektedir. Literatürde öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olduğu araştırma sonuçlarına ulaşıldığı gibi (Demirel, 2006, Gündoğdu, 2013, Demir, 2001) yaşın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden bağımsız olduğu yönünde bulgulara da ulaşılmaktadır (Akkuş, 2010).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre bekar öğretmenlerin içsel kaynaklı, dışsal kaynaklı ve genel iş doyum düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde araştırma bulgularımızla örtüşen ve örtüşmeyen sonuçlara ulaşılmaktadır. Tüy (2008) araştırmasında bizim araştırmamızda olduğu gibi bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyini, evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gündoğdu (2013) evli öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptarken, Akkuş (2010), Demirel (2006) ve Bektaş (2009) medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarının farklılaşma nedeninin örneklem gruplarının diğer özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin içsel kaynaklı, dışsal kaynaklı ve genel iş doyum düzeylerinin diğer eğitim durumundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde araştırma bulgularımızla örtüşmeyen sonuçlara ulaşılmaktadır. Akkuş (2010) araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumuna göre iş doyumlarında farklılaşmaların olmadığını saptarken, Gündoğdu (2013) doktora eğitim düzeyindeki öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Söz konusu farklılıkların örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumuyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Bizim araştırmamızda doktora mezunu öğretmen bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olmadığı belirlenmiştir. Buna göre farklı kıdemlere sahip öğretmenler işlerinden benzer düzeyde doyum sağlamaktadırlar. Literatürde araştırma bulgumuzu destekleyen sonuçlara ulaşıldığı gibi (Aslan, 2006, Akkuş, 2010, Tüy, 2008). Araştırma bulgumuzla örtüşmeyen öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olduğunu bulgulayan araştırmalara da ulaşılmaktadır (Demirel, 2006). Buradan kıdemin öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyiciliği konusunda genel bir sonuca varılamayacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerine göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre 1-5 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlerin, içsel kaynaklı, dışsal kaynaklı ve genel iş doyum düzeylerinin 6-10 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan kurumda yeni işe başlayan öğretmenlerin, işlerini daha severek ve şevkle yaptıkları sonucuna ulaşmak mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda öğretmenlerin içsel kaynaklı iş doyum düzeyleri ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı

ilişkilerin olduğu, örgütün kendisine güven ve genel örgütsel güven düzeyleri ile içsel kaynaklı iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyum düzeyleri ve genel iş doyum düzeyleri ile örgütün kendisine güven boyutu dışında, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve genel örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Literatürde farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, yapılan istatistiksel analizler sonucunda yöneticiye duyulan güven hissi ile işgörenlerin işlerinden edindikleri tatmin duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Top (2012) hekim ve hemşirelere üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlemiştir.

Semercioğlu, Tengillimoğlu ve Semercioğlu (2012) tıbbi sekreterler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş doyumunu ve örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Terekli (2010) tekstil sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel güvenin alt boyutları ile iş tatmininin alt boyutları arasında $p<0.05$ anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, çalışanların örgüte güveni yükseldikçe genel olarak daha fazla doyum düzeyine ulaştıkları söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri üzerinde, iş doyumlarının etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin ise yöneticilerine güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgütün kendisine olan güven ve genel örgütsel güven düzeylerini istatistiksel açıdan olumlu olarak etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde genel

örgütsel güven düzeylerini artırdığı saptanmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda da iş doyumunun, örgütsel güven üzerinde olumlu etkilerinin olduğu yönünde bulgulara ulaşılmaktadır.

İşcan ve Sayın (2010) araştırmalarında örgüte güven olgusunda iş doyumunun belirleyici olduğunu saptamışlardır. Zorlu Yücel (2006) taşımacılık, otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren üç farklı şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların iş doyumunun örgütsel güven algılarından yüksek düzeyde etkilendiğini belirlemişlerdir. Çıkan sonuçlardan çalışanlarının iş doyumlarının artmasının, örgütsel güven düzeylerinin artmasında belirleyici olduğu sonucuna varılabilir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütlerine güven ve iş doyum düzeylerinin orta düzeyde çıkması sonucu, bu öğretmenlerin daha iyi çalışma olanakları sunan bir fırsat bulduklarında kurumlarını terk edeceklerinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu durum eğitim verilen çocukların gelişimi ve başarısı açısından istenmedik sonuçlara neden olabilir. Bunun için öğretmenlerin mesleklerinden daha fazla doyum sağlayacakları ve örgütlerine daha fazla güven duyabilecekleri uygulamaların yapılması önerilmektedir.
- Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu durum örgütsel güvenin artmasının veya azalmasının iş doyumunun da aynı doğrultuda artmasına veya azalmasına neden olacaktır. Bunun için örgütsel güveni artıracak uygulamalar ve iş doyumunu artıracak uygulamalar birbirine entegre bir

şekilde ayarlanmalıdır. Olumlu veya olumsuz uygulamalar her iki değişkeni de birlikte etkileyecektir.

- Öğretmenlere kendine güven duygusu kazanma fırsatı verilmelidir. Koşulların düzeltilmesinin yanısıra, öğretmenlere daha aktif olma ve kendi yöntemlerini kullanma fırsatı verilerek, iş doyumlarının artması sağlanmalıdır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler, daha fazla çaba gösterip, daha iyi bir performans ortaya koyabilir, buna bağlı olarak hem iş doyumunu yükselir hem de daha uyumlu ve yeterli davranışlar göstererek bazı sorunların çözülmesinde katkıda bulunabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırmanın benzerleri farklı illerde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenler üzerinde uygulanabilir. Böylelikle daha genel sonuçlara ulaşılabilir.
- Farklı veri toplama araçlarıyla mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişkiler incelenebilir. Örneğin mülakat yapılarak, öğretmenlerden daha detaylı bilgiler alınabilir.
- Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde, tükenmişlik, iş stresi vb. değişkenlerin etkileri araştırılabilir. Böylelikle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile ilişkili daha genel bilgilere ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (4), 1-25.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 11-20.
- Aksunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Güz*, (9), 1-13.
- Akşit, Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Akyan, E. (2007). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Arı, G. S. Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler, Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 113-135.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5 (2), 274-288.
- Arslantaş, C. C. Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının amire duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, (1): 111- 128.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik dönemde örgütsel güvenin araştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 1-17.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz (9), 1-13
- Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması. Turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 16-33.

Aşan, Ö. Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, (2), 203- 216.

Aşan, Ö. ve Aydın, M. (2006). *Örgütsel davranış*. Arıkan Yayıncılık. Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Başaran, İ. E (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. BRC Basım, Ankara.

Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bökeoğlu, O. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Bahar, (54), 211-233.

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

Cemaloğlu, N. ve Kılınç, Ç. A. (2012) Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 132-156.

Ceyanes, W. Jason (2004), An analysis between teacher trust in the principal and teacher burnout as identified by teachers in selected texas public schools. Published of Doctoral Thesis, Texas A&M University, USA.

Çatak, E. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir olay*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çıtır, I.Ö. Kavi, E. (2010). Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 233-243.

Çiftçili, V. (2008). Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 101-115.

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

Demircan, N. Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı, nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 139-150.

Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi, tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 179-194.

Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Dramstad, S.A. (2004). Job satisfaction and organizational commitment among teachers in Norway: a comparative study of selected schools from public and private educational systems. *Andrews University ProQuest Digital Dissertations*, 65 (2).

Durmuş, S. Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146.

Durukan, S., Akyürek, Ç., ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe üniversitesi erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 411-434.

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

Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 567-580.

Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım, İstanbul.

Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon, çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. Beta Yayıncılık, İstanbul.

Ergeneli, A. ve Arı, S. G. (2005). Krizde İşten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri, Örgütsel Bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60 (1), 121-148.

Ergun, Özler, D. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 325-351.

Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.

Gökalp, N. (2003). Ekonomide güven faktörü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 163-174.

Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.

Gürüz, D. ve Emet, G. (2006). *Yönetim ve organizasyon*. İzmir: Nobel Yayıncılık.

Halis, M. Gökgez, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 187-205.

Hodge, E. M. ve Ozağ, D. (2007). The Relationship Between North Carolina Teachers' Trust And Hope And Their Organizational Commitment. *Delta Pi Epsilon Journal*, 49 (2), 128-139.

İşcan, Ö. F. U. ve Sayın. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24 (4), 195-216.

İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119- 135.

Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1).

Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. <http://dergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2007/PDF/5.pdf> 93-118.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınları, Ankara.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3 (2), 74-89.

Kayhan N. (2008). *İlköğretim okulları I. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Kelley, C., Heneman, H., ve Milanowski, A. (2002). Teacher motivation and school based performance awards. *Educational Administration Quarterly*, 38, (3), 372-401.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanların da iş yükü düzeyi ile iş doyum ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100- 119.

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

Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. Arıkan Yayıncılık, İstanbul.

Kök, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.

Koroğlu, Ö. (2011). İşgören doyumunu ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 245- 266.

Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Lenz, P. A. (2005). *Teacher-school board member trust relationships and their perceived influence on school effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation. Duquesne University, Pittsburgh, PA.

Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 211-228.

Mersin, Y. (2007). *Din psikolojisi bilim dalı din görevlilerinde mesleki doyum*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Mert, S. İ. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 117-142.

Monyatsi, P.P. (2006). Motivating the motivators with developmental teacher appraisal. *J. Soc. Sci.* 13 (2), 101-107

Narman, A. (2012). *Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: özel bir sektörde uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, (184), 71- 80

Örneklem Büyüklüğünün Saptanması,
http://www.istatistikanaliz.com/orneklem_buyuklugunu_saptanmasi.asp
(15.06.2014).

Özkan, S. O. (2012). *Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, Kocaeli emniyet müdürlüğü örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Özler, D. E. Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi buluşur. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47- 57.

Pala, A. (2012). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi*, İstanbul - Pendik Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Pala, A. (2012). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi*. İstanbul - Pendik Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Pişkin, A. (2001). *Malatya Turgut Özal tıp merkezi'nde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Roman-Oertwig, S. (2004). Teacher resilience and job satisfaction. School the University of North Carolina at Chapel Hill UMI, *ProQuest Digital Dissertations*, 65 (4).

Sağlam Arı, G. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 113-135.

Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5 (1), 55-64.

Sığırı, Ü., ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi, kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.

Soner, P., ve Celep C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14 (54), 307- 331.

Soyer, F. ve Can, Y. (2007). İş tatmini ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasındaki ilişki: beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *TSA*, 11 (3), 24- 36.

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

Şen, B. (2011). *Okul Öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları e hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma Uşak İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya.

Şengül, A. (2008). *İş Doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şevik, K. M. (2012). *İlköğretim okulları müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şimşek, Ş., ve Akgemci T., Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Şimşek, Ş., ve Çelik, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları, Ankara.

Şişman, A. F., ve Gemlik N. N. (2009). Çalışanların örgüte güvenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, İstanbul iline bağlı bir ilçe belediyesinde araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (31), 179- 190.

Terekli, G. (2010). *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi tekstil işletmesinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 32 (2), 331- 346.

Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri, başkent üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (9), 508- 518.

Yılmaz, H., ve Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikler yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri Afyonkarahisar ilinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 197-214.

Yılmaz, E., ve Sünbül, M. A. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University* 26, 172-179

Yücel, Z. P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

ANKET FORMU

Bu çalışma; Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda **Doç. Dr. Mustafa OTRAR** danışmanlığında yapılmakta olan "**Mesleki Doyumun Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme**" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Fatma Işıl HORUZ
Yeditepe Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Çalıştığınız Kurum?

- Resmi İlkokul Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

2. Cinsiyetiniz?

- Kadın Erkek

3. Yaşınız?

- 25 yaş ve altı 26-30 yaş 31-35 36-40
 41 -45 46-50 51 ve üzeri

4. Medeni Durumunuz?

- Evli Bekar

5. Eğitim Durumunuz?

- Lisans Yüksek Lisans/Doktora Diğer

6. Kıdeminiz?

- 1-5 yıl 6-10 yıl 11 -15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

7. Aynı Kurumda Çalışma Süreniz?

- 1-5 yıl 6-10 yıl 11 -15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM: MINESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	①	②	③	④	⑤
2. Tek başına çalışma olanağının olmasından	①	②	③	④	⑤
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	①	②	③	④	⑤
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
5. Amirin kişileri idare tarzı açısından	①	②	③	④	⑤
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	①	②	③	④	⑤
7. Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	①	②	③	④	⑤
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	①	②	③	④	⑤
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından	①	②	③	④	⑤
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	①	②	③	④	⑤
11. Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	①	②	③	④	⑤
12. Akademik kararların uygulanmaya konması bakımından	①	②	③	④	⑤
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	①	②	③	④	⑤
14. İş içinde terfi olanağının olması bakımından	①	②	③	④	⑤
15. Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	①	②	③	④	⑤
17. Çalışma şartları bakımından	①	②	③	④	⑤
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından	①	②	③	④	⑤
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	①	②	③	④	⑤
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	①	②	③	④	⑤

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda yöneticileriniz, çalışma arkadaşlarınız ve kurumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
2	Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
3	Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
4	Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
5	Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	①	②	③	④	⑤
6	Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	①	②	③	④	⑤
7	Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
8	Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	①	②	③	④	⑤
9	Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
10	Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	①	②	③	④	⑤
11	Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim.	①	②	③	④	⑤
12	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.	①	②	③	④	⑤
13	Birlikte çalıştığım arkadaşlar amirler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	①	②	③	④	⑤
14	Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarıma işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.	①	②	③	④	⑤
15	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna kendi işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
16	Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.	①	②	③	④	⑤
17	Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.	①	②	③	④	⑤
18	Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı olmuyor.	①	②	③	④	⑤
19	Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
20	Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.	①	②	③	④	⑤
21	Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmiyor.	①	②	③	④	⑤
22	Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	①	②	③	④	⑤

ÖZGEÇMİŞ

Fatma IŞIL HORUZ

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi: 18.10.1990

Doğum Yeri: Hatay

Eğitim Bilgileri

Lise: 2004-2007 İskenderun Lisesi

Lisans: 2007-2011 Yakın Doğu Üniversitesi

Yüksek Lisans: 2011- 2014 Yeditepe Üniversitesi

Çalıştığı Kurum: Ana Şefkat Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi