

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA
ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyda YILMAZ

İstanbul
Haziran-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
GÜVEN DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyda YILMAZ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Münevver ÇETİN

İstanbul

Haziran, 2019

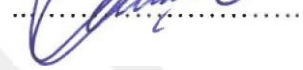
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Münevver ÇETİN



Üye Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

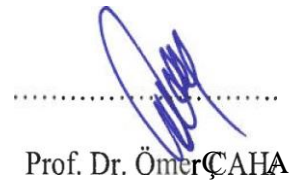


Üye Doç. Dr. Hanifi PARLAR



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Şeyda YILMAZ

ÖNSÖZ

İnsan unsuruna verilen değer; toplumların gelişmesi ile paralellik göstermektedir. Toplumsal gelişim ile birlikte bireylerin duygu ve düşünceleri önemsenmekte; birey odaklı kuramlar, yönetim şekilleri ve eğitim politikaları tasarlanmaktadır. Toplumsal ihtiyaçlara karşılık verebilmek ve toplumsal amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan örgütler de bu gelişime ayak uydurarak çok katmanlı hiyerarşik yapılar yerine insan ögesine önem veren sistemler halinde yapılanmaktadır.

Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren insanlar ise üyesi oldukları örgüte ve örgütü oluşturan paydaşlara güven duymak istemektedirler. Nezaket ve saygıya dayalı güven odaklı kurumlarda; çalışanların iş performansları ve iş doyumları ile birlikte üretkenlikleri de artmaktadır.

Gelecek nesillerin filizlendiği, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulmuş eğitim kurumlarında ise güven olgusu ayrı bir önem taşımaktadır. Toplumdan girdi olarak bireyi alan ve kendine güvenen aynı zamanda güvenilir bireyler olarak topluma çıktı sağlayan okul örgütlerinde, güven ortamı örgüt paydaşları kadar toplumu da etkileyebilmektedir.

Bu derece önem arz eden eğitim etkinliklerinin niteliğini etkileyen öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma karşı güvenleri ve iş doyumları bu araştırmanın çıkış noktası olmuştur.

Çalışmamda engin bilgi ve tecrübeleri bana yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Münevver ÇETİN' e ve sorularımı içtenlikle yanıtlayan, her daim yardımcı olan, meslek aşkını örnek aldığım kıymetli hocam Arş. Gör. Esra YAZICI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hayatımın her evresinde çalışmalarımı destekleyen ve yanımda olan sevgili aileme de teşekkür ederim.

Şeyda YILMAZ

İstanbul-2019

ÖZET

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Şeyda YILMAZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Haziran-2019, 103 Sayfa

Çalışmanın amacı ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesidir. Bu araştırma tarama modeli ile hazırlanmış betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan toplam 200 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ile Tezer (1991) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan verilere yönelik frekans ve yüzde dağılımı alınmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin ve iş doyumlarının belirlenmesine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Değişkenler arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili karşılaştırmalarda dağılım normal olduğunda bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla değişken grupların karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Farklılığın anlamlı bulunması durumunda Scheffe (Çoklu Karşılaştırma) testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Değişkenlerin birbirini yordama düzeyini tespit etmek için regresyon analizine başvurulmuştur.

Araştırma sonucunda Örgütsel güven ile iş doyumuna arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş, branş ve kıdem değişkenleri ile iş doyumuna arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Eğitim kurumlarında 6đretmenlerin 6rg6te duydukları g6venin 6nemli olduğu d6ř6n6lmektedir. 6rg6tsel g6venin iş doyumunu ile olumlu y6nde ilişkisi tespit edilmiştir. Eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması için eğitim 6rg6tlerinde g6ven oluşturmaya y6nelik çalışmaların yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: G6ven, 6rg6t, 6rg6tsel G6ven, Doyum, İş Doyumu



ABSTRACT

THE EFFECT OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS ORGANIZATIONAL TRUST LEVELS ON JOB SATISFACTION

Şeyda YILMAZ

Supervisor: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

June-2019, 103 Pages

The aim of the study is to investigate the effect of primary and secondary school teachers organizational trust levels on job satisfaction. The study is designed as descriptive research model. The sample of the study is 200 teachers work in primary and secondary school institutions in Şişli. It is used to collect “the data of Measure of Organizational Trust Of Schools” developed by Yılmaz (2005) and the “Job Satisfaction Measure” developed by Tezer (1991). The measure frequency and percentage distribution is taken for contents the data. The arithmetic mean and the standard deviation for orhanizational trust levels and job satisfaction used to get the primary and secondary teachers. One-way analysis of variance (ANOVA) is used to compare t-test and double variable groups in order to show the difference between the variables. The Scheffe (Multiple Comparison) test is applied if the difference was significant. Correlation method is used to investigate the relationship between variables. Regression analysis is used to determine the degree of the random of variables.

In the end of this research was determined that there is a positive relationship between organizational trust level and job satisfaction. There is no found to significant difference in the organizational trust levels according to gender, marital status, age, education status, branch, seniorty and work periods variables from the demographic characteristics of the primary and secondary school teachers. There is no found to significant difference in the job satisfaction according to gender, marital status, education status and work periods variables from the demographic characteristics of the primary and secondary school teachers. But there is found a significant understanding difference between the job satisfaction according toage, branch and seniorty variable.

It is believed that important the trust of teachers who worked in the education institutions. Beside in this, determined the positive relationship between organizational trust and job satisfaction. Concluded that in order increase the quality of educational activities, studies should be conducted in order to create trust in educational organizations.

Key Words: Trust, Organizational Trust, Satisfaction, Job Satisfaction.



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLOLAR LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ	1
1.1. Problem Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞ DOYUMU	7
2.1. Güven Tanımı.....	7
2.1.1. Güven Kuramları.....	10
2.1.1.1. Ekonomik Boyutlu Güven Kuramı.....	10
2.1.1.2. Sosyolojik Boyutlu Güven Kuramı	10
2.1.1.3. Psikolojik Boyutlu Güven Kuramı	11
2.1.2. Güvenin Oluşmasını Sağlayan Unsurlar	11
2.1.3. Güven Türleri.....	12
2.1.3.1. Tarihi Geçmişi Bulunan Güven	12
2.1.3.2. Üçüncü Bireylerin Yardımcı Konumda Oldukları Güven.....	13
2.1.3.3. Kategori Temelli Güven	13

2.1.3.4. Rol Temelli Güven	13
2.1.3.5. Kural Temelli Güven	14
2.2. Örgütsel Güven.....	14
2.2.1. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	16
2.2.1.1. Bilişsel Nitelikler Boyutu	17
2.2.1.2. Duyuşsal Nitelikler Boyutu.....	17
2.2.1.3. Odak Grubuna Güven Boyutu.....	17
2.2.2. Okullarda Örgütsel Güven.....	20
2.3. İş Doyumu.....	22
2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	23
2.3.1.1. Bireysel Faktörler	24
2.3.1.2. Örgütsel Faktörler.....	26
2.3.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	29
2.3.2.1. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Boyutu	29
2.3.2.2. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Boyutu.....	32
2.3.3. Örgütlerde İş Doyumunu Artırmaya Yönelik Uygulamalar	35
2.4. İlgili Araştırmalar	37
2.4.1. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar	37
2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	39
2.4.3. Örgütsel Güven ve İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar.....	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM	42
3.1. Araştırmanın Modeli.....	42
3.2. Evren ve Örneklem.....	42
3.3. Veri Toplama Araçları	42
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	43
3.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği.....	43
3.3.3. İş Doyumu Ölçeği	44

3.4. Verilerin Toplanması	45
3.5. Verilerin Çözümlemesi	45
3.6. Verilerin Yorumlanması	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR	48
4.1. Demografik Bilgiler	48
4.2. Örgütsel Güven.....	50
4.2.1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları	50
4.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri	52
4.2.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri.....	52
4.2.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri	53
4.2.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri.....	54
4.2.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri	55
4.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri ..	56
4.2.8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri	57
4.3. İş Doyumu.....	58
4.3.1. İş Doyumu Ölçeği'ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları	58
4.3.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumları.....	59
4.3.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumları.....	60
4.3.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumları	60
4.3.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumları.....	61
4.3.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumları	62
4.3.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları.....	62
4.3.8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre İş Doyumları	64
4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	65
4.5. Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA VE YORUM	68

5.1. Sonuç ve Tartışma	68
5.2. Öneriler	77
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	77
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	78
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	103



TABLolar LİSTESİ

- Tablo 2.1.1:** Güven tanımlarının tarihsel süreç içerisinde kronolojik sıralanması
- Tablo 3.3.2.1:** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları
- Tablo 3.3.3.1:** Okullarda İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı
- Tablo 3.6.1:** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puan Aralıkları
- Tablo 3.6.2:** İş Doyumu Ölçeği Puan Aralıkları
- Tablo 4.1.1:** Araştırma Örnekleminin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.2:** Araştırma Örnekleminin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.3:** Araştırma Örnekleminin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.4:** Araştırma Örnekleminin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.5:** Araştırma Örnekleminin Branş Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.6:** Araştırma Örnekleminin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.1.7:** Araştırma Örnekleminin Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı
- Tablo 4.2.1.1:** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular
- Tablo 4.2.1.2:** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Normallik Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.2.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.3.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.4.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.5.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.6.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.7.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları
- Tablo 4.2.8.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları
- Tablo 4.3.1.1:** İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular
- Tablo 4.3.1.2:** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Normallik Testi Sonuçları
- Tablo 4.3.2.1:** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Tablo 4.3.3.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Tablo 4.3.4.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Tablo 4.3.4.2: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumları Ölçek Puanlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Tablo 4.3.5.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Tablo 4.3.6.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Branşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Tablo 4.3.7.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Tablo 4.3.7.2: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları Ölçek Puanlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Tablo 4.3.8.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Tablo 4.4.1: Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.5.1: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizinin ANOVA Test Sonuçları

Tablo 4.5.2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Özeti

Tablo 4.5.3: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Parametreler

KISALTMALAR LİSTESİ

Meb: Milli Eğitim Bakanlığı

Akt: Aktaran

v.s.: Vesaire

v.d.: Ve diğerleri

OÖGÖ: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

TDK: Türk Dil Kurumu



BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, sınırlılıklar, tanımlar ve araştırmanın önemi bölümlerine yer verilmiştir.

1.1. Problem Tanımı

Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler, toplumların kültürel, siyasi, sosyal ve ekonomik yapılarını da etkilemektedir. Hızlı ve köklü değişimler yeni bilgi ve becerilere olan gereksinimi artırmakta, farklı ihtiyaç ve beklentilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şahin, 2010: 22).

Meydana gelen bu değişimler ise eğitim sisteminin bireylerin becerilerini ve sosyal değerlerini geliştirmeyi sağlayacak şekilde yenilenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu bağlamda ülkemizde problem çözme, akıl yürütme, duygu ve düşüncelerin karşılıklı aktarımı, farklılıklara saygı, iş birliği gibi becerileri kazanmış kendi milli benlik ve bilincini koruyan ve yüceltebilen nesillerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, 2017: 1880).

Geçmişte eğitim ve ülke gelişmişlik ilişkisini araştıran çalışmalar ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin eğitime ayrılan kaynakla ilişkisini vurgularken, son yıllarda ülke gelişmişliğinin eğitime ayrılan kaynaklarının yanı sıra eğitimin niteliği ile de ilgili olan çalışmalara yerini bırakmıştır.

Öğretmenler eğitimin niteliğini etkileyebilmektedirler. Bu nedenle eğitim alanında yapılacak değişimler için öğretmenlik mesleğini ve onu etkileyen unsurları göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Günümüzde öğrencilerin farklılaşan ihtiyaçları, eğitimde yeni yaklaşımlar mesleki bilgilerin tazelenmesini, son yeniliklerin takip edilerek gelişimi ve yeterliliği gerekli kılmaktadır.

Öğretmenler, eğitim programları, yöntem, araç ve gereçlerden farklı olarak öğrenme sürecine aktif olarak katılmaktadır (Sözer, 1991: 4). Öğretmen bilgiyi sadece aktaran değil davranış ve tutumları ile öğrencilerine örnek olan bireylerdir.

Öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini etkin bir şekilde planlamanın yanı sıra güçlü bir iletişim becerisi, ifade yeteneği ve ekip ile birlikte çalışabilme gibi niteliklere de sahip olması beklenmektedir. Eğitim örgütlerinin öğretmenlere sunduğu psikolojik ortam da öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencileriyle ve eğitim örgütüyle olan ilişkileri etkilemesinden dolayı bu noktada önem arz etmektedir.

Kurum içerisinde öğretmenlerin verimliliklerini artıran, örgüt içi yapıcı insan ilişkilerinin oluşmasını sağlayan en önemli değerlerden biri de örgütsel güven kavramıdır (İslamoğlu, Birsnel ve Börü, 2007: 21).

Eski zamanlardan beri insan ilişkilerinde önemli bir faktör olan güven kavramının örgüt ortamında incelenmesi yeni örgüt formları ile gündeme gelmiştir. İyi niyet, beklenti, savunmasızlık hali, tahmin edilebilirlik gibi kelimelerle tanımlanan güven kavramına bireysel ve örgütsel formlarda yüklenen anlamlar farklılık gösterebilmektedir. Bireysel güven bireye özgü iken, örgütsel güven örgüte duyulan güvendir (Aktuna, 2007: 58).

Güven, örgüt düzeyinde kendiliğinden oluşmamaktadır. Doğruluk, samimiyet ve inanç gibi değerlerin davranışlar ile somutlaştırılması ve örgüt üyelerin birbirleriyle olan uyumlu ve düzeyli ilişkileri sonucunda meydana gelmektedir. Bir tarafın istek ve beklentilerinin diğer taraf tarafından olumlu karşılanacağına dair inanca dayalı pozitif duygulardan oluşan örgütsel güven, örgüt liderinin dürüstlüğüne ve örgütün personel aleyhinde karar vermeyeceğine yönelik algıdır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Örgütsel güven ile örgüt amaçlarına ulaşma kolaylaşmakta aynı zamanda güven temelli örgüt yapılarının stratejik ittifaklarının daha güçlü, kriz yönetimlerinin daha etkin olduğu görülmektedir. Bu durumun örgütlerde bölünmeyi engelleyerek bilgi paylaşımını ve güç birliğini artırdığını, böylelikle denetim fonksiyonuna ayrılan maliyeti azalttığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra örgütlerdeki güven ortamı örgüt kültürünün daha kolay gelişmesini sağlamakta, örgüt paydaşlarının örgütle özdeşleşmelerini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme eğilimlerini artırmaktadır.

Aynı zamanda güven değişimle ilişkilendirilen risk hissiyatını azaltarak eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmek istenen yeniliklerin daha kolay meydana gelmesini sağlamaktadır. Çalışanların kuruma, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duydukları güven şeffaf ve katılımcı bir örgüt ortamını oluşturmakta, iş gerekliliklerinin gönüllü olarak üstlenilmesini sağlamaktadır.

Örgütsel güven örgüt içi birçok değişkeni etkilemektedir. Bunlar; kuruma olan bağlılık, kurum ile özdeşleme, çatışma, stres ve iş doyumunu gibi unsurlardır. Bu unsurlardan iş gören ve örgüt performansına etki eden en önemli değişken kuşkusuz iş doyumudur.

Çalışma hayatında bireyler deneyim kazanırken aynı zamanda yaptıkları işe yönelik zihinsel ve duygusal bir tutum oluştururlar. Bireylerin iş hayatında geçirdikleri zamanı değerlendirmeleri sonucu ulaştıkları olumlu duygusal tutum iş doyumunun varlığını göstermektedir (Başaran, 2004: 381). Bilişsel ve sosyo-duygusal bir kavram olan ve yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilen iş doyumunu bireyin hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir. Bireylerin iş hayatında geçirdikleri zamanı değerlendirmeleri sonucu ulaştıkları olumlu duygusal tutum iş doyumunun varlığını göstermektedir (Başaran, 2004: 381). Bilişsel ve sosyo-duygusal bir kavram olan ve yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilen iş doyumunu bireyin hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir.

İş doyumunu çalışanların verimlilik düzeylerini olumlu yönde etkilerken, iş doyumunun onları örgüte karşı yabancılaşmasına neden olabileceği de görülmektedir. İş doyumunun beraberce işe ilgisi ve devamsızlığı da getirebilmektedir.

Örgüt amaçlarına arzu edilen düzeyde ulaşılması örgüt etkinliği olarak betimlenmektedir. İş gören verimliliğini şekillendiren iş doyum faktörü örgütsel amaçlara ulaşmada etkili olabilmektedir. Örgütlerde yönetsel bir gereklilik olarak kabul gören iş gören doyumunun sağlanması konuya yönelik getirilen önerilerin ve kuramların incelenmesi ile mümkün olabilmektedir.

Eğitimin hedeflediği nitelikli iş gücünün yetiştiği eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması beklenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvensizlik nedeniyle iş doyumlarının düşmesi eğitim sistemimizde problemlere yol açabilir.

Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmeleri için istekli ve verimli olmaları gerekmektedir. Toplumda insan gücü yetiştiren öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi artırıldığında verimli ve etkin olabilecekleri söylenebilir.

Literatür taraması ve incelemeler sonucunda, örgütsel güvene ilişkin araştırmaların Türkiye’de uzun süreden beri var olduğu, eğitim alanında ise ilk ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmaların özellikle son yıllarda arttığı görülmektedir. Eğitim örgütlerinde örgütsel güven düzeyini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmalarda, örgütsel güvenin; farkındalık algısı, örgütsel adalet, örgüt iklimi, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişkenle ilişkisi merak edilerek araştırıldığı görülmektedir.

Örgütsel güven ile iş doyumunu arasındaki ilişki göz önünde bulundurularak, öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi ve iş doyumunu ile bir ilişkisinin olup olmadığının ortaya konulması önemli ve gerekli bulunmaktadır. Bu nedenle ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırma, eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirerek ülkenin geleceğini şekillendiren ilk ve ortaokul öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin iş doyumlarına olumlu, güvensizliklerinin ise olumsuz bir etki oluşturacağı düşüncesi bir problem olarak görüldüğü için yapılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlara yönelik olarak cevap aranan sorulara aşağıda yer verilmektedir.

1. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin düzeyleri nedir?

2. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, kıdem ve mevcut eğitim kurumundaki görev süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

3. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

4. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, kıdem ve mevcut eğitim kurumundaki görev süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

5. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin ve örgütsel güven alt boyutlarının iş doyumları üzerinde etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullar ülkenin eğitim sisteminin amaç ve hedeflerine uygun olarak birey ihtiyaçlarına cevap veren, bilgi üreten sistemlerdir. Aynı zamanda bireysel farklılıkları göze alarak onların gelişimine katkı sunan yapılardır. Eğitim örgütlerinin başarısı, eğitim sisteminin gerekliliklerini yerine getiren okul personelinin etkililiğine de bağlıdır. Bu nedenle eğitim kurumu, öğretmenlerin verimliliği ölçüsünde hizmet verir.

Öğretmenlerin verimliliği bazı koşulların bir araya gelmesi ile mümkün olmaktadır. Olumlu okul ortamı, güven temelli ilişkiler öğretmenleri verimli çalışmaya iten önemli etkenlerdir.

Özellikle güven kavramı gerek bireysel gerekse örgütsel olarak sık tartışılan bir kavramdır denilebilir. Güven duygusu bireyler arası ilişkilerin uzun süreli ve sağlıklı olması için önemlidir.

İkili ilişkilerde olduğu gibi örgütsel yaşamda da önemli olan güven duygusu, örgütün sürdürülebilir başarısında kritik bir değere sahiptir.

Bunun yanı sıra örgütte oluşturulan güven ortamı çalışanların iş doyumlarının artmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Güvenin ve iş doyumunun varlığı iş görenlerin performanslarını yüksek düzeylere ulaştırarak işbirliği içerisinde örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracaktır.

Dolayısıyla öğretmenlerin örgüte olan güven düzeyleri ve iş doyumları eğitim hizmetinin kalitesini etkilemektedir. Okullardaki eğitim öğretim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürümesini sağlamak, verimliliği ve öğrenci başarısını artırmak için okul örgütünde güvenin varlığı önemlidir.

Bu nedenle örgütsel güven çalışmaları örgütteki verimli ve etkin unsurların belirlenmesi ve bu unsurların örnek alınarak yaygınlaştırılmasına yardımcı olabileceği gibi eğitim yönetimi alanında çalışma yapacak diğer araştırmacılara da yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Aynı zamanda çalışmanın eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmesi öğretmenlerin yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerini anlamalarına yardımcı olacaktır. Özetle öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma topluma, eğitim sistemine ve eğitim yönetimi alanına yarar sağlayacağı düşüncesiyle önemli bulunmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Yapılan araştırmaya ait bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlar;

1. Araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,
2. Araştırmada kullanılan örgütsel güven ve iş doyumunu leklerinin, ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilir olduğu,
3. Araştırmaya katılan ilk ve ortaokul ğretmenlerinin, örgütsel güven ile iş doyumunu ölçeklerinde ve kişisel bilgiler formunda sorulan sorulara samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Yapılan araştırmaya ait bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar;

1. Araştırmada elde edilen bulgular araştırmanın yapıldığı 2018-2019 eğitim ğretim yılıyla,
2. Araştırma İstanbul ilinin şişli ilçesinin ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle,
3. Araştırmadan elde edilen bulgular katılımcıların lme araçlarına verdiği samimi cevaplarla ve lme araçlarının ölçtüğü özelliklerle,
4. Araştırmanın ikinci bölümü ulaşılabilen kaynaklarla sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Güven: Güven, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru davranışlar sergileyeceğine dair inançtır (Hosmer, 1995: 380; akt: Polat, 2009: 4). Güven en az iki kişi arasındaki ilişkideki netlik durumudur. Kişilerin davranışlarındaki tutarlılıktan yola çıkarak gelecekteki eylemlerinin kötü ya da keyfi olmayacağını ngrebilmektir (Arı, 2003: 19).

Örgütsel Güven: Örgütsel güven, örgüt personelinin örgütün sağladığı desteğe olan algısı, örgüt liderinin dürüstlüğüne ve çalışanların aleyhinde karar vermeyeceğine yönelik idrakidir (Demircan ve Ceylan, 2003: 145).

İş Doyumu: İş doyumunu bireyin mesleğini yaptığı süreci değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal tutumudur (Başaran, 2004: 381).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞ DOYUMU

Bu bölümde güven, örgütsel güven ve iş doyumunu hakkında araştırma kapsamında yapılmış olan literatür taraması yer almaktadır. Ayrıca örgütsel güven ve iş doyumunu kavramları ilgili araştırmalarla açıklanmaya çalışılmıştır

2.1. Güven Tanımı

Sosyal sistemleri oluşturan bireyler doğdukları andan itibaren bir arada yaşama gayreti içerisindeyler. Bireyler hayatlarını bir arada huzurlu mutlu ve barış içerisinde sürdürmek istemektedirler. İnsan ilişkilerinin kalitesi ile şekillenen sağlıklı toplum olgusunun özünü, güven kavramı oluşturmaktadır.

İlk insan ilişkilerinden günümüze kadar var olan ve güvenç, itimat gibi kelimelerle anılan güven tüm toplumların oluşturmaya çalıştıkları unsurlardan biri olmuştur. Yasalar, toplumsal kaideler ve ahlaki ilkeler hep bu amaca yönelik esaslar getirmiştir. Güven birey davranışlarını şekillendiren güce sahiptir ve ikili ilişkilerin zeminini oluşturmaktadır (Hosmer, 1995: 345; akt: Polat, 2009: 6).

Sosyal bilimler ve felsefe alanında yapılan çalışmalar güvenin hayati bir önem taşıdığını ve sosyal yaşamı düzenlediğini göstermektedir denilebilir.

Güven bireysel bir özellik gibi görünse de toplum ve kültür yapısı ile arasında bir ilişki söz konusudur denilebilir. Toplum ve kültür güveni şekillendirebilirken; güven de toplumu ve kültürü etkileyebilmektedir.

Güven, tüm bireyler tarafından hissedilen ancak tarifi pek kolay olmayan bir kavramdır. Tanımlanmasındaki zorluğun nedenlerinden biri de güvene dair bir delilin bulunmamasıdır (Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212).

Bireyler arası iletişim ve eylemlerle var olan güven kavramının oluşması için öncelikle bireylerin kendilerine güven duyması gerekmektedir. Birey kendisine ve yeteneklerine güven duyduğu ölçüde toplumda yaşayan diğer insanlara güven duyar.

Aynı zamanda bireyin diğer insanlara karşı duyarlı, sorumluluk sahibi ve kendisinden beklenen davranışları karşılama da güvenilir olmasını sağlayacaktır.

Alan yazında güvenin çoğunlukla iyi niyet, beklenti, savunmasızlık hali, tahmin edilebilirlik gibi kelimelerle tanımlandığı görülmektedir. Güvenin oluşması için beklenti söz konusudur. Bu nedenle beklenti unsuru dâhilinde güven tanımları yapıldığı görülmektedir.

Güven, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru davranışlar sergileyeceğine dair inançtır (Hosmer, 1995: 380; akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212).

Bireyin diğer birey davranışlarından zarar yerine yarar beklentisi içerisinde olması güveni oluşturur (Manuel ve Anıl, 1999: 183; akt: Kalemci Tüzün, 2007: 96).

Sosyal ilişki içerisinde bulunan kişilerin davranışlarındaki tutarlılık güveni oluşturur (Günaydın, 2001: 49).

Güven, kişinin korkusunu duyduklarından ziyade umduğu güzelliklerle karşılaşacağına dair beklentisidir (McAllister, 1995: 25; akt: Ülker, 2008: 192).

Güven oluşumunu sağlayan kavramlardan birisi de risktir. Karşılıklı ilişkilerde bireyler risk alarak güvenin meydana gelmesi için bir ihtimal oluştururlar. Belirsizliğin ya da riskli koşulların olmadığı durumlarda güvene gerek de kalmayabilir.

Kişiler arası güven ilişkilerinde güvenen kişinin güvendiği kişiye karşı bağımlılığı da söz konusu olabilmektedir. Kişinin iyi halde olması ya da çıkarlarının korunması güvendiği kişinin davranışlarına bağlıdır. Kişinin burada güvenilen kişiye karşı bir savunmasızlık durumu da mevcuttur.

Güven insanlar arasında zoraki oluşabilecek bir kavram değildir. İnsanların ilgi ve isteklerine bağlı olarak gerçekleşen bir duygu durumudur (Küskü, 1999: 137).

Güven en az iki kişi arasındaki ilişkideki netlik durumudur. Kişilerin davranışlarındaki tutarlılıktan yola çıkarak gelecekteki eylemlerinin kötü ya da keyfi olmayacağını öngörebilmektir (Arı, 2003: 19).

Çok boyutlu ve karmaşık bir kavram olan güvenin oluşumu ve devamının sağlanması zorlu bir süreçtir. Güven yavaş gelişen, hassas bir olgudur. Güven oluşumunda zaman ve deneyimlere ihtiyaç duyulur.

Önemli olan oluşturulan güveni eylemler ile devam ettirebilmektir denilebilir. Herhangi bir neden ile zarar gören güvenin tekrardan onarılması da zaman almaktadır (Küskü, 1999: 137).

Güven kişiler arası ilişkiler, örgüt davranışları, yönetsel etkinlikler gibi birçok süreci açıklamada kilit bir kavram olması nedeni ile psikoloji, sosyoloji, politika, eğitim, ekonomi gibi birçok bilim dalının konusu olmuştur. Ancak farklı disiplinlerce yapılan farklı güven tanımları ortak bir görüş açısında birleşmeyi de güçleştirmiştir.

Güven kavramına getirilen farklı tanımlarla birlikte tablo 2.1.1'de güven tanımları tarihsel süreç içerisinde kronolojik olarak sıralanmıştır.

Tablo 2.1.1: Güven tanımlarının tarihsel süreç içerisinde kronolojik sıralanması

Deutsch (1958)	Güven, bireyin belirsiz geleceğe rağmen olumlu sonuçlara dair iyimser beklentisidir.
Rotter (1967)	Güven bireyin veya bir grubun vaatlerine duyulan genel bir beklentidir.
Gabarro (1978)	Güven iki kişi arasında var olan samimiyete istinaden, tarafların tutarsız davranmayacağına ve davranışlarının tahmin edilebilir olacağına inançtır.
Butlar, Cantrell (1984)	Güven bütünlük, uzmanlık, tutarlılık, dürüstlük ve açıklık boyutlarından oluşur.
Mishra (1996)	Güven bireyin davranışlarında ve kararlarında dürüst, açık ve tahmin edilebilir şekilde davranmasıdır.
Solomon ve Flores (2001)	Güven verilen sözlerin yerine getirilmesidir. Güven davranış ve tutumlarla oluşturulup sürdürülür.

Akt: Polat, S. (2009). Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi. *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*, Ankara: Pegem, 3-6.

Alan yazında güvenin çoğunlukla iyi niyet, beklenti, savunmasızlık hali, tahmin edilebilirlik gibi kelimelerle tanımlandığı görülmektedir. Ayrıca güven kavramına getirilen tanımlarda ortak bazı noktaların olduğu fark edilmektedir (Altuntaş, 2008: 6). Bunlar;

-Güvenin iki ya da daha fazla birey arasındaki ilişkilerden ve iletişimden var olduğudur.

-Güven ile birlikte olumlu yönde bir beklentinin oluştuğudur.

-Beklentinin oluşmasında bireylerin davranışlarındaki tutarlılığın, işbirlikçi yapılarının ve kişiliklerinin etkin olduğudur.

-Gelecekle ilgili belirsizliğin olması ve belirsiz geleceğin sonuçlarının olumsuz olacağından ziyade faydalı olacağına dair inancın olmasıdır.

-Güvenin zaman içinde geliştiğidir.

2.1.1. Güven Kuramları

Güven kavramına yönelik farklı bakış açıları farklı kuramların oluşmasına neden olmuştur. Bu kısımda ekonomik, sosyolojik ve psikolojik güven kuramlarına yer verilmiştir.

2.1.1.1. Ekonomik Boyutlu Güven Kuramı

Ekonomik sistemlerin sağlıklı işleyebilmesi için sadece reel faktörler yeterli değildir. Güvenin kapsadığı sadakat, bağlılık gibi kavramlar maddi değerleri olmasa da ekonomik sistemin değerliliğini artıran faktörlerdir. Tarafların ekonomik olarak aleyhlerinde olan bir durumla karşılaşmayacaklarına dair algıları ekonomik güven kavramını tanımlamaktadır. Güven olgusu ekonomistlere göre yazılı olmayan bir antlaşmaya benzetilmektedir. Dürüstlüğe dair bir inanç olan güven; ekonomi için sosyal sermayedir (Ertong Attar, 2011: 4).

2.1.1.2. Sosyolojik Boyutlu Güven Kuramı

Güven, toplumu oluşturan bireyler arasında bir köprü olduğu gibi toplum içi ilişkilerin pekişmesinde de etkin rol oynamaktadır. İşbirliğinin, düzenin ve dayanışmanın kurulmasına ve devam ettirilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda toplumlara aktarılacak olan değer ve normlar için çok değerli bir kaynaktır. Geçmiş dönem insanların da günümüz insanların da ortak davranış örüntüleri güvenilir bir toplum olgusunu göstermektedir. Güvenilir toplumları ise güvenilir bireyler oluşturmaktadır (Tecim, 2012: 12).

2.1.1.3. Psikolojik Boyutlu Güven Kuramı

Güven kavramı psikolojide özellikle Erikson ile anılmaktadır. Erikson'a göre insan hayatının ilk gelişim dönemi güvene karşı güvensizlik evresi ile başlamaktadır (Erikson, 1968: 154; akt: Arslan ve Arı, 2008: 54). Kişinin psikolojik olarak sağlıklı olabilmesi için birçok ön koşuldan birinin de güven duygusu olduğu ifade edilmektedir. Birey kendine güven duyduğu oranda başkalarına güven duymaktadır.

2.1.2. Güvenin Oluşmasını Sağlayan Unsurlar

Güven çok boyutlu bir kavramdır. Alan yazında yapılan güven tanımları incelendiğinde birçok ortak unsur ile karşılaşılmaktadır. Güvenin oluşmasını sağlayan unsurlar güvenirlilik, yardımseverlik, açıklık, uzmanlık ve dürüstlüktür.

Güvenilirlik tahmin edilebilirlik ile ilgilidir. Bireyler zamanla ilişki içerisinde oldukları bireyleri yaşantı yoluyla tanımaya başlarlar. Bireylerin hangi beklentileri karşılayabileceklerini, hangi durumda nasıl davranış sergileyeceklerini ve davranışlarındaki tutarlılığı bilirler. Böylece kişilerin gelecekteki davranışlarını tahmin edebilirler. Kısacası güvenme sürecinde verilen sözler, hal ve davranışlar izlenerek güvenme ya da güvenmeme kararı verilir. Bu da güvenirliliğe karşı güveni meydana getirir (Demirel, 2008: 181).

Bireylere ilgili davranmak, iyilikseverlik olarak adlandırılan yardımseverlik ise güvenin farklı bir boyutudur. Bireyin kendi çıkarını gözetmeden karşıdaki bireye mevcut durumunu değiştiremese dahi iyi niyet gösterisi içerisinde bulunması yardımseverliğin bir göstergesidir. Yardımseverliğe yönelik güvende, çıkar gözetilmeden destek olunacağına dair inanç vardır. Örneğin yöneticinin çalışanlara karşı yardımsever tutumları, onun çalışanlar tarafından güvenilir bir kişi olarak algılanmasını sağlar. Çalışanların güvenini kazanan yöneticiler çalışanlara karşı ilgi ve hassasiyet göstererek güvenirliliğini perçinleyecektir. Yardımseverliğe örnek olarak çocuklarını öğretmene emanet eden velilerin, öğretmenin çocuğa eğitimin yanı sıra şefkate göstereceğine dair inanç duymalarını da verebiliriz (Arslan, 2015:30).

Açıklık, bireyin mevcut bilgisini gizlemeden doğru şekilde paylaşmasıdır. Bilgi örgütsel olabileceği gibi kişisel de olabilir. Bu paylaşım kişiyi savunmasız bırakabilir. Ancak mesleki ve sosyal hayatta var olan bilgiyi açık bir şekilde paylaşabilen bireylere karşı güven gelişir (Kirkpatrick ve Locke, 1992: 21; akt: Öksüzoğlu, 2013, 31). Bilgiyi kendi içerisinde koruyan paylaşmak yerine saklayan

bireylere karşı şüphe gelişebilir. Örneğin mevcut bilgiyi açık ve net bir şekilde paylaşabilen yöneticiler çalışanlar tarafından güvenilir bulunurken, bilgiyi saklayan yöneticilere karşı çalışanlar tarafından şüphe ile yaklaşılabilir.

Alan yazında uzmanlık; yeterlilik, yetkinlik, yetenek gibi farklı isimlerle adlandırılmaktadır. Uzmanlık bireyin bir duruma yönelik deneyimleri, bilgi ve becerileridir. Bireyin standarda uygun iş ve işlemleri gerçekleştirmesi, iş için gerekli altyapı ve donanımına sahip olmasıdır (Baier, 1986: 231; akt: Polat ve Taştan, 2009, 563). Birey görevini gerçekleştirecek donanıma sahip olmadığında, iyi niyetli olsa dahi bireye güvenilemeyebilir. Uzmanlığa yönelik güvende güvenen kişi güvendiği kişinin görevini gerçekleştirebilecek yeterliliğe sahip olduğunu düşündüğü için güven duyabilir.

Dürüstlük bireyin doğru sözlü olması, davranışlarında tutarlı olması ve karakteri ile bunu yansıtmasıdır. Güven kavramı için dürüstlük en temel öğelerden biridir. Bireyin ifadeleri ile eylemleri arasındaki bütünlük güvenilirliğini artır denilebilir.

2.1.3. Güven Türleri

Güven tek bir unsur ile oluşabilen bir kavram değildir. Güvenin oluşmasında farklı temeller söz konusu olabilmektedir. Alan yazın incelendiğinde güvenin farklı türlerinin olduğu görülmektedir. Bunlar tarihi geçmişi olan güven, üçüncü bireylerin yardımcı konumda oldukları güven, kategori temelli güven, rol temelli güven ve kural temelli güvendir.

2.1.3.1. Tarihi Geçmişi Bulunan Güven

Bireyler güven algılarını ve öngörülerini geçmiş yaşantı deneyimlerine göre oluşturmaktadırlar. Bireyler geçmişte edindikleri öğretiler sayesinde kişilerin güvenilirliklerine yönelik tahminlerde bulunabilmektedirler. Tarihi geçmişi bulunan güvenin oluşumunda bireyin geçmiş deneyimleri ona yol gösterici olabilir. Birey bu bilgiler ile güven oluşumu için öncelikli beklentilerinin farkına varmaktadır. Ancak bireyin mevcut olan güven algısı ile güvenilirlik için beklentilerinin uyuşmaması halinde güven algılarının tekrardan gözden geçirilmesi gerekmektedir. Örneğin geçmiş iş yaşantısında kendisine verilen sözlerin tutulmadığı bir örgütte meslek hayatına devam eden bir çalışanın örgüte karşı güveni sarsılmıştır.

Güven oluşumuna yönelik beklentisi ise verilen sözlerin tutulmasıdır. Buna rağmen o örgütte iş hayatına devam edip verilen sözlerin tutulacağı beklentisinde olması bireyi yanıltabilir (Kartal, 2010: 37).

2.1.3.2. Üçüncü Bireylerin Yardımcı Konumda Oldukları Güven

Sosyal sistemlerde üçüncü kişilerden alınan bilgiler vasıtasıyla bireyler hakkında bilgi sahibi olunabilir. Bu durum o bireyler ile ilişki deneyimine girilmeden güven ya da güvensizlik duygularının oluşumunu sağlayabilir. Ancak kulaktan dolma bilgi alım yöntemleri bireylerde yanlış güven algısını oluşturabilir, bu nedenle güven denetimi için uygun bir yöntem değildir (Kartal, 2010: 37). Bunun nedeni üçüncü bireylerin kendi kişilik yapılarına ve beklentilerine göre oluşturdukları bilgiyi aktarmalarıdır denilebilir. Ancak ikili iletişimde bireyler arasında net ve doğru bilgi akışı mevcuttur. İkili iletişim kişi hakkında güvenirlilik algısının oluşturmada daha sağlıklıdır. İnfomal bilgi diğer bir ifade ile dedikodu güven duyulacak kişi ile sınırlı bilgi verdiği için önyargılara sebep olabilmektedir.

2.1.3.3. Kategori Temelli Güven

Kategori temelli güven, sınıflandırma temelli güven olarak da adlandırılmaktadır. Kategori temelli güveni kişinin ait olduğu sosyal sınıfa ya da bağlı bulunduğu örgüte yönelik bilgiler oluşturur. Bu bilgiler dâhilinde şemalar oluşturulur. Ait olunan sınıfa ya da örgüte dair geliştirilen şemalara göre kişiler güvene veya güvensizliğe meyillidirler.

Kategori temelli güvende ön yargı hâkimdir. Sınıflandırma sonucunda kişiselleştirilmemiş güven söz konusudur. Bireylere ait oldukları sınıftan dolayı güvenirlilik, dürüstlük gibi nitelikler yüklenebilir. Belirli bir sınıfa aitliğin bireylerde güven oluşturmalarının nedenlerinden biri; o sınıfa ait olan bireylerin yargılarının ve yaklaşımlarının benzerlik göstermesi aralarında uyumu sağlaması ya da güvenirlilik durumunu içselleştirmeleri nedeniyle gerçekten de birbirlerine saygılı, işbirlikçi ve dürüst davranmaları olabilir (Kramer, 1999: 577; akt: Tokgöz, 2012: 16).

2.1.3.4. Rol Temelli Güven

Rol temelli güven bireyin organizasyondaki rolüne duyulan güvendir denilebilir. Organizasyonlar içerisinde roller güvene olan ihtiyacı azaltmaktadır. Bireyin yetenekleri, niyeti, kişiliği ve davranışlarındaki tutarlılığı bu güveni destekleyen fonksiyonlardır.

Bireye olan beklenti örgüt içerisindeki rolüyle alakalıdır. Bu nedenle bireye yönelik kişisel bilgi ya da geçmiş deneyimler olmasa dahi rolünden ötürü güven duyulabilmektedir (Durgun, 2010: 35).

Rol temelli güven kolay sarsılabilir. Örgütlerdeki olumsuz bir durumda ya da kriz dönemlerinde role duyulan güven birlikteliği sağlayamayabilir (Kamer, 2001: 35).

2.1.3.5. Kural Temelli Güven

Güven sadece kişiler arası ilişkiler sonucu meydana gelen bir olgu değildir. Kimi zaman belirli bir kuralın varlığı ve etkinliği güvenin özellikle örgüt içerisinde oluşmasını sağlamaktadır. Örnek olarak sınıf içerisinde uyulması gereken belirli kuralların olması ve kural ihlalinin sonucunda belirli yaptırımlarının olması öğrencilerin kurallara karşı güven oluşturmalarını sağlayacaktır (Polat,2009: 32).

2.2. Örgütsel Güven

Bireyler örgütlerde doğar, örgütlerde yetişir ve hayatlarının büyük bir bölümünü örgütlerde üreterek geçirirler. İnsan ihtiyaçlarının artması ve çeşitlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için güç birliğini gerektirmiştir. Bu durum örgüt kavramının ortaya çıkış nedenidir (Toytok ve Açıköz, 2013: 25).

Örgütler, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları diğer bireylerin eylemleri ile eşgüdümleyerek ortak amaca ulaşmalarını sağlayan sistemlerdir (Şimşek, 2002: 28).

Örgütler önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında oluşturulan formlardır. Örgütler amaçlarını gerçekleştirebildikleri sürece varlıklarını devam ettirirler. Kısacası örgütler etkili ve verimli oldukları sürece yaşarlar. Örgütler bireysel amaçları olan kişilerin bir araya gelmesi ile oluşur. Bu bireyler arasında örgüt içi ilişkiler gelişir. Bireyler hem bireysel hem de örgüt amaçlarını yerine getirebilmek adına davranışlarını ve örgüt içi ilişkilerini düzenlerler (Öge, 1996: 6).

1990'lı yılların başından itibaren ekonomi, siyaset, kültür ve eğitim gibi alanlarda meydana gelen değişim, kamu veya özel sektörde hizmet veren örgütleri de etkilemiştir. Örgütler yenedünya düzenine uyum sağlayabilmek, verimliliği ve etkinliği devam ettirebilmek amacıyla yeni örgütsel formlara geçiş yapmışlardır. Değişime daha hızlı uyum sağlayabilen yeni örgüt yapılarında teknik yetkinlik ve

örgütsel gelişim hedeflenmekte, örgütteki insan ögesine daha fazla önem verilmektedir. Bunun yanı sıra örgüt içi yapıyı güçlendiren ve iş gören performansını artıran unsurlar güçlendirilmektedir (Organ, 1997: 91; akt: Tokgöz, 2012: 1).

İş hayatında meydana gelen değişimler insanların yönetim yapısına olan bakış açılarını değiştirmiştir. Meslek formlarının çeşitlenmesi, kültürel farklılıklar, uluslararası ağlar, hiyerarşi katmanlarında meydana gelen değişimler bu unsurlardan bazılarıdır (Halcı, Söyük ve Gün, 2015: 181).

Bu nedenle geleneksel yönetim biçimleri ve hiyerarşi yerine işbirliğine önem verilmektedir. Çalışanları karar alma sürecine dâhil eden ve sorumlulukların paylaşılmasını öngören modern yönetim anlayışı benimsenmektedir (Costa, Roe ve Taillieu, 2001: 226; akt: Halis, Savcı Gökğöz ve Yaşar, 2007: 191).

Modern yönetim yapısı, örgütleri değişime karşı uyumlu hale getirmiştir. Aynı zamanda bu yenileşme ile girişimcilğe yönelik örgütsel eylemler kolaylaşırken; örgüt birimleri arasında iletişim ve sorun çözme etkinliği artmıştır. Bireyler arası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde kurallarla birlikte yazılı olmayan değerler de örgütü şekillendirmektedir. Güven de yazılı olmayan bir değer olarak örgüt yapısı üzerinde etkili olmaktadır. Güven, örgütsel denetim fonksiyonlarından biridir. Otorite ya da kurallar gibi denetim mekanizmaları sadece örgüt işlemlerinin denetimini yaparken güven hem örgüt işlemlerinin hem de örgüt ilişkilerinin denetimini yapar (Doney ve Cannon, 1997: 38; akt: Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Ancak bireysel güven ile örgütsel güven birbirinden farklı kavramlardır. Bireysel güven bireye özgü iken, örgütsel güven örgüte olan güvendir (Aktuna, 2007: 58).

Örgütü oluşturan bireyler arasındaki güvenin örgütsel düzeye aktarılması örgütsel güveni oluşturur (Aksoy ve Özkan, 2016: 35).

Kişiler arası güven iki kişi arasındaki bir süreç iken örgütsel güven birçok ilişkiyi kapsamaktadır. Oluşturulması ve devamının sağlanması zorlu bir süreç olan örgütsel güven; örgüt yapısı ve örgüt paydaşlarının etkileşimi ile oluşmaktadır (Lazaric, 2003: 147; akt: Halis, Savcı Gökğöz ve Yaşar, 2007: 192).

Örgüt yapıları parmak izi gibi örgütün kendisine hasır. Bu nedenle her örgüt güven yapısını kendine göre tasarlamalıdır (Kamer, 2001: 33).

Güven örgüt düzeyinde kendiliğinden oluşmamaktadır. Örgütü oluşturan üyelerin birbirleriyle olan uyumlu ve düzeyli ilişkileri sonucunda oluşmaktadır. (Taylor, 1989: 85; akt: Aksoy ve Özkan, 2016: 35).

Kişilerin örgüt içi ilişkilerinde doğruluk, samimiyet ve inanç gibi değerleri, kişilerin davranışları ile somutlaştırılarak örgütsel güven oluşmaktadır. Örgütsel güven, örgüt personelinin örgütün ona sağladığı desteğe olan algısı, yönetimin çalışanlara zarar verecek uygulamalarda bulunmayacağına dair inancıdır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Örgüt içerisinde güven temel ilişkiler örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesini kolaylaştırır. Güven temelli ilişkiler örgüt içi ekiplerin oluşturulmasında ve ekiplerin etkili çalışmasında önemli bir unsurdur. Güvenin olmadığı örgütlerde ise bu işbirlikçi yapının oluşturulması güçtür (Asunakutlu, 2001: 16).

Örgüt içerisinde güven unsurunun oluşturulmasında yönetime önemli görevler düşmektedir.

-Yönetim politikaları güven oluşumunda etkili bir faktördür. Bu nedenle denetim, başarıyı ödüllendirme gibi insan kaynakları politikaları güven odaklı tasarlanıp uygulanmalıdır.

-Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel güven her ne kadar birbirinden farklı kavramlar olsa da yöneticiye duyulan güven çalışanlar tarafından örgüte genellenmektedir (Erdem, 2003: 3).

-Bu nedenle yöneticiler davranışlarında tutarlı olmaya, çalışanlar ile etkin iletişim kurmaya ve onlara karşı ilgili davranmaya özen göstermelidirler (Kalemci Tüzün, 2007: 108).

Örgütsel güven, iş görenin yöneticiye ve örgüte olan güveninin bütünüdür. Çalışanın belirsiz ve riskli durumlarda dahi örgütün kendilerini etkileyecek uygulamalardan haberdar olup bunları desteklemesidir.

2.2.1. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güven, tüm örgüt paydaşlarının katılımıyla sağlanan çok boyutlu psikolojik bir süreçtir. Çok boyutlu olması nedeni ile örgütsel güvene farklı zaman dilimlerinde farklı anlamlar yüklenilebilmektedir. Örgütsel güveni boyutları ile ele almanın temel amacı örgütsel güvenin farklı boyutlarda nasıl oluştuğunu

anlamlandırabilmektir. Alan yazında örgütsel güvenin teorik çerçevesini oluşturma amacıyla yapılan çalışmalarda 3 boyuttan söz edilmektedir. Bunlar; bilişsel nitelikler boyutu, duyuşsal nitelikler boyutu ve odak grubuna güven boyutudur (Yılmaz, 2006: 53).

2.2.1.1. Bilişsel Nitelikler Boyutu

Toprak, Şentürk ve Kılıç (2017: 117) güvenin oluşması için öncelikle bilişsel bir sürecin olması gerektiğini açıklamışlardır. Bilişsel güven süreci tarafları güvenli, güvensiz ve bilinmeyen olarak ayırma süreci ile başlamaktadır. Güven kararı için rasyonel gerekçeler gereklidir. Bireyler bu dayanaklar dâhilinde bilişsel olarak güvenilecek olanı seçerler. Bu süreçte kişilerin, örgütlerin ya da grupların yeterlilik, dürüstlük, bilginlik ve iş birliğine yatkınlık gibi nitelikleri bilişsel güveni oluşturmaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2000: 634).

2.2.1.2. Duyuşsal Nitelikler Boyutu

Kişiler arası duygusal etkileşimler güvenin duyuşsal nitelikler boyutunu oluşturur. Sosyal birer varlık olan insanlar yaşamda birbirlerine bağımlıdırlar. Bireysel ya da örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için birbirlerine ihtiyaç duyarlar. Yardımseverlik davranışları ise beraberinde güveni getirecektir. Kişiler arası sevgi, saygı, ilgi ve iyi niyetli düşünceler gibi pozitif tutumlar da duyuşsal güvenin oluşmasını sağlar. Güvenin bu boyutunda bilişsel nitelikler boyutuna has olan kişisel çıkarımlar söz konusu değildir. Kişilerin karşılıklı iyi niyet gösterileri, ortak amaca hizmetleri ve davranışları duygusal güveni perçinler. Duyuşsal güvende bireysel ilişkilere ait bağlılık söz konusudur ve bireyler karşılıklı olarak bu güven yapısını destekleyici davranışlar sergilerler denilebilir (McAllister, 1995: 26; akt: Güler, 2014: 11).

2.2.1.3. Odak Grubuna Güven Boyutu

Odak grubuna güven boyutu; örgüt içerisinde kuruma güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olarak üç başlık altında incelenmektedir.

a) Kuruma Güven

Örgüt çalışanlarının çalıştıkları kurumun güvenilirliği hakkındaki algıları kuruma olan güven düzeyini belirler. Bireysel güvenin örgütsel düzeye erişmesinin temelini kuruma olan güven oluşturur. Çalışanların; kurumun kendileri adına aldığı

kararlardan zarar görmeyecekleri düşüncesi, belirsiz ve riskli bir durumla karşılaşıldığında kurumun tutarlı davranışlar sergileyeceğine dair inançları uzun vadede ayakta kalmayı hedefleyen başarı odaklı örgütler açısından önem arz etmektedir. Örgütün hedeflerini gerçekleştirmek adına örgüt çatısı altında toplanan birbirinden farklı kişilik ve düşüncedeki bireylerin eş güdümlü faaliyetleri güven sayesinde gerçekleşmektedir (Callaway, 2006: 27; akt: Omarov, 2009: 28). Kuruma olan güvenin oluşmasına katkı sağlayan birtakım unsurlar bulunmaktadır.

Bunlar;

-Örgüt içerisinde insan kaynakları uygulamaları olan işe alma süreci, terfi, eğitim, performans değerlendirme gibi unsurların adil şekilde uygulanması kuruma olan güveni artıracaktır.

-İletişim de örgüt güveninin gelişimine destek olan öğelerden biridir. İletişim ağı yüksek olan örgütlerde bireyler duygu ve düşüncelerini daha net bir şekilde ifade edebilmekte, yalnızlık hissi olmadan diğer bireylere güven duyabilmektedirler. Bunun yanı sıra iletişim örgüt paydaşları arasındaki yanlış anlaşılmaları engelleyerek örgüt içerisinde doğru bilgi akışı sağlamakta, kaos ortamını, risk ve belirsizliği azalmaktadır denilebilir.

-Örgütün hedefleri doğrultusunda belirlenen kural ve düzenlemeler bu unsurlardan bir diğeridir. Örgüt içerisinde etkin ve verimli etkinliklerin gerçekleşmesini de sağlayan kural ve düzenlemeler; farklı niteliklere sahip örgüt üyeleri arasında ortak bir hareket tarzı oluşturacaktır. Ayrıca örgüt kurallarına herkesin uyma sorumluluğu örgüt paydaşlarında kuruma olan güven olgusunu geliştirebilir.

-Hiyerarşik katmanlı yönetim yapılarının yerine örgüt paydaşlarının örgütsel faaliyet ve uygulamalara etkin olarak katıldıkları takım odaklı yapılar da örgütsel güveni desteklemektedir. Yetki ile destelenerek yönetime katılan bireyler birbirlerine ve yönetime daha çok güven duymaktadır.

-Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek adına bir araya gelen bireylerin iş yeteneklerini artırmak adına düzenlenecek eğitimlerde onların kuruma olan güvenlerini artıran etkenlerden biridir.

b) Yöneticiye Güven

Örgütlerde odak grubuna güvenin bir parçası da yöneticiye olan güvendir. Yönetici; örgütün hedefleri doğrultusunda iş ve işlemlerin koordineli bir şekilde devam etmesini sağlayan ve iş görenleri bu hedefler doğrultusunda yönlendiren kişidir (Dinç, 2007: 29).

Yöneticiler, yönetsel yeteneklerini kişilik özellikleri ile bütünleştirip insanları etkileyen kişilerdir. Bu etkileşim süresinde bireyler lider olarak gördükleri kişilerin güvenilir olmasına önem vermektedirler. Aynı zamanda iş görenler lidere duyduğu güveni örgüte genellemektedirler (Kalemci Tüzün, 2006: 34). Ancak kuruma olan güven ile lidere güven farklı öncü ve sonuçları olan kavramlardır.

Yöneticilerin örgüt içi davranışlarındaki tutarlılıkları, iş görenleri pozitif ödüllendirme şekilleri, örgüt kaynaklarını eşit paylaşmalarını ve kritik durumlarda gösterdikleri olumlu davranışlar yöneticiye olan güveni artırırken; yöneticilerin örgüt kurallarını ihlal etmeleri, çalışanlara karşı şüpheli, eleştirel ve taraflı yaklaşımları güvenilirliklerini zedelemektedir.

c) Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışma arkadaşlarına güven, örgüt ortamındaki bireyler arasında gerçekleşen karşılıklı bir olgudur. Bu güvenin oluşmasında bireylerin kişilik özellikleri, birbirleriyle olan geçmiş yaşantıları, örgüt ortamındaki iletişim düzeyi gibi etkenler söz konusudur.

Bireylerin kişilik özellikleri, değer ve tutumları, geçmiş yaşantıları ve üyesi oldukları toplumun kültürel özellikleri güvene olan tutumlarını etkilemektedir (Kamer, 2001: 33). Aynı zamanda güven duyulmak istenen bireyin yeterliliği, davranışlarındaki tutarlılığı, samimiyeti ve güvenilirliği önemlidir.

Örgütte her birey değerli ve önemlidir. Bir sistemin çarkı gibi düşünülürse küçük bir aksaklık bütün sistemi etkilemektedir. İşleyiş çarklarının birbiriyle uyumu sayesinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle örgüt içerisindeki bütün bireyler birbiriyle ilişki içerisinde ve birbirlerine bağımlıdır. Çalışanlar arası güven olgusunun hâkim olduğu örgütlerde iletişim, işbirliği ve uyum vardır. Örgüt üyeleri birbirlerine karşı samimi ve içtendir. Çalışanlar arası güvenin olduğu örgütlerde çalışanlar daha üretken ve yenilikçi olurlar (Aktuna, 2007: 84).

Örgüt paydaşları arasında güven duygusunun eksikliği ise şüpheye neden olur. Bireyler birbirleri ile açık ve net olmaktan çekinirler. Bu nedenle sürekli kendilerini koruma içgüdüleri içerisinde bulunurlar.

2.2.2. Okullarda Örgütsel Güven

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek üzere kurulan formlardır. Örgütleri birbirinden farklı kılan en önemli unsur da amaçlarıdır. Amaçlar, örgüt etkinliklerinin anlamlı bir yolda ilerlemesini sağlar. Aynı zamanda örgüt paydaşlarının eşgüdümlü hareket etmesine de olanak tanır.

Okul örgütleri de eğitim sisteminin amaç ve ilkelerine uygun olarak öğrencilere bilgi, beceri ve davranışların kazandırıldığı yerdir. Okul örgütlerini eğitim sisteminin gerekliliklerini yerine getirmek amacıyla birleşen örgüt paydaşlarının etkinlikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri oluşturur. Bu nedenle okul örgütünde iki farklı boyut söz konusudur. Eğitim sisteminin amaçlarını yerine getirmek için belirli rollerin (yönetim kadrosu, öğretmen, öğrenci, v.s.) ve rollere ilişkin görev ve sorumlulukların olduğu kurumsal boyut ile örgüt paydaşlarının gereksinimlerini ve birbirleriyle olan etkileşimini içeren insansal boyuttur.

Her örgüt kendi eğitim sistemini üretir. Eğitim; okul örgütün insansal boyutunda var olan değerlere göre şekillenir. Bu nedenle eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği okul örgütlerinde var olan insansal boyut kısa vadede örgüt paydaşlarını ve onların ilişkilerini etkilerken uzun vadede tüm toplumu etkileyebilmektedir. Okul ortamında sağlanan olumlu ortam eğitim faaliyetlerinin niteliği artırabilmektedir.

Bunun yanı sıra eğitim sisteminde yapılan her türlü reform ve iyileştirme çabalarının başarısı uygulamayı gerçekleştiren öğretmenlerin ve okul idarecilerinin çabalarına bağlıdır. Özde bu çaba okul ortamındaki ilişkilerin niteliği ve bu ilişkilerinin bir ürünü ile ilgili olabilmektedir.

Yenidünya düzeninde meydana gelen değişimler hayatı kolaylaştırmasına rağmen tüketimi ve bireyin kendine yabancılaşmasını da beraberinde getirmektedir.

Bilgi toplumu adı altında rekabeti, tüketimi ve benmerkezciliği destekleyen eğitim anlayışı yerine gönül ile bilimi, talim ile terbiyeyi birlikte elen alan eğitim faaliyetleri ise ancak okul örgütlerinde insani boyutun hâkim olmasıyla gerçekleşebilmektedir.

Çalışanların iş arkadaşlarına karşı oluşturdukları olumlu hislerin örgüt ortamına yansması şeklinde adlandırılan örgütsel güven bu noktada önem kazanmaktadır (Arslan, 2009:274).

Okul örgütlerinde insan merkezli bir yaklaşım ile çalışanların ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra güven gereksinimlerinin de dikkate alınması onların çalıştıkları eğitim kuruma bağlı, yaptıkları görevden memnun olan bireyler olmasına vesile olmaktadır. Bu durum işe devamsızlık, mesaiden önce iş terki gibi durumları ortadan kaldırmaktadır (Polat,2009: 5).

Güven okul örgütünde birçok değişkeni etkileyen bir kavramdır. Güvenin özellikle örgüt yapısı üzerinde etkisi fazladır. Güvenin üst düzey olduğu örgüt yapılarının stratejik ittifaklarının daha güçlü, kriz yönetimlerinin daha etkin olduğu görülmektedir. Bu durumun örgütlerde bölünmeyi engelleyerek bilgi paylaşımını ve güç birliğini artırdığını, böylelikle denetim fonksiyonuna ayrılan maliyeti azalttığı söylenebilir. Okul paydaşlarının örgüte olan güvenleri, hiyerarşik güç mekanizması yerine; yönetim ve çalışanlar arasında uyumun sağlanmasını ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayabilir. Huzurlu çalışma ortamı örgüt paydaşları arasındaki etkin iletişimi ve paylaşımı artırarak işbirliğine olan eğilimi artırmaktadır. İşbirliği netice olarak da tekrardan güveni doğurmaktadır. Güvenin olmadığı bir okul örgütünde çalışanlar arasında şüphe hâkim olduğundan işbirliğine isteklik daha azdır denilebilir. Örgütsel güvenin örgüt içi bilgi paylaşımını artırdığı, örgüt kurallarının benimsenmesini kolaylaştırdığı ve örgüt içi çatışmaları azalttığı söylenebilir.

Bunun yansıra güven temelli okul ortamı eğitim sisteminin amaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmek istenen gelişim ve yeniliklere öğretmenlerin daha açık ve özverili olmalarını, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan üretici düşünce ortamını da destekleyebilir. Güvensizliğin hâkim olduğu örgütler değişime karşı dirençlidir. Yenilik örgüt için bir tehdit olarak algılanabildiği için örgütte güven düzeyi arttıkça yenileşmeye olan istek de artacaktır. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin sorumlulukları dâhilinde olmayan örgüt işlemlerini üstlenmeye gönüllü olmalarını sağlamaktadır (Erdem, 2003: 3). Bu durum örgüt hedeflerine ulaşabilmek için yapılması gereken görevlere katılımı en üst düzeye çıkarır (Stoner ve Hartman, 2000: 16; akt: Kalemci Tüzün, 2007: 106). Bu durum eğitsel başarıyı doğrudan etkileyebilmektedir.

2.3. İş Doyumu

Üretim yapısında büyük ve köklü değişimlerin yaşandığı sanayi devrimi ile endüstri toplumu oluşmaya başlamıştır. İlerleyen süreçte yaşanan ekonomik değişimler ve teknolojik gelişmeler ile örgütler birleşerek büyüme yoluna gitmişlerdir. Makinelerin iş gücünün yerini alması ise bireyleri emeklerinin sonucu görme duygusundan uzaklaştırarak işe yabancılaştırmıştır. Zamanla klasik yönetim anlayışı tıkanmış, örgüt sorunlarına cevap veremez duruma gelmiştir.

İktisadi etkinliklerin birey ve örgüt yapısı üzerindeki etkisinin ve klasik yönetim anlayışında dikkate alınmayan bazı hususların olmasının fark edilmesi Neoklasik Yönetim Anlayışını doğurmuştur. Neoklasik yönetim anlayışı temel olarak klasik yönetim teorisinin temel ilke ve kavramlarına dayanır. Ancak Neoklasik yönetim anlayışı örgütteki insan ögesine daha fazla önem vermektedir.

Neoklasik yönetim anlayışının başlangıç noktası örgüt yapısı içinde yer alan bireyi tanımak, anlamak ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için potansiyelinden maksimum düzeyde yararlanmaktır.

Çağdaş yönetim teorisyenleri ise örgütü, onu oluşturan bireyleri, grupları ve örgütün tüm birimlerini birbiri ile ilişkili bir bütün olarak görmekte; yönetimin esas iki görevinin hizmet etkinliğinin artırılması ve iş gören doyumunun sağlanması olarak belirtmektedirler (Alpugan, O. vd., 1995:144). Örgüt hedeflerinin arzu edilen düzeyde gerçekleşmesi örgüt etkinliği olarak betimlenmektedir.

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri amaçlarının en üst düzeyde gerçekleşmesine ve örgütsel amaçları gerçekleştiren iş görenlerin doyumuna bağlıdır. Kısacası örgüt çalışanları ile örgüt arasında karşılıklı alışverişe dayanan bir ilişki söz konusudur.

Kişisel ihtiyaçlarını karşılamak üzere örgüte katılan birey örgüt içindeki çalışmalarının sonucunda ihtiyaçlarının karşılandığını duyumsarsa örgüt içi etkililiğini devam ettirir. Ancak bireyde tatminsizlik mevcut ise bu durum bireyin örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olan çabayı sarf etmesini engelleyebilir. Örgütün bireye sundukları örgütün varlığını devam ettirmesini sağlar. Bu örgütün denge gücü olarak tanımlanabilir.

İş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi dahi iyi tanımlayabilmek için iş doyumuna yönelik literatürde çok sayıda tanım yapılmıştır. İş, bireylerin günlük zamanlarının

belirli bir diliminde kişisel ihtiyaçlarını giderebilmek için mal veya hizmet üretme çabalarıdır. Bu süreç bir örgüt çatısı altında olup beraberinde örgüt içi ilişkileri zorunlu kılabilir. Bireyin işte geçirdiği süreci değerlendirmesi sonucu bireyde işine karşı duygusal bir tutum oluşur. Çalışanın mesleğine dair pozitif tutumu iş doyumunu olarak ifade edilirken, negatif tutumu da iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Erdoğan, 1996: 231).

İş tatmini olarak da adlandırılan iş doyumunu, kişisel, bilişsel, duygusal ve sosyal bir kavram olup yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilmektedir ve hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir. İş görenlerin işlerine yönelik algıları olarak tanımlanan iş doyumunu önemli kılan yaşam doyumunu ve üretkenlikle ilişki olmasıdır diyebiliriz.

İş doyumunu kavramına yönelik ilk tanım 1911 yılında stres ve yorgunluğu en aza indirecek yöntem olarak Taylor ve Gilbert tarafından yapılmıştır. Ayrıca Taylor üretken işçilerin daha çok kazanmasının da doyumunu artıracak olduğunu belirtmiştir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159).

İş doyumunu bireyin mesleğini yaptığı süreci değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal tutumdur (Başaran, 2004: 381). Yani iş doyumunu kişilerin mesleklerinden hoşnutluk duymalarıdır diyebiliriz. Bireyin işinin ve işi ile elde ettiklerinin kişisel ihtiyaçları ve değer yargıları ile uyumlu olduğunu fark etmesi de bireyde iş doyumunu oluşturabilir.

Bireylerin çalışma hayatlarından elde ettikleri kendileri için ne derece önemli ise iş doyumları da o derece yüksek olabilir. Bir başka ifadeye göre iş doyumunu, bireyin işinden, çalışma arkadaşlarından ve örgütünden hissetmeye çalıştığı olumlu duygulardır. Çalışanın iş doyumunu onun işine ve iş ortamına dair düşündüklerini ve hissettiklerini gösteren önemli bir değişkendir. Bireyin iş doyumunu, işi ile elde ettiği kişisel çıkarlarını, keyifle çalıştığı çalışma arkadaşlarını ve üretmekten aldığı mutluluğu gösterebilir. İş doyumunu bireyin işine karşı hissettikleridir ve soyuttur. Ölçülmesi ve genelleştirilmesi çok kolay değildir. Ancak bireyin ifade etmesi ile anlaşılabilir (Başaran, 2004:381).

2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu durağan olmayan; psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik değişkenlerden etkilenen bir olgudur. İş doyumunu, örgüt içinde bireyden bireye farklılık

göstermektedir. Bu bağlamda bireylerin demografik yapıları ve örgüt ortamına bağlı değişkenler iş doyumuna etki eden faktörler olarak ele alınmaktadır.

2.3.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumuna yönelik yapılan araştırmalar bireysel faktörlerin iş doyumunu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bireyin doğuştan getirdiği özellikleri ile yaşantıları yoluyla elde ettiği deneyimler kişisel özelliklerini oluşturur. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi faktörler bireyin iş doyumunu etkilemektedir (Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik, 2004: 38).

a) Yaş

İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi farklı değerlendiren çalışmalar mevcuttur. Örneğin bazı araştırmalarda genç çalışanların iş doyumlarının yüksek, orta yaşlı çalışanların iş doyumlarının düşük ve ileri yaşta olan çalışanların ise iş doyumlarının yüksek olduğu belirtilmektedir (Okpara, 2006:50; akt: Eğinli, 2009: 38). Bazı araştırmalar ise ara değişkenlerden bağımsız olarak yaşın iş doyumunu pozitif yönde etkilediği tespit etmiştir (Sun, 2002: 35; akt: Sarı, 2011: 54).

Bunun yanı sıra emeklilik zamanına gelmiş çalışanlarda iş doyumunun düşüşe geçtiğini tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır. Bu durumun nedeni olarak bireyin emekli olduktan sonraki hayatını henüz planlamamasından kaynaklanabileceği şeklinde açıklanmıştır (Mottaz, 1987: 389; akt: Eğinli, 2009: 39).

b) Cinsiyet

Çarıkçı ve Oskay (2004: 159), yaptıkları araştırma sonucunda kadın çalışanların iş koşullarına ve sosyal ilişkilere; erkek çalışanların ise ücret, kariyerde ilerleme gibi sonuç odaklı faktörlere daha çok önem verdiklerini tespit etmişlerdir. Cinsiyet faktörü üzerine yapılan karşılaştırmalı araştırmalarda ise aynı işte çalışan kadın ve erkek personelin işi aynı derece de çekici buldukları halde kadın çalışanların işe karşı daha düşük beklentili oldukları için işlerinden daha çok tatmin oldukları gözlenmiştir. Bu sonuç iş doyumunun cinsiyetten ziyade beklenti ile ilgili olduğunu gösterebilmektedir.

Kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar da iş doyumlarını etkilemektedir. Kadınların iş yaşamı dışında sahip oldukları ev düzeni, çocuk gibi görev ve sorumlulukları iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

c) Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi yüksek bireylerin iş doyumlarının da yüksek olduğu görülmüştür (Eğinli, 2009: 40). Birey eğitimi aldığı mesleğinde çalıştığında verimliliği yüksek olup iş doyumunu artmaktadır. Ancak eğitim düzeyine uygun görevde çalışmayan ya da eğitim düzeyi arttıkça kıdem ve ücretinde değişiklik olmayan bireylerin işlerinden tatmin olmadıkları gözlenmiştir.

d) Kişilik Özellikleri

Kişilik bireyin kendisine özgü olan çok boyutlu bir olgudur. Kişilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları kişiliğin boyutlarının iş doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur. Örneğin asabi ve sosyal ilişkileri zayıf olan bireylerin iş doyumunu düzeyleri düşükken, öğrenmeye hevesli uzlaşmacı ve sosyal ilişkileri güçlü olan bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Doğar, 2016: 1244).

e) Zekâ

Zekâ düşünme, mantık yürütme, kavrama ve algılama gibi yeteneklerin bütünüdür. Zekâ ile iş doyumunu arasındaki ilişki bireyin zekâsına uygun bir işte çalışması ile ilintilidir. Çalışanın zekâsı yaptığı iş için gerekli olan zekâ seviyesi ile denk değilse iş doyumunun düşük olduğu gözlemlenmiştir (Yeğin, 2009: 30). Kişinin zekâsı işin gerektirdiği zekâ seviyesinin altında ise kişi işine karşı kendini yetersiz hissedebilir. Aynı zamanda kişinin zekâsı işin gerektirdiği zekâ seviyesinden yüksekse bu durumda da tatminsizlik söz konusu olabilir.

f) Hizmet Süresi

Hizmet süresi de iş doyumunu etkilen faktörlerden biridir. Çalışma hayatına yeni başlayan bir bireyin çalışma hayatından beklentisi yüksek olabilir. Zaman içerisinde beklentilerinin karşılanmadığını fark eden bireyin iş doyumunda düşüş meydana gelebilir. Bunun yanı sıra çalışma hayatında uzun süre hizmet veren bireyin örgütü tanınması, deneyim kazanması iş doyumunu pozitif yönde etkileyebilmektedir. Ancak aynı bireyin hizmet süresine karşılık ücretinde ve çalışma koşullarında bir iyileşme mevcut değilse bireyde iş doyumsuzluğu söz konusu olabilir.

2.3.1.2. Örgütsel Faktörler

İş görenin bireysel özellikleri kadar örgüt ve örgüt içi etkenlerde iş doyumunu etkileyebilmektedir. Bireysel faktörler ile örgütsel faktörler uyum içerisinde olduklarında iş doyumunu söz konusu olabilmektedir. Örgütün iş görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar, iş için gerekli olan bilgi düzeyi, çalışma saatleri gibi bir dizi faktör iş doyumunu etkileyebilmektedir.

a) İşin Kendisi

Çalışma hayatında iş görenler yaptıkları işin kendileri ve toplum için anlamlı olmasını beklerler. Bu anlam çalışanların iş doyum düzeylerini etkilemektedir (Günbayı, 2000: 2). Toplumun düşünce yapısı ile şekillenen, toplum tarafından kabul ve değer gören veya görmeyen; bu nedenle de birey tarafından yapılmak istenen ve istenmeyen meslekler vardır. Birey bu seçeneklere göre görev aldığı işte doyum ya da doyumsuzluk yaşayabilmektedir.

Bireyler iş hayatına başlarken bilgi ve becerilerine yönelik meslekleri seçme eğilimi gösterirler. Bireyin yeteneklerine uygun olmayan bir işte çalışması iş doyumunu düşürebilmektedir. Birey beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarabildiğinde ise başarı hissini yaşayarak doyum sağlayabilmektedir. Bunun yanı sıra iş görenler, yaptıkları işin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyici nitelikte olma beklentisi içerisindedirler.

İşin yapısal özellikleri ile iş doyumunu arasında etkileşim vardır. Örneğin işin ilginç ve yenilikçi bir yapıda olması, sorumluluk almayı gerektirmesi bireyde iş doyumunu sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1996: 236).

İşin zorluk derecesi ile alakalı olarak aynı tempoda devam eden ya da yorucu ve yıpratıcı olan bir işte çalışmakta iş doyumunu düşürebilmektedir.

b) Ücret

Ücret iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. İş yerinde verilen emeğin ve hizmetin karşılığı olarak alınan ücret, bireyin iş performansına ve piyasa ücret sistemine göre adil olarak belirlenmişse aynı zamanda bireyin beklentilerini karşılıyorsa iş doyumunun artması beklenebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5). Ancak ücret sistemi dengeli değilse ve bireyin beklentilerini karşılamıyorsa bu durum bireyin iş doyumunun düşmesine neden olabilir.

c) Terfi ve Ödül

Terfi, bireyin iş yerindeki konumunda meydana gelen değişimdir. Kavrama yüklenen anlam çalışana göre farklılık gösterebilmektedir. Terfi kimi çalışan için statü ve saygınlık kazanımını ifade ederken kimi çalışan için ise ücret artışı ya da çalışmalarının karşılığı olarak görülebilir. Terfi kavramına yüklenen anlamlar farklı olunca terfiinin iş doyumuna etkisi de bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Terfi maddi olanakların iyileşmesini ve sosyal statüyü de beraberinde getirmektedir.

Adil ve belirli ölçütlere dayanan terfi imkânı iş göreni çalışmaya teşvik ederek, bilgi ve yeteneklerini artırmak için çalışmaya yönlendirecektir (Eren, 2001: 510). Ancak terfi sisteminde yanlış davranılması çalışanın iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erdoğan, 1996: 240).

Örgüt ortamında iş görene verilen ödüllerde iş doyumunu artıran faktörlerdendir. Adil bir uygulama düzeni ile hak edilen ödül; çalışanın gayretinin örgüt tarafından fark edildiğini anlamasını sağlar. Bu durum bireyi verimli çalışmaya teşvik ederek örgütle olan bağını güçlendirir.

d) Çalışma Ortamı ve Çalışma Ortamının Güvenliği

Hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren bireyler için iş ortamı ve güvenliği iş verimlilikleri için önem arz etmektedir. Örgütün fiziki ortamının tehlikeden uzak, hijyen, aydınlık ve ısısının mevsim koşullarına uygun olması iş görenin örgüt tarafından kendine değer verildiğini hissetmesini sağlayarak verimliliğini ve iş doyumunu artıracaktır (Yılmaz, 2007: 98).

Bununla birlikte mesleği gereği güvenli olmayan yerlerde görev yapan bireylerin kendilerini güvende hissetmemeleri iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

e) Çalışma Saatleri

Son yıllarda iş görenlerin çalışma saatlerinde önemli düzenlemeler getirilmiştir (Taşlıyan, Engizek ve Gül, 2017: 114). Çalışma saatleri iş doyumunu etkileyen faktörlerden birisidir.

Bireyin iş yoğunluğu nedeni ile belirli bir mesai saatinin olmaması ve vaktinin büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirmesi hem iş doyumunu hem de sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir.

f) İletişim

İletişim, örgüt içinde bilgi ve uyarıcı unsurların iş görenler arasında aktarılma sürecidir (Budak ve Budak, 2004: 492). İletişim sayesinde iş için gerekli tüm bilgiler örgüt paydaşlarına sağlıklı bir şekilde aktarılırken, geribildirimler sayesinde aksaklıkların da hızlı çözümü sağlanabilir. Örgüt içerisinde iletişimde kopukluğun olması belirsizliğe neden olabilir. Bu durum her seviyedeki örgüt paydaşını etkileyebilmektedir. İş doyumunu ile iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre örgüt içerisindeki iletişimsizlik iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra elde edilen verilere göre örgüt içerisindeki sağlıklı iletişim de her zaman iş doyumunun oluşmasını sağlamamaktadır (Erdoğan, 1996: 242).

g) Yönetim Tarzı ve Kurum İçi Hiyerarşi

Her örgütün yönetim biçimi parmak izi gibi kendine özeldir. Araştırma sonuçlarına göre iş görenleri kararların alınma ve uygulama sürecine dâhil eden, iş görenler arasındaki ilişkilerin oluşumunu destekleyen, teknik denetimden ziyade rehberliğe önem veren katılımcı ve demokratik yönetim anlayışının çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Aksoy, 2018: 75). İş görenin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, kararlara katılarak duygu ve düşüncelerini özgürce dile getirebilmesi örgütü sahiplenmesini ve işinden doyum almasını sağlamaktadır. Bununla birlikte yönetimin iş görenlere karşı baskıcı ve güvensiz tutumları, kararların merkezden alınması gibi bürokratik tarzda yönetim şekilleri ise iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgüt içerisindeki katı bir hiyerarşik yapının mevcudiyeti de çalışan iş doyumunu negatif yönde etkileyen unsurlardan biri olmaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005: 150).

ğ) Arkadaşlık Ortamı

Bireyler günlük yaşamlarının belirli bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Örgüt ortamında kurulan arkadaşlık ilişkileri her ne kadar hizmet temelli olsa da iş görenlerin sosyalleşmesi, iş verimliliği ve personel işbirliği için önemlidir (Başaran, 2000: 220). Araştırma sonuçları iş ortamında yalnız olan ya da örgütte diğer bireylerle iletişime geçemeyen personelin iş doyum düzeylerinin azaldığını ve iş değiştirmeye meyilli olduklarını göstermektedir (Özkalp ve Kirel, 1996: 142).

2.3.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Bireyin iş ile ilgili yaşantısı onu memnun etmediğinde iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. İş doyumsuzluğunu, bireyin işinde elde ettiği hazzın düşük olması ve bireyin bu durumdan rahatsızlık uymasıdır diyebiliriz. İş doyumsuzluğu yaşayan birey hem kendini hem de dâhil olduğu örgütü etkileyebilmektedir. Bu durumda iş doyumsuzluğunun etkilerini örgütsel ve bireysel olarak iki boyutta inceleyebilmek mümkündür.

2.3.2.1. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Boyutu

İş doyumsuzluğunu konu alan araştırma sonuçları iş doyumsuzluğu yaşayan bireylerin örgütlerine karşı tepkili olduğu sonucunu göstermektedir (Yeğin, 2009: 38). İş doyumsuzluğu yaşayan bireyler örgüt verimliliğini önemsemeyerek grev ve bilinçli zarar verme gibi davranışları sergileyebilmektedirler. İş tatminsizliği örgütte aksaklıkların mevcut olduğunun göstergesi olabilir. İş doyumsuzluğu ile örgütte iş devri, devamsızlık, disiplin cezaları artmakta; iş verimliliği, örgüte bağlılık gibi unsurlar da ise düşüşler yaşanabilmektedir.

a) Devamsızlık

Devamsızlık kısaca bireyin işte olması gereken çalışma saatlerinde işe gelmemesi olarak tanımlanabilir (Eren, 1989: 215). İşe geç gelme de devamsızlıktan sayılabilir. Bu noktada mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık durumları da birbirinden farklılık gösterebilmektedir. İş doyumu ile devamsızlık arasındaki ilişki incelenirken mazeretsiz devamsızlık göz önünde bulundurulmalıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 71). İş gören bıkkınlık, tükenmişlik ve yorgunluk nedeni ile devamsızlık yapıyor ise bunun iş doyumsuzluğu nedeni ile olabileceği düşünülebilir (Telman ve Ünsal, 2004: 73). Devamsızlık yapan iş görenin tamamlaması gereken işleri diğer çalışanların yapmak durumunda kalması işlerin aksamasına ve devamsızlık yapmayan çalışanların bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Devamsızlık hem örgütün verimliliğini hem de örgüt içi ilişkileri olumsuz yönde etkileyen bir olgudur diyebiliriz. Bunun yanı sıra devamsızlığın tekrarlanma sıklığı da örgüt için yüksek maliyetli kayıplara yol açabilmektedir.

b) İş Gören Devri

İş gören devri iş gören dönüşümü olarak da adlandırılabilir. Örgütün personel kadrosundan emeklilik, ölüm, istifa, müstevi sayılma ve işten çıkarılma gibi nedenlerle ayrılanların toplam mevcududur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007: 394).

İş gören devrini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Turgut, Soran ve Ateş, 2017: 578). İş gören devri sakatlık, kronik hastalık gibi çalışanın iş göremeyecek duruma gelmesi, iş görenin bilgi ve yetenekleri, örgüt içi başarı, ücret, mesai saatleri gibi birçok bireysel ve örgütsel faktör iş devrine neden olabilmektedir (Bedeian, 2007: 9; akt: Turgut, Soran ve Ateş, 2017: 578).

İş gören devrinin iş doyumunu ile ilgili olan kısmı bireyin örgütte yaşadığı sorunlar nedeni ile örgütten ayrılmasıdır. Ancak bireyin iş doyumsuzluğu nedeni ile işten ayrılma niyeti ile işten ayrılması birbirinden farklı kavramlardır. İşten ayrılma düşüncesinde birey işten ayrılmayı istemesine rağmen henüz karar verememiştir. İş görenin işten ayrılması ona maddi olarak kayıp yaşatacaksa birey tekrardan değerlendirme yaparak, iş doyumunu gözden geçirmekte, işe karşı pasif ya da isteksiz davranışlar geliştirmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 149). Bu durumun bir sonraki aşaması ise bireyin, işten ayrılması sonucu oluşacak maddi kayıpları göze alarak ya da daha cazip bir iş fırsatı bularak istifa etmesidir.

İş fırsatları daha fazla olan iş görenler örgüt içi yaşadıkları sıkıntılara çözüm yolları geliştirmek yerine işlerinden ayrılmayı daha fazla istemektedirler (Kılınç, 2017: 22).

İş tatmininin düşük olması çalışanları devamsızlığa ve işten ayrılmaya meyletmektedir (Üngören, Algür ve Cengiz, 2009: 43).

İş gören devri örgütler için istenmeyen bir durumdur. Örgütte yetişmiş insan gücünde meydana gelen azalma ile verimlilik kaybı, işten ayrılanların yerine gelecek olan yeni personelin seçiminin ve eğitiminin zaman alması gibi etkenler örgütleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Eronat, 2004: 23).

c) Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı bireyin yaşamını devam ettirdiği ortama, iş yerine, kendine ya da sorunlarına karşı yabancı duruma gelmesidir. Yabancılaşma bireyin özel

hayatında olabileceği gibi iş ya da sosyal yaşamında da meydana gelebilmektedir. Yabancılaşmaya bireyin ruhsal olarak soğuması da denilebilir.

Yabancılaşma esasında bireyin kendi özünden uzaklaşarak yakın ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelmektedir (Tutar, 2010: 179). İş yerine karşı yabancılaşan birey örgütte devam etse dahi kendini örgüte ait hissetmeyebilir. Aynı zamanda örgütteki konumunu ya da saygınlığını göz ardı ederek sosyal ya da özel yaşamında işinden bahsetmeyebilir. Zamanla bu durum bireyin doyumunu örgüt dışında araması ile neticelenebilmektedir (Başaran, 1991: 208).

Önceden belirlemiş hedefleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan örgütlerde iş görenlerin birbirleriyle koordinasyon içerisinde çalışması esastır. Bu durum bazı iş görenlerin kendilerine diğer iş görenlere bağımlı hissetmelerine yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra örgüt içi oluşturulan kurallar silsilesi ve yönetimin merkeziyetçiliği bireyin kendini ifade edemeyip robot gibi hissetmesine neden olabilmektedir. Bu durum zamanla iş görende örgüte karşı yabancılaşma tepkisi oluşturabilir (Şimşek, vd., 2006: 575).

Örgüt yönetiminde yabancılaşma yaşayan iş görenlere karşı herhangi bir önlem alınmaması halinde iş gören örgütü yeni bir iş bulana kadar para kazanmasını sağlayan bir kurum olarak görmeye başlayabilmektedir. Bu durum bireyin örgütün verimliliği artırmaya yönelik gayretlerine ket vurabilmektedir.

Yabancılaşma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalar da buraya dikkat çekmektedir. Örgüt çalışanının örgüte karşı yabancılaşması iş doyumun düşürebilirken; iş doyumsuzluğu yaşayan bireyde de örgüte yabancılaşma davranışı görülebilmektedir. Kısaca iş doyumunu ile yabancılaşma arasında çift taraflı bir ilişki söz konusudur denilebilir (Akıncı, 2002: 7).

d) İş Kazası

İş doyumunu birçok faktörden etkilenebilmektedir. Örneğin işin monoton ve tekrarlardan oluşması iş görenin bir süre sonra sıkılmasına neden olabilmektedir. Bunu yanı sıra işinde doyumsuzluk yaşayan birey doyumunu dış dünya da arayabilmektedir. Bu gibi iş doyumsuzlukları bireyin işine karşı ilgisiz olmasına, stres faktörünün oluşmasına ve dikkatinin dağılmasına neden olabilmektedir.

İş kazası iş göreni bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: 13/1).

İş kazalarının meydana gelmesinde kişisel faktörler etkili olabilmektedir. İş doyumunu ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre iş doyumsuzluğu ile ortaya çıkan stres, gerilim, unutkanlık gibi faktörler sakarlıklara neden olabilmektedir. Aynı zamanda bu unsurlar bireylerin doyum sağlayamadıkları örgütten bilinçli ya da bilinçsiz olarak geri çekilmek amacıyla başvurdukları bir yöntem olabilir (Eroğlu, 2007: 466).

2.3.2.2. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Boyutu

Çalışma hayatı bireylerin günlük yaşamlarının büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bireyin işi ve iş arkadaşları arasındaki yaşanmışlıkları özel ve sosyal hayatını etkileyebilmektedir. Aynı zamanda doyumsuzluk nedeni ile bireyin sağlığı ve psikolojisi olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre iş doyumsuzluğu yaşayan bireylerde sinirsel ve duygusal çöküntülerin meydana geldiği saptanmıştır (Akıncı, 2002: 3). Bu bölümde iş doyumsuzluğunun bireysel boyutu incelenecektir.

a) Psikolojik Doyumsuzluk

Birey üyesi olduğu örgüte yaptığı işe karşı beklenti içerisinde olabilmektedir. Ücret, terfi imkânları, ödüllendirme, iş yeri arkadaşlıkları gibi faktörler bireyin beklentisini oluşturmaktadır. Bireyin beklentileri ile sahip oldukları arasındaki farklılık bireyde iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir.

İş doyumsuzluğu peşi sıra psikolojik doyumsuzluğu da getirebilmektedir. Bireyi anormal davranışlara sevk eden psikolojik doyumsuzluk, örgüt amaçlarına ulaşabilmeye de ket vurabilmektedir.

Psikolojik doyumsuzluğun neden olduğu davranışsal bozukluklar; saldırganlık, geriye dönüş, tekrarlı davranışlardır.

Saldırganlık; bireyin zorluk ve engelleri iletişim yoluyla çözüme yolu yerine zor kullanması ve hedefe zarar verme amaçlı davranışlar sergilemesidir (Efiltili, 2008: 215). Birey kendini saldırganlığa meyleden unsurla hiçbir alakası olmayan üçüncü bir unsura da bu davranışı sergileyebilir. Bu duruma patronuna kızıp eşine saldırgan davranışlarda bulunan kişi örnek verilebilir.

Bireyin psikolojik doyumsuzluğu onun çocukluk zamanındaki davranışları sergilemesine yol açabilmektedir. Bu duruma geriye dönüş davranışları denilebilir.

Birey öfkelenildiği zamanlarda kekeleyip kızarmaya, çocuk gibi bağırıp ağlamaya başlayabilir (Baymur, 2004: 94). Bireyin uzun soluklu psikolojik tatminsizliği ona acı vererek depresyona doğru sürüklemektedir.

Geriye dönüş davranışları sergileyen bireyler ilerleyen zamanlarda yaşamın zorlukları ile mücadele etmek için intihar, her şeyden vazgeçerek ölümü bekleme ya da kendini dine adama gibi davranışları sergileyebilmektedirler (Eren, 2001: 251).

Psikolojik doyumsuzluğun neden olduğu bir davranışta tekrar denemek istenen sabit davranış kalıbıdır. Birey sorununu çözmeye yaramayan davranışı defalarca tekrar edebilir. Birey davranışının sonucunda hiçbir çözüm bulamayacağını bildiği halde yine de bu davranışı sergileyebilmektedir. Bireyin tekrar ettiği davranış yerine başka bir çözüm yolu denemesi oldukça zordur denilebilir.

b) Psikosomatik Hastalıklar

Psikosomatik hastalıklar, son yıllarda tüm tıp dallarında doktorların en fazla uğraş verdikleri ve tıbbi kaynaklarının fazla kullanımı nedeniyle ekonomik kayıplara neden olan; mesleki ve sosyal yeti kayıplarına yol açan hastalık grubudur. Stres olgusunun Psikosomatik hastalıklar için yıkıcı bir etkisi olduğu söylenmektedir. Bireyin içinde bulunduğu durumun onda stres yaratması ve bireyin bu stres ile başa çıkabilme yetisine sahip olamaması psikosomatik rahatsızlıklara neden olabilmektedir (Güleç, 2009: 202).

İş doyumsuzluğu neticesinde yaşanan stres bireyi hem biyolojik hem de ruhsal açıdan olumsuz yönde etkilemektedir (Başaran, 1991: 207). Yapılan araştırma sonuçlarına göre işinde doyumsuzluk yaşayan bireylerde kalp ve sindirim sistemi hastalıkları ile birlikte depresyon gibi sorunlar görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 87).

c) Engellenme

İş gören ile örgüt arasında ifade edilmemiş ve yazıya dökülmemiş iş görenin örgüte yönelik, örgütünde iş görene yönelik beklentilerden oluşan psikolojik antlaşmalar vardır (Akmaz ve Erbaş, 2017: 126). İş görenler bu istek ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmadığını hissetmeleri halinde iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedirler. İş görenin beklentilerinin karşılanmaması onda engellenmiş hissini doğurabilir (Şahal, 2005: 73). Engelleme hissi ile birey birtakım savunma mekanizmaları geliştirebilir. Savunma mekanizmaları bireyden bireye

farklılık gösterebilir. Bazı bireyler savunma tepkilerini yapıcı davranış şeklinde gösterirken (çabanın artırılması, dengelem, yeniden tanımlama, direnme, uzlaşma vs.) bazı bireyler ise saldırganlık ve çekilme tepkilerini gösterebilir.

Saldırganlık fiziksel ya da fiziksel olmayan ve zarar vermeye yönelik bir davranıştır diyebiliriz. Birey engellenmiş hissi ile kendini engelleyen olguya karşı saldırgan davranışlar gösterebilir. Örgüt ortamında iş gören şikâyet ederek, örgüt malına zarar vererek ya da iş yavaşlatarak bu davranışı gösterebilir. Bazı bireyler ise saldırganlık davranışını onu engelleyen olgu ile hiç ilgisi olmayana yansıtabilir. Buna örnek olarak iş yerinde yaşadığı olumsuz durumdan dolayı ailesine karşı kötü davranan bireyi verebiliriz. Saldırganlık davranışı kimi bireylerde de kendini cezalandırma olarak da görülebilmektedir.

Çekilme de engellenme karşısında bireyin göstereceği olumsuz savunma mekanizmalardan biridir diyebiliriz. Bireyin içine kapanmasını örnek olarak gösterebiliriz.

Direnme davranışı bireyin onu engelleyen unsuru aşmak için çaba göstermesi olarak nitelendirilebilir. Birey onu engelleyen olguya karşı performansını artırarak onu aşmaya çalışabilir.

Uzlaşmada birey ulaşamadığı hedefi yeniden yorumlayıp ya yerine yenisini koyabilir ya da bu hedefe yönelik yeni çözüm yolları geliştirebilir. İş görenlerin örgüt içindeki engellenmelere verdikleri tepkiler birbirinden farklı olabilmektedir.

d) Stres

Stres günlük hayatta adı çokça geçen bir kavram olmasına rağmen tanımlaması kolay olmayabilmektedir. Bireyin gerçek yaşamı ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki stres olarak tanımlanabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64).

Stresin varlığı bireyin çevresi ile olan bir uyumsuzluğa işaret edebilmektedir. Bireyin çevresinin onun kapasitesi üzerindeki beklentileri de bireyin kendini yetersiz ve baskı altında hissetmesine neden olabilmektedir. Bu duruma karşı birey fizyolojik ve psikolojik bir tepki verebilir. Stresi konu alan araştırma sonuçları stresin, birçok hastalığın temeli olduğunu göstermektedir. Kalp ritminde meydana gelen artış, kronik yorgunluk, gerilim üzüntü, endişe ve karamsarlık, kronik hastalıklar strese bağlı rahatsızlıklara örnek olarak gösterebilmektedir.

Ancak insan bedeninin olumlu olaylara verdiği tepkilerde stres olgusuna dâhil edilebilmektedir. Bu duruma örnek olarak kişinin terfi aldığı zaman yaşadığı his ve çok sevilen bir kişi ile kucaklaşma anı verilebilir (Eroğlu, 2007: 298). Bu durumda sağlıklı ve başarılı bir yaşam için orta seviye bir stresin varlığı gereklidir denilebilir.

Çalışan ve örgüt verimliliği için stres önemli bir faktör olabilmektedir. İş stresi, işin gerektirdikleri ile bireyin yeteneklerin uyuşmaması ya da örgüt ile iş gören beklentilerinin aynı yönde olmaması durumlarında ortaya çıkabilmektedir. İş stresinin normal seviyeden fazla olması iş gören verimliliğini ve performansını doğrudan etkileyebilmektedir (Akıncı, 2002: 7). İş doyumsuzluğu ile yaşanan stres hem bireyi hem de örgütü olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

2.3.3. Örgütlerde İş Doyumunu Artırmaya Yönelik Uygulamalar

Bireyler örgüte katıldıkları günden itibaren yaşadıkları süreci gözden geçirdiklerinde beklenti ve ihtiyaçlarının karşılandığını hissetmeleri ile yaşadıkları hoşnutluk duygusu onların iş yerinde doyum sağladıklarını gösterebilmektedir. İş doyumunu bireyin performans ve verimliliğinin artmasını sağlayabilmektedir. Bireyin işinden duyduğu memnuniyet işini daha iyi yerine getirebilmesine koşul olabilmektedir (Aşık Akşit, 2010: 46).

İş doyum ve doyumsuzluğu iş göreni ve örgütü etkileyebilmektedir. Ancak iş gören ve örgüt yapıları birbirinden farklılık gösterebildikleri için doyum ve doyumsuzluğa neden olan faktörleri belirleyebilmek kolay süreç olmayabilir. Bu nedenle örgütler verimliliklerini ve iş gören doyumlarını artırmak amacıyla kendi örgüt yapılarına ve çalışan niteliklerine göre bir takım düzenlemeler yapabilir. İş gören doyumlarını artırmaya yönelik uygulamalara aşağıda yer verilmiştir.

Rotasyon, iş görenlerin benzer nitelikli iş dallarında çalışmalarına fırsat vererek bir yarışma ortamı yaratılmasıdır (Tortop, 1994: 254). Amaç çalışanın yapabildiği işi çeşitlendirerek, çalışana yaptığı işin anlamlı gelmesini sağlayabilmektir (Şan, 1979: 2). Rotasyon aynı zamanda örgütlerde iş bilen personel sayısını artırılmasını ve iş devri ya da devamsızlık nedeni ile işlerin yarım kalmasına engel olabilmektedir (Peker, 1995: 153). Örgütte iş doyumsuzluğu yaşayan birey rotasyon ile monotonluktan kurtularak farklı beceriler kazanabilir.

Ancak rotasyon ile geçiş yapılan işlerin birbirine benzer olması iş doyumunun artırılmasına yarar sağlamayabilir. Bunun yanı sıra rotasyon uygulaması hakkında

bilgi sahibi olmayan iş gören bu duruma direnç gösterebilir. Bu nedenle rotasyonun örgüt ve iş gören yararına olduğu konusunda iş görenlere bilgi verilmesi gerekmektedir (Arslan ve Direk, 2017: 258).

İş tasarımı, örgütlerin hizmet verdikleri sektöre göre faaliyetlerinin, ortamlarının ve çalışma gruplarının belirlenmesi olarak nitelendirilebilir. İş tasarımı ile çalışanların bilgi, beceri, fiziki ve sosyal yeterlilikleri göz önünde bulundurularak işin kapsamı, gerekliliklerine göre iş ortamı düzenlenebilmektedir. Tasarımın ana ögesi insandır. Bu nedenle iş tasarımının amacı örgütsel verimliliğin iş gören doyumu ile dengeli bir şekilde gelişmesini sağlamaktır (Üreten, 2006: 442). İş tasarımının da örgüt ve işin çalışana göre düzenlenmesi iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlayabilmektedir.

Ayrıca iş tasarımını gerçekleştiren tasarımcı örgütün hedeflediği amaçları, bu amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan görevleri, işi gerçekleştirmeye yönelik yöntem ve teknikleri bununla birlikte iş görenin işe katılım derecesini de belirleyebilmektedir.

İşin yapısal özellikleri iş doyumunu etkileyebilmektedir. İşin ilginç ve yenilikçi bir yapıda olması, sorumluluk almayı gerektirmesi bireyde iş doyumunu sağlamaktadır (Erdoğan, 1996: 236). Dikey genişletme olarak da tanımlanan iş zenginleştirme iş görenlerin yaptıkları işi daha anlamlı bulmalarına yönelik bir uygulamadır diyebiliriz. Çalışan işin başından sonuna kadar farklı kademelerde görev alabilmektedir. İş gören işin planlama, organize etme ve değerlendirme gibi işin tüm aşamalarına katılabilmektedir. İş zenginleştirme ile çalışana daha fazla sorumluluk vererek yaptığı işten doyum sağlaması amaçlanabilir. İş zenginleştirme de iş görenin bağımsızlığı ve iş ile özdeşleşmesi söz konusudur (Telman ve Ünsal, 2004: 143). Bununla birlikte iş görenin becerilerini çeşitlendireceği imkânlar ve yeteneklerini kullanabileceği ya da keşfedeceği farklı alanlar oluşturulabilmektedir (Baysal, 1993: 14). İş zenginleştirmede örgüt verimliliği ile iş gören doyumunun bir arada gelişmesi amaçlanmaktadır diyebiliriz. Ancak yapılan araştırma sonuçları iş zenginleştirmenin her örgüt ve çalışan için uygun olmadığını gösterebilmektedir.

İş görene yaptığı iş ile nitelikleri benzer olan yeni işlerin verilmesi denilebilir. Monotonluktan dolayı iş doyumsuzluğu yaşanan çalışana kendi iş yüküne benzer yeni birçok iş verilerek doyum artırılabilir.

İş genişletme de çalışanın sorumluluklarının değişmesi ya da farklı iş aşamalarının da iş yüküne dâhil edilmesi söz konusu değildir diyebiliriz.

Esnek zaman uygulaması örgütlerin belirlediği mesai saatleri haricinde iş görenlerin sahip olduğu ve diledikleri zaman kullanabildikleri esnek zaman uygulamasıdır diyebiliriz. Esnek zaman uygulaması ile mesai saatleri nedeni ile bir takım işlerini gideremeyen çalışanlara işlerini tamamlama ve kendilerine zaman ayırma fırsatı tanınabilmektedir. Bu durum devamsızlığın önüne geçebilir. Aynı zamanda iş gören sorumluluğunda olan işlerini de tamamlama yönünde çaba gösterebilir (Can, 1997: 190).

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel güven ve iş doyumunu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar

Sheehan (1995; akt: Yılmaz, 2006: 75), yöneticilerine güven duyan öğretmenlerin görev yaptıkları örgüte karşı daha olumlu tutum geliştirdikleri ve okul etkinliklerinde daha fazla görev aldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte güven olgusunun hâkim olduğu eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin risk alma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Glenn (1995; akt: Yılmaz, 2006: 75) birey ve bireyler arası ilişkileri güven açısından deneysel yöntemler ile test etmiştir. Araştırmanın sonucunda bireylerin örgüte olan güvenleri ile örgütle olan ilişkilerinin etkileşim içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Safran (2003) Muğla Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin örgütsel güvenleri ile verimlilikleri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırması neticesinde iş görenlerin çalışmalarının sonucunda geri bildirim almalarının örgüte olan güvenlerini artırdığını tespit etmiştir. Kendine güvenildiğini hisseden personelin daha verimli çalışacağı belirtilmiştir.

Toprak (2006) tarafından hazırlanan "Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" konulu araştırma kapsamında 8 ayrı bankanın 18 şubesinde çalışan kişiler üzerinde çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda bankacıların performansı üzerinde örgütsel güvenin, adaletin ve yöneticiye güvenin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra örgüt

alışanlarının rgte karşı güvenlerinin artırılmasında çalışanların fikirlerinin alınması, sorumluluk ve yetki alanlarının genişletilmesi, etkin iletişimin sağlanması gibi uygulamalar önerilmiştir.

Arslan (2009) İstanbul ilinde faaliyet gösteren yerli ve yabancı ilaç firması çalışanlarını kapsayan “Kurumsallaşma ve rgtsel Güven” isimli araştırması neticesinde kurumsallaşmanın tüm alt boyutlarının yöneticiye güven ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulmuştur. Adapte olabilirlik ve tutarlılık arttıca yöneticiye olan güvenin arttığı, özerklik ve içsel dinamizm artışında ise yöneticiye duyulan güvenin azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kurumsallaşmanın alt boyutu olan özerkliğin işletmeye güven ile doğrusal ilişki içerisinde olan tek alt boyut olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca göre özerklik arttıca işletmeye güven azaldığı saptanmıştır. Aynı zamanda kurumsallaşmanın alt boyutlarından özerklik ve içsel dinamizm ile birbirine güven arasında doğrusal bir ilişki olduğu; özerklik arttıca birbirine güvenin azaldığı sonucu elde edilmiştir.

Cerit (2009) “ğretmenlerin rgtsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli çalışmasını Bolu’da 19 ilköğretim okulundaki 299 sınıf ğretmeni ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda, müdürlere ve iş arkadaşlara güvenin işbirliği üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Durgun (2010) tarafından hizmet sektöründe çalışan iş görenlerin yöneticiye güven ve örgütsel güven düzeyleri dürüstlük ve tutarlılık algıları ile ilişkilendirilerek araştırılmıştır. Araştırma sonucunda iş görenlerin örgüte güven ve yöneticiye güven düzeylerinin dürüstlük ve tutarlılık algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Örgütteki güven düzeyinin ilişkilerin gelişmesinde önemli bir unsur olduğu belirtilmiştir. DeConinck (2010; akt: Bulut, 2018: 38) pazarlama sektöründe görev yapan personelin örgütsel adalet algılarının; örgütsel destek algısını ve örgütsel güven düzeyini nasıl etkilediğini konu alan araştırması neticesinde örgütsel desteğin adaleti ve güveni doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini tespit etmiştir.

Halıcı, Söyük ve Gün (2015) tarafından 429 sağlık çalışanının örgütsel güven düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda personelin “en az” görev yaptıkları örgüte, “en fazla” örgüt personeline, “orta derecede” ise örgüt liderine itimatları olduğu sonucu çıkmıştır.

Bulut (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel güven ölçeğine verdikleri puan arttıkça örgütsel sinizm puanlarının azaldığı gözlenmiştir.

2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Şahal (2005) tarafından iş tatmini elde etme süreciyle, örgüt kültürünü algılama süreci arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma neticesinde araştırma görevlilerinin örgüt kültürü ve kanaatlerini etkileyen en önemli iş tatmini alt boyutunun çalışma arkadaşları ile ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır.

Braynt v.d. (2006; akt: Maden Turgut, 2010: 54) Amerika’da 133 kadın okul danışmanının demografik bilgilerine göre iş doyumlarını ve yaşam doyumlarını incelediği araştırması neticesinde yaş ve iş tecrübesinin artmasıyla iş doyumunun arttığını ve bu artışın genel yaşam doyumuna pozitif yansımakta olduğunu tespit etmiştir. New Brunswick (1996; akt: Köseoğlu, 2017: 23) kadın çalışanların iş tatminlerinin erkek çalışanlara göre yüksek olduğunu saptamıştır. Aynı zamanda çalışma süresindeki artış ile iş doyumuna arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Yılmaz (2007) işletmelerindeki iş görenlerin iş doyumlarının incelendiği çalışmada, kalite belgesi olan ya da olmayan matbaa işletmelerindeki çalışanların iş doyumlarının nötr olduğu sonucunu elde etmiştir.

Ödemiş (2008) öğretmenlerin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulmuştur.

Karakuş (2008) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin duygusal zekâ yeterliliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve iş doyumlarını pozitif yönde yordadığı sonucunu elde etmiştir.

Bozkurt (2014), spor eğitmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasını ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinden yürütmüştür. Araştırmanın neticesinde iki unsur arasında anlamlı ilişki bulamamıştır.

Kaynak (2016) “Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi” adlı çalışmada Türk üretim firmalarında görev yapan Y Kuşağına mensup

lisans mezunu çalışanların iş tatminlerinin lise mezunu çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Y Kuşağı çalışanlarının kurumda çalışma süreleri arttıkça iş tatminlerinin anlamlı olarak azaldığını tespit etmiştir.

Gülten (2018) tarafından Samsun il merkezinde bulunan kamu hastanelerinde görev yapan 109 hemşirenin iş tatmini ile örgütsel bağlılıklarını inceleyen çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

2.4.3. Örgütsel Güven ve İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Tompson (2000; akt: Özbek, 2006: 231) örgüt personeli üzerinde yaptığı çalışmasını altı ay süre ile iki kez tekrarlamıştır. Araştırma neticesinde örgüt çalışanlarının örgütsel güvenleri ile iş doyumları, grup uyumları, değişim istekleri ve değişimi kabul etme davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır.

Yücel (2006), Türkiye faaliyet gösteren ve çalışan sayısı 1000 olan bir kuruluş üzerinde yaptığı araştırmasında çalışanların örgütsel güvenleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Her üç şirkette de iş tatminini etkileyen örgütsel güven alt boyutlarının yöneticiye güven ve yöneticinin tutarlı davranışları olduğunu tespit etmiştir.

Omarov'un (2009), "Örgütsel Güven ve İş Doyumu" isimli çalışmasının sonucunda çalışanların iş doyumlarının güvenden etkilendiğini ancak alt boyutlarından etkilenmediği sonucunu elde etmiştir. Bununla birlikte örgütün kendisine güveninin iş doyumunu en çok etkileyen alt boyut olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu durumun firmaya has bir durum olabileceği söylenmiştir.

Terekli (2010) tarafından yapılan çalışmada, tekstil çalışanlarının örgütsel güvenin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda tekstil çalışanlarının örgüte güveni yükseldikçe daha fazla iş doyumuna ulaştıkları belirtilmiştir.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011) tarafından kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışan iş görenlerin yöneticiye güven ve iş tatmini arasındaki anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Semercioğlu (2012) "Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırmasına Yönelik Alan

Çalışması” isimli araştırması neticesinde şu sonuçlara ulaşmıştır. Tıbbi sekreterlerin çalıştıkları bölümlere göre yönetici sekreterliği bölümünde çalışan katılımcıların iş doyumunun ve örgütsel güveninin poliklinik sekreterlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcılardan meslek yüksekokulu mezunlarının iş doyumları ve örgütsel güven düzeyleri normal ya da Anadolu Lisesi mezunu katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanı sıra evli sekreterlerin iş doyumları ve örgütsel güven düzeyleri bekâr sekreterlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Yılmaz (2012) Özel ve Kamu bankalarından görev yapan bankacıların örgütsel güvenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerinde önemli etkileri olduğunu saptamıştır. Örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkilerini ise önemine göre yeterlilik, devamlılık bağlılığı, itimat, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, özdeş ilgili ve açıklık olarak sıralamıştır. Bunun yanı sıra iş tatmininin alt boyutlarının da örgütsel güveni etkilediğini belirtmiştir.

Horuz (2014) sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmasının neticesinde öğretmenlerin iç kaynaklı iş doyum düzeyleri ile örgütsel güvenleri arasında ilişki bulunmadığını belirtmiştir. Ancak öğretmenlerin dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin; örgütsel güvenin alt boyutlarını ve genel olarak örgütsel güveni olumlu yönde etkileyerek artırdığını tespit etmiştir.

Yalçın (2014) tarafından özel dersanelerde görev yapan 183 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

“İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi” konulu bu çalışma tarama modeli ile hazırlanmış betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar incelenmek istenen olayı, olguyu ve durumu olduğu gibi ele alan ve belirlemeye çalışan araştırmalardır. İncelenmek istenen durum ya da olay ayrıntılı bir şekilde araştırılarak “Ne” oldukları betimlenmeye çalışılmaktadır. Tarama yöntemi betimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan yöntemlerden biridir. Tarama araştırmaları; örnekleme oluşturan kişilerin, konu ile alakalı durumlarının betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Karakaya, 2009: 59).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında İstanbul ili Şişli İlçesinde ekli listede adı geçen ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Bir nitelik hakkında yorum yapabilmek için o niteliğe dair gözlem sonuçlarına ihtiyaç vardır. Ancak tüm gözlem sonuçlarına ulaşmak mümkün olmayabilmektedir. Bu tür durumlarda evreni temsil edebilecek, evren içinden seçilen bir veri grubuna ilişkin gözlem sonuçları pratik ve yeterli olabilir. Bu veri grubuna örneklem denilmektedir (Şahin, 2009: 121). Evren içinden tesadüfi (random) yöntemle seçilen toplamda 200 katılımcıyla araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak geçerli ve güvenilir olduğu bilinen ölçekler seçilmiştir. Araştırmanın problemine yönelik verilerin toplanmasında katılımcıların kişisel bilgilerini içeren bilgi formu ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Örnekleme oluşturan katılımcıların kişisel bilgilerini içeren bilgi formu veri toplama aracının ilk bölümünü oluşturmaktadır. Katılımcıların örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerini ölçmeye yönelik olan ölçme araçları ise ikinci ve üçüncü bölümü oluşturmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için “Kişisel Bilgi Formu” araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formunda araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Katılımcıların kişisel özelliklerini tespit etmeye yönelik olarak katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki görev süresi sorulmuştur.

3.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyini ölçmek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilerek okullara uyarlanan “ Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)” kullanılmıştır. Daboval ve arkadaşları (1994), Örgütsel Güven Ölçeğini “Küçük İşletmeler ve Sorunlar” hakkındaki bir sempozyumda bildiri olarak sunmuşlardır. Ölçek örgütlerin örgütsel güven düzeyini ölçen 1-6 puan arası puanlanan Likert tipi ölçektir. Ölçek Kamer (2001) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonunda güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur. Daboval ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği, Yılmaz (2005) tarafından eğitim kurumlarına uyarlanmıştır. Küçük işletmeler için geliştirilen Örgütsel Güven ölçeğinin eğitimdeki ve okul örgütlerindeki karşılıkları bulunmuştur. Ölçekteki çift ifadeler sadeleştirilip ölçek 40 maddeye çıkarılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir. Yılmaz (2005), ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında 4 faktör bulmuştur. Dört faktör üzerinden açıklanan toplam varyans %53,910'dur. Varyansın; birinci faktör %19,352'sini (özdeğer: 10,352), ikinci faktör %16,988'ini (özdeğer: 9,107), üçüncü faktör %12,649'unu (özdeğer: 6,781), dördüncü faktör ise %4,421'ini (özdeğer: 2,638) açıklamakta olduğunu belirtmiştir. Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı

kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanarak güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları Çalışanlara duyarlılık 0,95; Yöneticiye Güven 0,95; Yeniliğe Açıklık 0,75 ve İletişim Ortamın alt boyutu ise 0,92 bulunmuştur.

Ölçeğin Güvenirliği, ölçme aracı ile tekrarlanan ölçümler sonucu elde edilen değerlerin birbirleri ile tutarlı olmasıdır (Ercan ve Kan, 2004: 212). Bu anlamda okullarda örgütsel güven ölçeğinin ölçüm güvenirliği elde edilen nihai verilerden yapılmış olup; Yılmaz'ın (2005: 572) araştırmasında ulaşılan cronbach alpha katsayıları Tablo 3.3.2.1'de gösterilmiştir.

Cronbach' Alpha katsayısına ilişkin ölçüt değerleri; $0,00 < \alpha < 0,40$ olduğu zaman ölçek güvenilir değildir, $0,41 < \alpha < 0,60$ olduğu zaman ölçek düşük güvenirliliktir, $0,61 < \alpha < 0,80$ olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenirliliktir, $0,81 < \alpha < 1,00$ olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenirliliktir (Özdamar, 1999: 500).

Tablo 3.3.2.1: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alpha	Yılmaz'ın (2005: 572) Araştırmasındaki Cronbach Alfa Katsayısı
Örgütsel Güven (Genel)	40	,98	,97
Çalışanlara Duyarlılık	15	,95	,95
Yöneticiye Güven	12	,96	,95
Yeniliğe Açıklık	4	,82	,75
İletişim Ortamı	9	,95	,92

Tablo 3.3.2.1'de görüldüğü gibi yapılan güvenirlilik analizi sonucunda okullarda örgütsel güven ölçeğinin toplam güvenilirlik katsayısı $\alpha = ,98$ olarak hesaplanmıştır. Bu anlamda ölçme aracı yüksek derecede güvenirliliğe sahiptir denilebilir.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeği

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek için Tezer (1991) tarafından hazırlanan İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İş doyum ölçeği bireylerin işlerinden sağladıkları doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen, 10 sorudan

oluşan bir ölçektir. Sorulara verilen cevaplar doyum - doyumsuzluk yönünden 1 ile 4 arası puanlanmaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40'tır. Yüksek puan bireyin işinden doyum aldığının göstergesidir. Ölçek üzerinde yürütülen faktör analiz sonuçları ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İş doyum ölçeğinin Spearman-Brown formülü ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,91'dir (Tezer, 1991: 35). İş Doyumu ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.81'dir. Tezer'in (1991: 37) araştırmasında ulaşılan cronbach alpha katsayısı Tablo 3.3.3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.3.3.1: Okullarda İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

İş Doyumu	Madde Sayısı	Cronbach Alpha	Tezer'in (1991: 37) Araştırmasındaki Cronbach Alfa Katsayısı
İş Doyumu (Genel)	10	,85	,81

Tablo 3.3.3.1'de görüldüğü gibi yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş doyum ölçeğinin toplam güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=,85$ olarak hesaplanmıştır. Bu anlamda ölçme aracı yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir denilebilir. İş doyum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarıyla kullanılabilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak seçilen ölçekleri geliştiren kişilerden gerekli izinler alınarak İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ölçeklerin uygulanması için izin alınmıştır (EK1). İzin onayının ardından ölçekler çoğaltılarak 2018-2019 eğitim öğretim yılında örneklem belirlenen ilk ve ortaokullara gidilerek öğretmenlerle görüşülmüş ve gerekli bilgilendirilme yapılmıştır. Ölçekler öğretmenler tarafından doldurulduktan sonra toplanmıştır

3.5. Verilerin Çözülmesi

Ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı ile analiz edilip değerlendirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların demografik özellikleri frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları ile sunulmuştur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş doyumlarını

betimlemek amacıyla aritmetik ortalama (X) ve standart sapma (S) değerleri kullanılmıştır. Bununla birlikte değişkenlerin arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili karşılaştırmalarda t-testi, ikiden fazla grup içeren değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Farklılığın anlamlı bulunması durumunda farkın hangi gruplarda olduğunu tespit etmek için Scheffe (Çoklu Karşılaştırma) testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için korelasyon yöntemi, değişkenlerin birbirini yordama düzeyini tespit etmek için regresyon analizine başvurulmuştur.

3.6. Verilerin Yorumlanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği 40 sorudan oluşmaktadır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinde öğretmenlerin güven düzeyleri tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmiştir.

İstatiksel analizlerde esas alınan bu derecelendirmedeki puan aralıklarının eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,83 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı=(En yüksek Değer- En Düşük Değer)/6). Bu hesaplamaya göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 3.6.1’de verilmiştir.

Tablo 3.6.1: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puan Aralıkları

1,00-1,83	Hiç Katılmıyorum	Hiç
1,84-2,67	Katılmıyorum	Çok Düşük
2,67-3,50	Biraz Katılıyorum	Düşük
3,50-4,33	Oldukça Katılıyorum	Orta
4,34-5,17	Çok Katılıyorum	Yüksek
5,17-6,00	Tamamen Katılıyorum	Çok Yüksek

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek kullanılan İş Doyumu Ölçeği ise 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40’tır. Yüksek puan bireyin işinden doyum aldığının göstergesidir. Doyum - doyumsuzluk verilen cevaplara göre 1 ile 4 arası puanlanmaktadır.

Derecelendirmede puan aralıklarının eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,75 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı=(En yüksek Değer- En Düşük Değer)/4). Bu hesaplamaya göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 3.6.2’de verilmiştir.

Tablo 3.6.2: İş Doyumu Ölçeği Puan Aralıkları

1,00-1,75	Düşük
1,75-2,50	Orta
2,50-3,25	Yüksek
3,25-4,00	Çok Yüksek



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR

Bu bölümde, toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi ile ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Bulguların sıralaması ve açıklaması, araştırmanın amaçlarına göre tablolar yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

4.1.Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1.1: Araştırma Örnekleminin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	115	57,5
Erkek	85	42,5
Toplam	200	100

Tablo 4.1.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin cinsiyet dağılımları; % 57.5'i kadın, % 42,5'i erkektir.

Tablo 4.1.2: Araştırma Örnekleminin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	117	58,5
Bekâr	83	41,5
Toplam	200	100

Tablo 4.1.2 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin medeni durum dağılımları; % 58,5'i evli, % 41,5'i bekârdır.

Tablo 4.1.3: Araştırma Örnekleminin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21-30	34	17,0
31-40	94	47,0
41-50	36	18,0
51 ve üstü	36	18,0
Toplam	200	100

Tablo 4.1.3 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin Yaş değişkeni dağılımları; % 17,0 21-30 yaş arası, %47,0 31-40 yaş arası, %18, 41-50 yaş arası, %18,0 ise 51 ve üstü yaş grubundadır.

Tablo 4.1.4: Araştırma Örnekleminin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	175	87,5
Yüksek Lisans	25	12,5
Toplam	200	100

Tablo 4.1.4 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin öğrenim durumu dağılımları; % 87,5 lisans, %12,5 yüksek lisanslıdır.

Tablo 4.1.5: Araştırma Örnekleminin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	N	%
Sınıf Öğretmeni	100	50,0
Branş Öğretmeni	100	50,0
Toplam	200	100

Tablo 4.1.5 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin branş dağılımları; % 50,0 sınıf öğretmeni, %50,0 branş öğretmenidir.

Tablo 4.1.6: Araştırma Örnekleminin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 Yıl	31	15,5
6-10 Yıl	34	17,0
11-15 Yıl	46	23,0
16-20 Yıl	38	19,0
21 Yıl ve üstü	51	25,5
Toplam	200	100

Tablo 4.1.6 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin mesleki kıdem dağılımları; %15,5 1-5 yıl arası, %17,0 6-10 yıl arası, %23,0 11-15 yıl arası, %19,0 16-20 yıl arası, %25,5 21 yıl ve üstüdür.

Tablo 4.1.7: Araştırma Örnekleminin Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi	N	%
5 Yıdan Az	112	56,0
6-10 Yıl	53	26,5
11-15 Yıl	20	10,0
16-20 Yıl	10	5,0
21 Yıdan Fazla	5	2,5
Toplam	200	100

Tablo 4.1.7 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya katılan örneklemin görev yapılan okuldaki görev süresi dağılımları; %56,0 5 yıldan az, % 26,5 6-10 yıl arası, %10,0 11-15 yıl arası, %5,0 16-20 yıl arası, %2,5 21 yıldan fazladır.

4.2. Örgütsel Güven

Bu bölümde araştırmaya katılan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve demografik değişkenlere göre örgütsel güven ve alt boyutları analiz edilecektir.

4.2.1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Katılımcıların Örgütsel Güven ve alt boyutlarına ilişkin algılarını belirlemek için uygulanan Örgütsel Güven Ölçeğine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.2.1.1'de bulunmaktadır.

Tablo 4.2.1.1: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular

Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları	Min	Max	Xort	SS
Çalışanlara Duyarlılık	1,73	6,00	4,33	1,07
Yöneticiye Güven	1,33	6,00	4,85	1,07
Yeniliğe Açıklık	1,50	6,00	4,46	1,10
İletişim Ortamı	1,89	6,00	4,85	1,04
Toplam Ölçek	2,00	6,00	4,62	,99

Katılımcıların Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin Çalışanlara Duyarlılık alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 4.33$ (Yüksek) $S_s = 1,07$; Yöneticiye Güven alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 4.85$ $S_s = 1,07$; Yeniliğe Açıklık alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 4.46$ (Yüksek) $S_s = 1,10$; İletişim Ortamı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 4.85$ (Yüksek) $S_s = 1,04$; Okullarda Örgütsel Güven ölçeğinden alınan toplam puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 4.62$ (Yüksek) $S_s = ,99$ 'dur. "Çalışanlara Duyarlılık" alt boyutuna ait en düşük puan 1,73, "Yöneticiye Güven" alt boyutuna ait en düşük puan 1,33, "Yeniliğe Açıklık" alt boyutuna ait en düşük puan 1,50, "İletişim Ortamı" alt boyutuna ait en düşük puan 1,89'dur. Tüm boyutlar için en yüksek puan 6,00'dır. Alt boyutlar için ortalama puanlar karşılaştırıldığında en yüksek ortalama puanlarının Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı alt boyutlarında, en düşük ortalama puanının ise Çalışanlara Duyarlılık alt boyutuna ait olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.1.2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Normallik Testi Sonuçları

Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları	N	Mean	SS	Skewness	Kurtosis
Çalışanlara Duyarlılık	200	4,33	1,07	-,186	-,967
Yöneticiye Güven	200	4,85	1,07	-,947	,277
Yeniliğe Açıklık	200	4,46	1,10	-,396	-,532
İletişim Ortamı	200	4,85	1,04	-,770	-,257
Toplam Ölçek	200	4,62	0,99	-,498	-,524

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği soruları kapsamında katılımcıların örgütsel güven ve alt boyutları toplam puanlar normallik testlerine tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında değişmesi gerektiği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 68 akt: Erbay ve Beydoğan 2017: 250). Bu durumda örgütsel güven toplam ölçeği (skewness= -,498; kurtosis=-,524) ile çalışanlara duyarlılık(skewness= -,186; kurtosis=-,967), yöneticiye güven (skewness= -,947; kurtosis=-,277), yeniliğe açıklık (skewness= -,396; kurtosis=-,532), ve iletişim ortamı (skewness= -,770; kurtosis=-,257) alt boyutlarının normallik şartını sağladığı ortaya çıkmıştır.

4.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.2.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
ÇD	Erkek	85	4,36	1,10	0,318	198	,751
	Kadın	115	4,31	1,05			
YG	Erkek	85	4,75	1,19	1,102	198	,272
	Kadın	115	4,92	0,97			
YA	Erkek	85	4,57	1,13	1,139	198	,256
	Kadın	115	4,39	1,07			
İO	Erkek	85	4,83	1,10	0,22	198	,820
	Kadın	115	4,87	1,00			
Toplam Ölçek	Erkek	85	4,61	1,06	0,156	198	,876
	Kadın	115	4,63	0,93			

$p < 0,05$

Tablo 4.2.2.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde toplam ölçek ($t=0,156$; $p=0,876 > 0,05$) ile çalışanlara duyarlılık ($t=0,318$; $p=0,751 > 0,05$), yöneticiye güven ($t=1,102$; $p=0,272 > 0,05$), yeniliğe açıklık ($t=1,139$; $p=0,256 > 0,05$), ve iletişim ortamı ($t=0,22$; $p=0,820 > 0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
ÇD	Evli	117	4,25	1,07	1,32	198	,186
	Bekar	83	4,45	1,07			
YG	Evli	117	4,75	1,13	1,57	198	,117
	Bekar	83	4,99	0,96			
YA	Evli	117	4,40	1,13	1,00	198	,317
	Bekar	83	4,56	1,05			
İO	Evli	117	4,75	1,06	1,60	198	,110
	Bekar	83	5,00	1,01			
Toplam Ölçek	Evli	117	4,53	1,01	1,54	198	,123
	Bekar	83	4,75	0,95			

p<0,05

Tablo 4.2.3.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Medeni Durum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde medeni durum değişkeninin toplam ölçek (t=1,54; p=0,123>0,05) ile çalışanlara duyarlılık (t=1,32; p=0,186>0,05), yöneticiye güven (t=1,57; p=0,117>0,05), yeniliğe açıklık (t=1,00; p=0,317>0,05) ve iletişim ortamı (t=1,60; p=0,110>0,05) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Puan	Yaş	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
ÇD	21-30	34	4,47	1,03	Grup A.	6,142	3	2,047	1,782	,152
	31-40	94	4,46	1,10	Grup İ.	225,222	196	1,149		
	41-50	36	4,07	1,12	Toplam	231,365	199			
	51ve üstü	36	4,13	0,96						
YG	21-30	34	4,96	0,86	Grup A.	5,054	3	1,685	1,467	,225
	31-40	94	4,97	1,04	Grup İ.	225,015	196	1,148		
	41-50	36	4,57	1,17	Toplam	230,069	199			
		36	4,73	1,20						

	51ve üstü										
YA	21-30	34	4,29	1,03	Grup A.	7,735	3	2,578	2,164	,094	
	31-40	94	4,67	1,06	Grup İ.	233,553	196	1,192			
	41-50	36	4,22	1,16	Toplam	241,289	199				
	51ve üstü	36	4,34	1,14							
İO	21-30	34	4,90	0,92	Grup A.	1,764	3	0,588	0,530	,662	
	31-40	94	4,93	1,01	Grup İ.	217,612	196	1,110			
	41-50	36	4,69	1,23	Toplam	219,376	199				
	51ve üstü	36	4,78	1,07							
TÖ	21-30	34	4,69	0,87	Grup A.	4,436	3	1,479	1,515	,212	
	31-40	94	4,74	0,97	Grup İ.	191,362	196	0,976			
	41-50	36	4,37	1,11	Toplam	195,798	199				
	51ve üstü	36	4,48	0,99							

p<0,05

Tablo 4.2.4.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Yaş değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde yaş değişkeninin toplam ölçek (f=1,515; p=0,212>0,05) ile çalışanlara duyarlılık (f=1,782; p=0,152>0,05), yöneticiye güven (f=1,467; p=0,225>0,05) yeniliğe açıklık(f=2,164; p=0,094>0,05), ve iletişim ortamı (f=0,530; p=0,662>0,05) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.5.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.5.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
ÇD	Lisans	175	4,32	1,06	0,53	198	,596
	Yüksek Lisans	25	4,44	1,16			
YG	Lisans	175	4,85	1,06	0,20	198	,841
	Yüksek Lisans	25	4,89	1,16			

YA	Lisans	175	4,44	1,07	0,64	198	,521
	Yüksek Lisans	25	4,60	1,26			
İO	Lisans	175	4,85	1,04	0,26	198	,791
	Yüksek Lisans	25	4,91	1,12			
Toplam Ölçek	Lisans	175	4,61	0,97	0,41	198	,678
	Yüksek Lisans	25	4,70	1,11			

$p < 0,05$

Tablo 4.2.5.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Öğrenim Durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde öğrenim durumu değişkeninin toplam ölçek ($t=0,41$; $p=0,678 > 0,05$) ile çalışanlara duyarlılık ($t=0,53$; $p=0,596 > 0,05$), yöneticiye güven ($t=0,20$; $p=0,841 > 0,05$), yeniliğe açıklık ($t=0,64$; $p=0,521 > 0,05$) ve iletişim ortamı ($t=0,26$; $p=0,791 > 0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.6.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.6.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Branş	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
ÇD	Sınıf Öğretmeni	100	4,24	1,04	1,27	198	,203
	Branş Öğretmeni	100	4,43	1,11			
YG	Sınıf Öğretmeni	100	4,75	1,04	1,30	198	,195
	Branş Öğretmeni	100	4,95	1,10			
YA	Sınıf Öğretmeni	100	4,37	0,99	1,18	198	,236
	Branş Öğretmeni	100	4,56	1,19			
İO	Sınıf Öğretmeni	100	4,77	1,01	1,07	198	,282
	Branş Öğretmeni	100	4,93	1,08			
Toplam Ölçek	Sınıf Öğretmeni	100	4,53	0,95	1,33	198	,184
	Branş Öğretmeni	100	4,71	1,02			

$p < 0,05$

Tablo 4.2.6.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden branş değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi

kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde branş değişkeninin toplam ölçek ($t=1,33$; $p=0,184>0,05$) ile çalışanlara duyarlılık ($t=1,27$; $p=0,203>0,05$), yöneticiye güven ($t=1,30$; $p=0,195>0,05$), yeniliğe açıklık ($t=1,18$; $p=0,236>0,05$) ve iletişim ortamı ($t=1,07$; $p=0,282>0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.7.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.7.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Puan	Kıdem	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
ÇD	1-5	31	4,63	1,03	Grup A.	7,229	4	1,807	1,572	,183
	6-10	34	4,20	1,01	Grup İ.	224,135	195	1,149		
	11-15	46	4,53	1,06	Toplam	231,365	199			
	16-20	38	4,18	1,20						
	21ve üstü	51	4,18	1,03						
YG	1-5	31	4,96	1,01	Grup A.	3,352	4	0,838	0,721	,579
	6-10	34	4,77	1,08	Grup İ.	226,716	195	1,163		
	11-15	46	5,04	0,93	Toplam	230,069	199			
	16-20	38	4,77	1,15						
	21ve üstü	51	4,73	1,16						
YA	1-5	31	4,38	1,12	Grup A.	3,423	4	0,856	0,702	,592
	6-10	34	4,44	1,04	Grup İ.	237,866	195	1,220		
	11-15	46	4,69	1,05	Toplam	241,289	199			
	16-20	38	4,44	1,15						
	21ve üstü	51	4,34	1,14						
İO	1-5	31	4,91	1,08	Grup A.	4,138	4	1,034	0,937	,443
	6-10	34	4,78	0,92	Grup İ.	215,238	195	1,104		
	11-15	46	5,09	0,90	Toplam	219,376	199			
	16-20	38	4,69	1,24						
	21ve üstü	51	4,79	1,07						

TÖ	1-5	31	4,77	0,97	Grup A.	4,296	4	1,074	1,094	,361
	6-10	34	4,53	0,91	Grup İ.	191,502	195	0,982		
	11-15	46	4,83	0,90	Toplam	195,798	199			
	16-20	38	4,49	1,12						
	21ve üstü	51	4,50	1,02						

p<0,05

Tablo 4.2.7.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Mesleki Kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde Mesleki Kıdem değişkeninin toplam ölçek ($f=1,094$; $p=0,361>0,05$) ile çalışanlara duyarlılık ($f=1,572$; $p=0,183>0,05$), yöneticiye güven ($f=0,721$; $p=0,579>0,05$) yeniliğe açıklık ($f=0,702$; $p=0,592>0,05$) ve iletişim ortamı ($f=0,937$; $p=0,443>0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.2.8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel güven düzeyleri tablo 4.2.8.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.8.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	Görev Süresi	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
ÇD	1-5	112	4,38	1,02	Grup A.	8,464	4	2,116	1,851	,121
	6-10	53	4,34	1,04	Grup İ.	222,900	195	1,143		
	11-15	20	4,48	1,33	Toplam	231,365	199			
	16-20	10	4,13	1,29						
	21ve üstü	5	3,12	0,57						
YG	1-5	112	4,93	1,00	Grup A.	10,505	4	2,626	2,332	,057
	6-10	53	4,86	0,95	Grup İ.	219,564	195	1,126		
	11-15	20	4,84	1,37	Toplam	230,069	199			
	16-20	10	4,58	1,07						
	21ve üstü	5	3,51	1,76						

YA	1-5	112	4,52	1,05	Grup A.	4,616	4	1,154	0,951	,436
	6-10	53	4,43	1,08	Grup İ.	236,673	195	1,214		
	11-15	20	4,61	1,42	Toplam	241,289	199			
	16-20	10	3,92	1,01						
	21ve üstü	5	4,05	0,94						
İO	1-5	112	4,90	0,98	Grup A.	8,680	4	2,170	2,008	,095
	6-10	53	4,92	0,91	Grup İ.	210,695	195	1,080		
	11-15	20	4,86	0,90	Toplam	219,376	199			
	16-20	10	4,50	1,37						
	21ve üstü	5	3,68	1,21						
TÖ	1-5	112	4,68	0,92	Grup A.	8,110	4	2,027	2,106	,081
	6-10	53	4,64	0,91	Grup İ.	187,688	195	0,963		
	11-15	20	4,68	1,32	Toplam	195,798	199			
	16-20	10	4,33	1,10						
	21ve üstü	5	3,46	1,14						

p<0,05

Tablo 4.2.8.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde görev yapılan okuldaki görev süresi değişkeninin toplam ölçek ($f=2,106$; $p=0,081>0,05$) ile çalışanlara duyarlılık ($f=1,851$; $p=0,121>0,05$), yöneticiye güven ($f=2,332$; $p=0,057>0,05$) yeniliğe açıklık ($f=0,951$; $p=0,436>0,05$) ve iletişim ortamı ($f=2,008$; $p=0,095>0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.3. İş Doyumu

Bu bölümde araştırmaya katılan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ve demografik değişkenlere göre iş doyumları analiz edilecektir.

4.3.1. İş Doyumu Ölçeği 'ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Katılımcıların İş Doyumuna ilişkin algılarını belirlemek için uygulanan İş Doyumu Ölçeğine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.3.1.1'de bulunmaktadır.

Tablo 4.3.1.1: İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular

İş Doyumu Ölçeği	Min	Max	Xort	SS
İş Doyumu	1,50	4,00	3,10	0,49

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $X_{ort} = 3,10$ (Yüksek) $S_s = 0,49$ 'dur. İş Doyumu Ölçeğinden alınan en düşük puan 1,50, en yüksek puan 4,00'dür.

Tablo 4.3.1.2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Normallik Testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği	N	Xort	SS	Skewness	Kurtosis
İş Doyumu	200	3,10	0,49	-,507	,111

İş Doyumu Ölçeği soruları kapsamında katılımcıların iş doyumu toplam puanları normallik testlerine tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında değişmesi gerektiği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 68 akt: Erbay ve Beydoğan 2017: 250). Bu durumda iş doyumu ölçeğinin (skewness= -,507; kurtosis=-,111) normallik şartını sağladığı ortaya çıkmıştır.

4.3.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyumları tablo 4.3.2.1'de verilmiştir.

Tablo 4.3.2.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
İD	Erkek	85	3,01	0,55	2,12	198	,35
	Kadın	115	3,16	0,43			

$p < 0,05$

Tablo 4.3.2.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni ($t = 2,12$; $p = 0,35 > 0,05$) ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.3.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları tablo 4.3.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.3.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
İD	Evli	117	3,13	0,48	1,03	198	,301
	Bekar	83	3,06	0,51			

p<0,05

Tablo 4.3.3.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Medeni Durum değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni durum değişkeni (t=1,03; p=0,301>0,05) ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.3.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyumları tablo 4.3.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.4.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Puan	Yaş	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
İD	21-30	34	3,26	0,39	Grup A.	2,946	3	0,982	4,216	,006
	31-40	94	3,00	0,54	Grup İ.	45,660	196	0,233		
	41-50	36	3,06	0,41	Toplam	48,606	199			
	51ve üstü	36	3,26	0,44						

p<0,05

Tablo 4.3.4.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş değişkeninde (f=4,216; p=0,006<0,05) anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Scheffee testi uygulanmış test sonuçları Tablo 4.3.4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.3.4.2: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumları Ölçek Puanlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Yaş(i)	Yaş(j)	$\frac{\rightarrow i \rightarrow j}{\bar{x} \bar{x}}$	$SH_{\bar{x}}$	p
İD	21-30	31-40	,26471	,09659	,060
		41-50	,20359	,11542	,377
		51 ve üstü	-,00474	,11542	1,000
	31-40	21-30	-,26471	,09659	,060
		41-50	-,06111	,09460	,937
		51 ve üstü	-,26944*	,09460	,047
	41-50	21-30	-,20359	,11542	,377
		31-40	,06111	,09460	,937
		51 ve üstü	-,20833	,09460	,047
	51 ve üstü	21-30	,00474	,11542	1,000
		31-40	,26944	,09460	,047
		41-50	,20833	,11376	,343

p<0,05

Tablo 4.3.4.2 de görüldüğü üzere ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının demografik özelliklerden yaş değişkeninin hangi yaş grubunda farklılaştığını belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-hoc Scheffee testi sonucunda, söz konusu farklılığın 31-40 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasında olduğu ve 51 ve üstü yaş grubunda bulunanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.3.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre iş doyumları tablo 4.3.5.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.5.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
İD	Lisans	175	3,10	0,49	0,092	198	,927
	Yüksek Lisans	25	3,09	0,49			

p<0,05

Tablo 4.3.5.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Öğrenim Durumu değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının öğrenim durumu değişkeni ($t=0,092$; $p=0,927>0,05$) ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.3.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre iş doyumları tablo 4.3.6.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.6.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Branşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Puan	Branş	N	\bar{x}	ss	t	Sd	p
İD	Sınıf Öğretmeni	100	3,18	0,44	2,32	198	,021
	Branş Öğretmeni	100	3,02	0,53			

$p<0,05$

Tablo 4.3.6.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden branş değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile branş değişkeninde ($t=2,32$; $p=0,021<0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın olduğu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

4.3.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre iş doyumları tablo 4.3.7.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.7.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Puan	Kıdem	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
İD	1-5	31	3,22	0,45	Grup A.	3,296	4	0,824	3,547	,008
	6-10	34	3,05	0,64	Grup İ.	45,310	195	0,232		
	11-15	46	3,01	0,45	Toplam	48,606	199			
	16-20	38	2,93	0,42						
		51	3,26	0,42						

21ve
üstü

p<0,05

Tablo 4.3.7.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden Mesleki Kıdem değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdem değişkeninde ($f=3,547$; $p=0,008<0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Scheffe testi uygulanmış test sonuçları Tablo 4.3.7.2’de verilmiştir.

Tablo 4.3.7.2: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları Ölçek Puanlarına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Kıdem(i)	Kıdem(j)	$\frac{\rightarrow i \rightarrow j}{x \quad x'}$	$SH_{\frac{\rightarrow}{x}}$	p
İD	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,16964	,11971	,734
		11-15 Yıl	,20302	,11201	,513
		16-20 Yıl	,28574	,11666	,204
		21 Yıl ve üstü	-,04605	,10978	,966
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,16964	,11971	,734
		11-15 Yıl	,03338	,10902	,999
		16-20 Yıl	,11610	,11379	,903
		21 Yıl ve üstü	-,21569	,10672	,398
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,20302	,11201	,513
		6-10 Yıl	-,03338	,10902	,999
		16-20 Yıl	,08272	,10567	,961
		21 Yıl ve üstü	-,24906	,09802	,172
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,28574	,11666	,204
		6-10 Yıl	-,11610	,11379	,903
		11-15 Yıl	-,08272	,10567	,961
		21 Yıl ve üstü	-,33179*	,10330	,039
	21 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	,04605	,10978	,966
		6-10 Yıl	,21569	,10672	,398
		11-15 Yıl	,24906	,09802	,172
		16-20 Yıl	,33179*	,10330	,039

p<0,05

Tablo 4.3.7.2 de görüldüğü üzere ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının demografik özelliklerden mesleki kıdem değişkeninin hangi kıdem

grubunda farklılaştığını belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-hoc Scheffee testi sonucunda, söz konusu farklılığın 16-20 mesleki kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında olduğu ve 21 yıl ve üstü kıdem grubunda bulunanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.3.8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre İş Doyumları

İlk ve Ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki görev sürelerine göre iş doyumları tablo 4.3.8.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.8.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	Görev Süresi	N	\bar{x}	ss	Var K.	KT	Sd	KO	f	p
İD	1-5	112	3,11	0,46	Grup A.	0,572	4	0,143	0,581	,677
	6-10	53	3,06	0,52	Grup İ.	48,034	195	0,246		
	11-15	20	3,15	0,54	Toplam	48,606	199			
	16-20	10	3,22	0,56						
	21ve üstü	5	2,86	0,57						

$p < 0,05$

Tablo 4.3.8.1 incelendiğinde, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerinden görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile görev yapılan okuldaki görev süresi değişkeninin ($f=0,581$; $p=0,677 > 0,05$) anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Okullarda Örgütsel Güven ve alt boyutları ile İş Doyumu ölçekleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1: Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Korelasyon Analizi Sonuçları

		Çalışanlar Duyarlılık	Yönetciye Güven	Yeniliğe Açıklık	İletişim Ortamı	Örgütsel Güven
İş Doyumu	r	,398	,382	,306	,387	,413
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	n	200	200	200	200	200

P<0.05 anlamlılık düzeyi

Tablo 4.4.1 örneklem grubunu oluşturan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarda örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlarla iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan pearson korelasyon analizi sonucunu göstermektedir. Analiz sonucunda örgütsel güven ile iş doyumunu ile arasındaki ($r=,413$, $p<0.05$) pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak en yüksek düzeyde ilişki örgütsel güven ($r=,413$, $p<0.05$) ve örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık ($r=,398$, $p<0.05$) alt boyutunda saptanırken, en düşük düzeyde ilişki örgütsel güvenin yeniliğe açıklık ($r=,306$, $p<0.05$) alt boyutunda bulunmuştur. Bu bulgulara göre çalışanlara duyarlılık ve örgütsel güven personelin işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır.

4.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel güven düzeyinin ve alt boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. İş doyumunu etkileyen örgütsel güven ve alt boyutlarını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel güven ve alt boyutları değişken olarak alınmıştır. Analize tabi tutulan bu değişkenlere çoklu regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5.1: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizinin ANOVA Test Sonuçları

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	f	Anlamlılık
1	Regrasyon	8,910	4	2,227	10,942	,000
	Sapma Puanı	39,696	195	,204		

Toplam	48,606	199
--------	--------	-----

a.Bağımlı Değişken= İş Doyumu

b.Bağımsız Değişken= Örgütsel Güven, Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı

Tablo 4.5.1'deki sonuca göre Örgütsel Güven ve alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişki ($p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.5.2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Özeti

Model	R	Kareler Toplamı	Düzeltilmiş Kareler Toplamı	Tahmini Standart Hata
1	,428	,183	,167	,45119

a.Bağımlı Değişken= İş Doyumu

b.Bağımsız Değişken= Örgütsel Güven, Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı

$p < 0,05$

Çoklu regresyon analizi sonucu elde edilen özet tablosu incelendiğinde “Kareler Toplamı” sütunundaki belirlilik katsayısı (,183), bağımsız değişken durumundaki Örgütsel Güven ve alt boyutları ile bağımlı değişken durumundaki iş doyumuna ait toplam vatanın yaklaşık % 19’unu açıkladığını göstermektedir. Başka bir anlatımla ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları %19 oranında Örgütsel Güven ve alt boyutlarına bağlı olduğu ve şekillendirildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.5.3: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doyumu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Parametreler

Değişkenler	β	Standart Hata	B	t	p	
Sabit	2,160	,155		13,919	,000	
Çalışanlara Duyarlılık	,127	,055	,277	2,326	,021	
Yöneticiye Güven	,111	,065	,241	1,700	,091	
Yeniliğe Açıklık	-,072	,055	-,161	-1,317	,189	
İletişim Ortamı	,037	,074	,078	,500	,618	
			R=,428a	R ² =,183	F=10,942	P=,000

*Bağımlı Değişken İş Doyumu için anlamlılık düzeyi $p < 0,05$

Tablo 4.5.3’de görüldüğü gibi örgütsel güvende çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan iş

doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($R=,428$, $R^2=,183$, $p<,05$).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görelî önem sırası; Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklıktır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Çalışanlara Duyarlılık alt boyutunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven değişkenlerinin iş doyumunu yordamasına ilişkin regresyon eşitliğı (matematiksel model) ise şöyledir; örgütsel güven= $2,160 + 0,127$ çalışanlara duyarlılık + $0,111$ yöneticiye güven + $-0,072$ yeniliğe açıklık + $0,037$ iletişim ortamıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin sonuçlara, tartışmalara ve bulgular üzerinden düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği bu araştırmada genel olarak ulaşılan sonuçlar şöyledir.

Örneklem grubunu oluşturan kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerin sayısından fazladır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden evli olanların sayısı çoğunlukta. Öğretmenlerden yaş aralığı 31-40 olanlar daha fazladır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden lisans mezunu olanlar çoğunlukta olup grubun %87,5'ini oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin sayısı eşittir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden mesleki kıdem yılı 11-15 yıl ile 21 yıl ve üstü olanlar çoğunlukta olup kıdem yılı 5 yıl ve üzeri olanlar azınlıktadır. Öğretmenlerden görev yaptığı okuldaki görev süresi 5 yıldan az olanlar örneklem grubunun % 56'sını oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk amacı olan İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemek üzere uygulanan ölçek sonucunda öğretmenlerin en yüksek katılımı sırası ile yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında göstermiştir. Çalışanlara duyarlılık alt boyutu ise diğer alt boyutlara kıyasla en düşük ortalamaya ($x=4,33$) (Orta) sahiptir. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güven düzeyleri Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı boyutlarında daha yüksek; Yeniliğe Açıklık ve Çalışanlara Duyarlılık boyutlarında ise daha düşük olduğunu göstermektedir. Ancak çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık boyutlarının düzeylerinin düşük olmasının yöneticiye ve iletişim ortamına olan güveni etkilemediği bulgusu çıkarılabilir. Ya da örgütte yöneticiye ve iletişim ortamına duyulan güvenin örgütün bütününe atfedilmediği biçimde de yorumlanabilir.

Çalışanlara duyarlılık boyutunun orta düzeyde olması okulda yeni göreve başlayan öğretmenlerin örgüte kaynaşması, onlara okulun amaçlarının anlatılması, okulun iş prensiplerinin oluşturulmasında öğretmenlerin de kararlarının alınması ve öğretmenlere kendilerini değerli hissettirilmesi becerilerinin orta düzeyde sergilendiği sonucu çıkarılabilir (Yılmaz, 2005: 578).

Örgütsel güvenin tüm ölçek puanların ortalamasının 4,62 (Yüksek) olduğu görülmektedir. Bu sonuç; okul örgütünde görev yapan öğretmenlerin kendilerini güvende hissettiklerini, okul yöneticisine güvendiklerini, okulda rahat bir iletişim ortamı olduğunu düşündüklerini gösterebilir. Örgütsel güven ölçeğinin toplam puan derecelendirilmesinin yüksek olması örgütte sergilenen kurumsal becerilerin iyi düzeyde olduğunu belirtebilir (Yılmaz, 2005: 577).

Öztürk ve Aydın da (2012, 498) yapmış oldukları araştırmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin güven düzeylerinin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı alt boyutlarında belirlemeye çalışmışlardır. Elde edilen bulgularda çalışanlara duyarlılık alt boyutunda örgütsel güvenin diğer boyutlara göre düşük kaldığı ancak genel olarak ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kurumlarına güven duyduklarını tespit etmişlerdir. Bu anlamda iki araştırmanın bulguları arasında paralellik olduğu ifade edilebilir.

Öztürk (2010: 67), yaptığı çalışmada örgütsel güven alt boyutlarından en yüksek ortalamaya sırası ile İletişim Ortamı, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve Çalışanlara Duyarlılık olduğunu belirtmiştir. Öztürk'ün çalışmasında da örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışanlara duyarlılığın diğer boyutlardan daha az seviye olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenler örgütsel güvenin tüm boyutlarında ise güçlü düzeyde görüş bildirmişlerdir.

Altuntaş (2008:48) yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel güvenin tüm boyutlarında Orta düzeyde güven duyduklarını tespit etmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların en az çalıştıkları kuruma en fazla da yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duydukları sonucunu elde etmiştir.

Bireylerin davranışlarında olumlu değişiklik oluşturmayı amaçlayan okul örgütlerinde güvenin en üst düzeyde olması beklenir. Araştırma da ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin yüksek ancak en üst seviyede olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci amacı olan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin ve alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenin durumu, branş, kıdem ve mevcut eğitim kurumundaki görev süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır:

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde ve alt boyutları (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) ile ilgili görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre fark bulunmamıştır. Yakut Özek de (2016: 88) araştırmasında benzer bir bulguya ulaşmış ve örgütsel güven düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırma sonucu ile Uysal da (2014: 137) cinsiyetin örgütsel güveni etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Ancak farkın anlamlı olduğu çalışmalara da rastlanmaktadır. Öztürk ve Aydın (2012: 498) yapmış oldukları çalışmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ile ilgili görüşlerinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna tespit etmişlerdir. İş yaşamında yer alan meslekler eski zamanlardan itibaren cinsiyetlere göre ayırım gösterebilmektedir. Bazı meslek grupları kadınlar tarafından daha fazla talep görebilmektedir. Öğretmenlik mesleği de kadın çalışanlar tarafından tercih edilen mesleklerden biri olabilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin çalışma saatleri ve tatil olanakları eğitim sektörü çalışanlarının büyük bir kısmının kadınlardan oluşturmasına neden olabilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin avantajları kadın çalışanların örgütsel güven düzeylerinin daha fazla olmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde ve alt boyutlarında (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) farklılık göstermediği görülmektedir. Evli ve bekâr öğretmenlerin aynı örgütsel güven düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Gören ve Özdemir (2015: 799) örgütsel güven düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde ve alt boyutlarına (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) ilişkin algıları da yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Uçar Şahmelikoğlu da (2013: 72) çalışanların örgütsel güven düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gökdoğan (2012: 138) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin ve tüm alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Analiz sonuçlarına göre 41-50 yaş arası

olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin 21-30 yaş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalar arası farklılıkların olma nedeni bireylerin ait olduğu örgütlerin birbirinden farklı olmasından kaynaklanabilir.

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ve alt boyutlarına (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenlerin dört boyutta ve genel ölçekte lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yani lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler kurumlarına lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlere oranla daha fazla güven hissettikleri sonucuna ulaşılabilir. İşleyen de (2011: 127) çalışanların örgütsel güven düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın bu bulgusu; Yılmaz'ın (2006: 125) yaptığı araştırmasındaki öğrenim durumuna göre ön lisans mezunu öğretmenlerinin lisans mezunu öğretmenlere göre örgütsel güven ve alt boyutlarında daha yüksek puan aldığı sonucuyla ters düşmektedir. Çalışma sonuçları arasında fark oluşturan etmenlerin bireysel ve örgütsel olabileceği düşünülebilir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinde ve alt boyutları (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) ile ilgili görüşleri arasında branşa göre fark bulunmamıştır. Gül Güleriyüz de (2017: 78) araştırmasında benzer bir bulguya ulaşmış ve örgütsel güven düzeyinin branşa göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırma sonucu ile Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008: 223) branşın örgütsel güveni etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinde ve alt boyutlarında (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Uygur da (2018: 90) çalışanların örgütsel güven düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Memduhoğlu ve Zengin de (2011: 223) yaptıkları araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi ile ilgili görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Ancak farkın anlamlı olduğu çalışmalara da

rastlanmaktadır. Artuksı (2009: 91) yapmış olduğu araştırma da öğretmenlerin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunda kıdemi 6-10 olanların, kıdemi 20 yıldan fazla olanlara göre daha düşük; tüm ölçek puanında ise 20 yıldan fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer kıdemlere göre daha yüksek örgütsel güven düzeyine sahip olduğu sonucunu tespit etmiştir. Bu duruma mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin uzun zaman meslekte olmaları dolayısıyla okul ortamını daha iyi tanımaları, kıdemleri dolayısıyla belirli bir saygınlığa erişmeleri bu nedenle de örgüte karşı daha fazla güven duymaları olabilir.

Görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenine göre; görev yapılan okuldaki görev süresi 5 yıldan az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde ve çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur.

Bilgi (2011: 78) yaptığı araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin buldukları okulda, çalışma süreleri açısından anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu anlamda iki araştırmanın bulguları arasında paralellik olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın üçüncü amacı olan İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlemek üzere uygulanan ölçek sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ($x=3,10$) (Yüksek) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu ölçeğinde yer alan önermelere ilişkin ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin genel olarak yaptıkları işten ve çalışmakta oldukları iş ortamından memnun oldukları görülmektedir. Elde edilen bulgunun Semercioğlu'nun (2012: 83) alışanların iş doyum düzeyinin yüksek olduğunu tespit ettiği araştırması ile paralel olduğu gözlenmiştir. Boyacı, Karacabey ve Bozkuş da (2018: 472) yaptıkları araştırmanın neticesinde öğretmenlerin işlerinde doyum yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Yalçın (2014: 81), özel dershanede çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek için yaptığı çalışmasının neticesinde öğretmenlerin iş doyumlarını Orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu bulguya benzer olarak Tekin (2013: 79), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin Orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı zamanda iş doyumunun düşük olduğu araştırmalara da rastlanmaktadır. Oflezer ve arkadaşları (2011: 206) kamu hastanesinde çalışan

işçilerin iş doyum düzeylerini belirlemek üzere uyguladıkları ölçek sonucunda personelin iş doyum puan ortalamalarının düşük olduğunu tespit etmişleridir.

Araştırmanın dördüncü amacı olan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, kıdem ve mevcut eğitim kurumundaki görev süresi değişkenleri ile farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesiyle aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum benzer düzeydedir. Horuz da (2014: 68) yaptığı araştırma neticesinde öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırma sonucu ile Erken de (2006: 73) cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Ancak farkın anlamlı olduğu çalışmalara da rastlanmaktadır. Terekli (2010: 121) yapmış olduğu çalışmada tekstil işletmesinde çalışanların iş doyumunu ile ilgili görüşlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna tespit etmiştir.

Bu sonuçtan farklı olarak Üngören ve Yıldız (2009: 44) cinsiyet değişkeninin iş doyumunun alt boyutları olan sosyal haklar ve maaş ile ilgili tatmin ile iş arkadaşları ve çalışma koşulları ile tatmin boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğunu saptamıştır. Araştırma sonucunda kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının düşük seviyede olmalarına rağmen, kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha da düşük olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumlarının farklılık göstermediği görülmektedir. Evli ve bekâr öğretmenlerin aynı iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuç, medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bildiren çalışmalarla da desteklenmektedir. Maden Turgut da (2010: 70) iş doyumunun medeni duruma göre farklılık göstermediğini bulmuştur.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu farklılığın 31-40 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasında olduğu görülmüştür. Buna göre 51 ve üstü yaş grubunda bulunanların iş doyumlarının 31-40 yaş grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu iş doyumunun yaş ile pozitif yönde bir korelasyona sahip olduğunu tespit eden

birçok araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Herzberg'in (Okpara, 2006: 50; akt: Akşit Aşık, 2010: 38) çalışma hayatının ilk başlarında iş doyumunun yüksek düzeyde iken 30-40 yaş grubunda düşmeye başladığını ve çalışma hayatının sonlarında yeniden yükseldiğini belirttiği ve iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklinde bir eğriye benzettiği bulgusunun geçerli olduğunu gösterebilir. Özdemir de (2012:74) Ziraat Bankası çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlemeye yönelik araştırmasında 51 veya üstü yaşa sahip olan banka personelinin iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Çalışanların yaş ile birlikte deneyim kazanmaları, hayat ve iş ile ilgili beklentilerin birçoğunun gerçekleştirilmiş olmaları iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.

Öğrenim durumu değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Koç ve Yazıcıoğlu da (2011: 52) çalışanların iş doyumlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu; Gürkan ve arkadaşlarının (2017: 149) turizm çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmanın ilköğretim mezunu olan çalışanların lisansüstü çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek bulunduğu sonucuyla ters düşmektedir.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçtan hareketle, branş öğretmenlerinin iş doyumlarının sınıf öğretmenlerine kıyasla daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Karakaya Çiçek ve Çoruh (2017: 759) tarafından yapılan araştırma sonucunda da sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olmasının nedeni olarak sınıf öğretmenlerinin öğrencileri küçük yaşta eğitmeye başlamaları, öğrencilerdeki gelişimi izleme imkanına sahip olmaları ve öğrencilerdeki gelişimleri gördükçe işlerinden daha fazla doyum almaları olabilir. Ancak araştırmanın bu sonucundan farklı bulgular elde edilen araştırmalar da mevcuttur. Erken'in (2006: 73) yaptığı çalışma sonucu incelendiğinde ise özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkenlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla branş değişkeni farklı çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olan değişkenlerden birisi olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırma sonucu 16-20 mesleki kıdem grubu ile 21 yıl ve üstü kıdem grubu arasında görüldüğü, 21 yıl ve üstü kıdem grubunda bulunanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Meslek hayatının ilerleyen yıllarında monotonlaşan iş hayatı ve iş ile beklentilerin karşılanmaması bireyin iş doyum düzeyini düşürmüş olabilir. Mesleğin son yıllarında ise bireyin örgütü tanınması, mesleki tecrübenin artması ve iş ile ilgili gerçekçi beklentilerin oluşması iş doyumunu tekrardan olumlu yönde etkileyebilir. Bu bakımdan kıdem değişkeni ile elde edilen bulgularla yaş değişkeni ile elde edilen bulgular birbirine paralellik göstermektedir.

Şahin (1999:145) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem değişkenine göre incelendiği bir araştırmada mevcut çalışmaya benzer sonuç elde edilmiş, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer kıdemlerden yüksek; 25 yıl ve üzeri çalışanların ise en yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar Erken'i destekler niteliktedir. Erken (2006: 64), özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının mesleğin ilk ve son yıllarında yüksek olduğunu, meslek hayatının ortalarında ise düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Sun (2002: 62) tarafından Merkez Bankası çalışanlarından göreve yeni başlayanlar ile emekliliği yakın olanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu elde etmiştir. Ancak iş doyumunu ile kıdem değişkeni arasındaki farkın araştırma bulgusundan farklı şekilde mevcut olduğu çalışmalarda vardır. Özdemir (2012: 92) yaptığı çalışmanın sonucunda çalışanların kıdemi arttıkça iş doyumlarında da artış olduğunu gözlemlemiştir.

Görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenine göre; görev yapılan okuldaki görev süresi 5 yıldan az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur. Gülten de (2018: 72), çalışanların buldukları iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir. Kaynak (2016: 86) ise örgüt personelinin iş doyumunun kurumda çalışma süresi arttıkça azaldığını tespit etmiştir.

Araştırmanın son amacı olan İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin ve örgütsel güven alt boyutlarının iş doyumları üzerindeki etkisinin olup olmadığının incelenmesiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgütsel güven ile iş doyumunu ile arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güven düzeyi arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Örgütsel güven ve alt boyutları olan Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan İş Doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. ($R=,428$, $R^2=,183$, $F=10,942$, $p=<,05$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırası; Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Çalışanlara Duyarlılık alt boyutunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Araştırmada gerek eğitim alanında gerekse farklı sektörlerde örgütsel güvenin iş doyumuna etkisini belirlemek amacıyla yapılan birçok araştırmanın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşıldığı belirtilebilir. Örneğin, Demirdağ (2015: 132) otel işletmelerinde görev yapan personellerin örgütsel güven algılarındaki artışın iş doyum düzeylerinde de artış sağladığını tespit etmiştir. Reçica (2017: 100) Kosova'da ve Türkiye'de çalışan iş görenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu, örgütsel güvenin yükselmesi durumunda iş doyumunun da artacağı sonucunu elde ettiğini belirtmiştir. Top (2012: 273) hastane çalışanlarının kuruma olan güvenlerinin iş doyumlarını etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Çalışmada örgütsel güven ile iş doyumunu ile arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim faaliyetlerinin gerçekleştiği okul örgütlerinde güven ortamının oluşturulmasına ve çalışanların iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalara tüm örgüt paydaşlarının katılımı sağlanabilir.

2. Araştırmada örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Okulda göreve yeni başlayan öğretmenleri diğer öğretmenler ile tanıştırmak kaynaşmalarına yardımcı olunabilir. Örgüt içi alınan kararlara, vizyon ve hedef belirleme süreçlerine çalışanlarında katılması sağlanabilir. Birlikte belirlenen amaç ve kararların uygulanmaya konulması onların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine ve işlerinden tatmin sağlamalarına vesile olabilir.

3. Okulda düzenlenen sosyal faaliyetler ile çalışanların birbirlerini yakından tanımaları sağlanabilir. Böylelikle örgüt içi bir güven ortamı oluşturulabilir. Ya da öğretmenlerin ortak çalışabilecekleri bir ortam oluşturularak işbirliği desteklenebilir. Öğretmenlerin aynı hedef için birlikte çalışmaları sağlanabilir. Böylelikle iş arkadaşlıklarından tatmin düzeyi yükseltilebilir.

4. Yönetim politikaları güven oluşumunda etkili bir faktördür. Bu nedenle örgütlerde denetim, başarıyı ödüllendirme gibi insan kaynakları politikaları güven odaklı tasarlanıp uygulanabilir.

5. Çalışmada 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarında düşüş gözlenmiştir. Eğitim sistemimizde akademik basamaklar oluşturularak terfi sistemi yeniden düzenlenebilir. Hizmet içi eğitimlerle öğretmenlerin kişisel gelişimleri desteklenebilir. Ya da eğitim ve diğer konularda araştırma yapacak öğretmenler maddi olarak desteklenerek farklı alanlar ile mesleklerini bütünleştirmeleri böylelikle iş doyumlarının artması sağlanabilir.

6. Örgüt içinde çalışanların kararların alınma ve uygulama sürecine dâhil edilmesi, iş görenler arasındaki ilişkilerin oluşumunun desteklenmesi, teknik denetimden ziyade rehberliğe önem verilmesi personelin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin neriler

1. Yapılan bu araştırma ülke genelini kapsayacak Şekilde daha geniŐ bir hale getirilebilir.

2. Eğitim sisteminin amaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmek istenen gelişim ve yeniliklere öğretmenlerin daha açık ve özverili olmalarını içeren okullarda yenilik hareketlerinin; örgütsel güven ve iş doyumunu ile olan ilişkisi incelenebilir.

2. Eğitimde ğretmenlerin ve yönetim kadrosunun haricinde öğrencilerin okula güven duymalarının akademik baŐarılarına olan etkisi incelenebilir.

3. Örgütte güvensizliğe ve doyumsuzluğa neden olan kaynakları araştıran, örgütte hasar gören güven ortamını yeniden oluŐturabilmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.

4. Psikosomatik hastalıkların ya da iş kazalarının iş doyumunu ile ilgili ilişkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4): 3-7.
- Akmaz, A. & Erbaşı, A. (2017). Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4): 126.
- Aksoy, C. & Özkan, F. (2016). İş Yaşamında Söz, Eylem ve Davranışlardaki Tutarlılığın Karşılığı: Örgütsel Güven. *International Journal of Innovative Strategial Social Research*, 1(1): 35.
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Doyumu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktuna, M. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Alpugan, O. vd., (1995). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım ve Yayınevi, 144.
- Ataklı, A., Dikmentaş, E. ve Altınışik, S. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2): 38.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arı, S. G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2): 19.

- Arslan, D. T. (2015). *Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Arslan, A. & Direk, A. (2017). Rotasyon Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri ve Sosyal Sermaye Kuramı Açısından Değerlendirilmesi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 12(2): 258.
- Arslan, E. & Arı, R. (2008). Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama, Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008(19): 54
- Arslan, M. (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2): 274.
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Görüşleri (Malatya İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2001(5): 16.
- Aşık Akşit, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 2010(467): 38-46.
- Baltaş, A. & Baltas, Z. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitapevi, 87.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Kadioğlu Matbaası, 207-208.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası, 220.

- Başaran, E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri ve Yönetimsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 381.
- Baymur, F. (2004). *Genel Psikolojisi*, İstanbul: İnkılap Kitabevi, 94.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 14.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Küçükçekmece Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F. Ve Bozkuş, K. (2018). Okul Yöneticilerinin Liderliğinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Güvenin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24(3): 472.
- Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 5.
- Bozkurt, Ö. (2014). *İlköğretimde Beden Eğitimi Derslerini Yürüten Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Lefkoşa Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Budak, G. & Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*, İzmir: Fakülteler Barış Yayınları, 492.
- Bulut Uyar, B. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitapevi, 190.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İş Birliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XXII(2): 651.

- Çarıkcı, A. & Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2): 159.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Bahar 2008(54): 212-223.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2): 142-145.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2): 181.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğar, N. (2016). Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4): 1244.
- Durgun, M. (2010). *İşletmelerde Güven Kavramı Ve Bir Otel İşletmesinde Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Efiliti, E. (2008). Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 215.

- Eğinli Temel, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 38-40.
- Erbay, Ş. & Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3): 250.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3): 212.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven Sosyal Bilimlerde Güven*, Ankara: Vadi, 3.
- Erdem, F. & İşbaşı, J. O. (2000, Mayıs). Takım Çalışmalarında Güven Ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven Mi, Optimum Güven Mi?, 8. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın, 231-242.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Yön Ajans, 215.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 251-510.
- Erken, B. (2006). *Özel ve Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ertong Attar, G. (2011). Niklas Luhmann'ın Sosyal Sistemler Kuramı ve Güven Tartışmaları Bağlamında Sağlık Sistemi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2): 4.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 298-466.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde*

- Ampirik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül Güler, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri Ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güleç, Y. M. (2009). Psikosomatik Hastalıklarda Mizaç ve Karakter. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 1(1): 202.
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde Güven Algılamasının Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Gülten, G. (2018). *Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Gören, S.G. & Özdemir, M. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 799.
- Gürkan, H ., vd., (2017). Demografik Değişkenler İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2): 149.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(23): 64.
- Günaydın, S. C. (2001). *Örgütsel Adalet Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık, 26.
- Halıcı, M., Söyük, S. ve Gün, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3): 181.
- Halis, M., Gökgöz Savcı, G. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007(17): 191-192.
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İslamoğlu, G., Birsal, M., ve Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü*, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 21.
- İşleyen, R. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kalemci-Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2): 96-108.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaya, İ. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Ed. Abdurahman Tanrıöğen). Ankara: Anı Yayıncılık, 59.
- Karakaya Çiçek, Havva & Çoruk, A. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle İş Doyumu

Algıları Arasındaki İlişki. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 2017: 759. (file:///C:/Users/PC/Downloads/2145782479_10-ID_1838_adil_oruk.pdf. Erişim Tarihi: 21.01.2019).

Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yeteneklerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, İş Doyum ve Duygusal Adanmışlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler- Teknikler*. Ankara: Nobel Basım Yayım Dağıtım, 79.

Kartal, S. E. (2010). *Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Kaynak, E. (2016). *Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kılınç, B. (2017). *Banka Çalışanlarında İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ve Örgüt İklimi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki, Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 46-57

Köseoğlu, S. (2017). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan İdarecilerin İş Tatminine Yönelik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Küskü, F. (1999). Yöneten-Yönetilen İlişkisinde Güven: Ampirik Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1): 137.

- Maden Turgut, E. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1): 223.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2017). *Tebliğler Dergisi*, 80(2723): 1880.
- Oflezer, C. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4): 206.
- Omarov, A. (2009). Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Sektörde Uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ödemiş, H. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Evlilik Uyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öge, S. (1996). *Örgüt İklimi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öksüzöğlü, M. (2013). *Eğitimde Yöneltil Davranışların Örgütsel Güvene Etkisi: Devlet Okullarında Bir Durum Çalışması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Özdemir, Ö. (2012). *Kamu Bankası Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyinin Ölçümü: T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E. & Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4): 150.

- Özbek, M. F. (2008). Güven Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım. *İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi Türk Dünyası Kırgız Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Akademik Baskısı*, 15: 231.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, (2. Basım). Eskişehir: Kaan Kitapevi, 500.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 142.
- Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Öztürk, Ç. & Aydın, B. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 498.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*, Ankara: TODAİE Yayınları, 153.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 149.
- Polat, S. (2009). *Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi. Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*, Ankara: Pegem, 3-60.
- Polat, S. & Taştan, M. (2009). Yüksek Öğretim Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarına Olan Güven Düzeyi ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(2):563.
- Reçica, L. (2017). *Örgüte Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Safran, B. (2003). Örgütsel Güven Kavramı ile Verimlilik İlişkisi: Muğla Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6: 73-94.

- Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler Bankacılık Sektörü Antalya Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Semercioğlu, S. (2012). *Özel ve Kamu Hastahanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyum ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, 5510, 31 Mayıs 2006.
- Sözer, E. (1991). *Türk Üniversitelerinde Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Öğretmenlik Davranışları Kazandırma Yönünden Etkinliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 4.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü - Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*, Temmuz Aralık 2010(159): 22.
- Şahin, B. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ed. A. Tanrıöğen. Ankara: Anı Yayıncılık, 121.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şan, Ö. (1979). *Hareket ve Zaman Etüdü*, Eskişehir: E.İ.T.İ.A. Yayınları, 2.
- Şimşek, Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Günay Ofset, 28.
- Şimşek, M., vd. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 575.

- Şimşek, M., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitapevi, 394.
- Taşlıyan, M., Engizek, H. Ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma. *TÜBAV Bilim*, 10(2): 114.
- Tecim, E. (2012). Toplumsal Güvenin Temelleri: Antropolojik Bir Yapılandırma. *Ekev Akademi Dergisi*, 16(51): 12.
- Tekin, C. (2013). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okula Güven İle İş Doyumlarının İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları, 71-73-143.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tezer, E. (2001). İş Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16): 35-37.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2):273.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Toprak, L. S., Şentürk, F. K. Ve Kılıç, G. (2017). Yöneticilerin Çatışma Yönetme Yöntemleri İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki:

Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 5(2): 117.

Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları, 254.

Toytok, E. H. & Açıköz, A. (2013). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(2): 25.

Turgut, H., Soran, S. ve Ateş, M. F. (2017). Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. UIK Özel Sayısı): 578.

Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(1): 179.

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

Uygur, K. (2018). Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları İle Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki (Elazığ Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Uysal, E. (2014). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(16): 192.

Üngören, E. & Yıldız, S. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

Üngören, E., Algür, S., ve Cengiz, F. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27): 43.

Üreten, S. (2006). *Üretim/İşlemler Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi, 442.

Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yalçın, E. (2014). *Özel Dershane Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 572-577-578.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yılmaz, M. (2007). *Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama*

(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yücel, P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

Ek-1 Anket Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-T.1932819
Konu : Anket ve Araştırma İzni Talebi

28/01/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 02.01.2019 tarihli ve 12823 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 22.01.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Şeyda YILMAZ'ın "İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Şişli ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüzce rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
28/01/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.2163363
Konu : Anket ve Araştırma İzni

31.01.2019

Sayın: Şeyla YILMAZ

- İlgi: a) 02.01.2019 tarihli ve 12823 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 28.01.2019 tarih ve 1932819 sayılı oluru.

"İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi" konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mihürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Abdurrahman ENSARİ
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Millî Eğitim Müdürlüğü Binek Adres M. İsmail Ökten Cad.
No:1 Feski Adliye Binası Sultanahmet İstiklal İstanbul
E-Posta: sg634@meb.gov.tr

A. BALTA VERKİ
Tel: (0 212) 458 04 00-219

Bu e-iletim sistemi ile iletilen belge, https://evrenkaynak.com.tr/uzaktan/5654-24cf-3c14-bc82-a5d3 adresi ile onay edilebilir.

Sayın Katılımcı;

Aşağıda cevaplamamız istenen sorular İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dalında yapılmakta olan “ İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı MEB’e bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin belirlenerek iş doyumlarına olan etkisini belirlemektir. Anket ile toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırmada kullanılacak olup, başka bir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Ankete isminizi yazmaya gerek yoktur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Kişisel Bilgiler Formu yer almaktadır. İkinci bölümde Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, üçüncü bölümde ise İş Doyumu Ölçeği yer almaktadır. Araştırmada doğru bilgilerin elde edilebilmesi açısından tüm cümlelerin okunarak tek seçeneğin işaretlenmesi önemlidir. Katılımınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Tez Danışmanı

Şeyda YILMAZ

Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm I. Bu bölümde Kişisel Bilgiler Formu yer almaktadır.

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU		
CİNSİYETİNİZ	ERKEK ()	KADIN ()
MEDENİ DURUMUNUZ	EVLİ ()	BEKAR ()
YAŞINIZ	21-30 () 31-40 ()	41-50 () 51 VE ÜSTÜ ()
ÖĞRENİM DURUMUNUZ	LİSANS ()	YÜKSEK LİSANS () DOKTORA ()
BRANŞİNİZ	SINIF ÖĞRETMENİ () BRANŞ ÖĞRETMENİ ()	
MESLEKİ KIDEMİNİZ	21-30 () 31-40 ()	41-50 () 51 VE ÜSTÜ ()
GÖREV YAPTIĞINIZ OKULDAKİ GÖREV SÜRENİZ	5 YILDAN AZ () 6-10 YIL () 11-15 YIL ()	16-20 YIL () 21 YIL VE ÜSTÜ ()

E A

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ (OÖGÖ)

Aşağıda çalıştığınız okulunuzla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevaplarınızı verirken; her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler “**TAMAMEN KATILYORUM**” seçeneğinden “**HİÇ KATILMIYORUM**” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Tamamen Katılıyorum.....: 6
Çok Katılıyorum.....: 5
Oldukça Katılıyorum.....: 4
Biraz Katılıyorum.....: 3
Katılmıyorum.....: 2
Hiç Katılmıyorum.....: 1

- 1 Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.
- 2 Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.
3. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.
- 4 Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıkıldığını hissederler.
- 5 Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.
- 6 Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.
- 7 Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimindedir.
- 8 Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.
- 9 Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurulularak oluşturulur.
- 10 Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.
- 11 Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.
- 12 Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.
- 13 Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.
- 14 Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.
- 15 Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.
- 16.Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.
- 17 Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.
- 18 Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.
- 19 Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.
- 20 Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.
- 21 Okul müdürü, açık ve dürüsttür.
- 22 Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.
- 23 Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.
- 24 Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir



- 25 Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.
- 26 Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.
- 27 Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.
- 28 Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.
- 29 Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir
- 30 Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.
- 31 Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.
- 32 Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.
- 33 Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.
- 34 Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.
- 35 Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.
- 36 Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.
- 37 Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.
- 38 Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.
- 39 Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.
- 40 Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamazlar.

'Çalışanlara Duyarlılık' boyutunda 15 madde olup maddelerin dağılımı 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,20 ve 29. maddeler şeklindedir.

'Yöneticiye Güven' boyutunda 12 madde bulunmaktadır. Yöneticiye Güven alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 14,15,16,17,21,22,23,24,25,26,27 ve 40. maddeleridir.

Yeniliğe açıklık alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 18,19,32 ve 39. maddeleridir.

Ölçeğin dördüncü alt boyutu ise İletişim Ortamı'dır. Bu boyutta bulunan 9 madde olup, maddelerin dağılımı ölçeğin 28,30,31,33,34,35,36,37 ve 38. maddeleri şeklindedir



İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Prof. Dr. Esin Tezer

Bu ölçek işinizden sağladığınız doyum düzeyinizi saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden durumunuzu en iyi yansıtan seçeneğe çarpı (X) işareti koyunuz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
2. İşinizde görevleriniz belirli midir?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?
() () () ()
Hemen hemen Pek az Bazı Hemen hemen
hiçbir durumda durumda durumlarda bütün durumlarda
5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?
() () () ()
Çok az istekli Az istekli Çok istekli Pek çok istekli
6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?
() () () ()
İşim Oldukça Fazla Hiç
monoton monoton monoton değil monoton değil
7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
Seviyorum seviyorum seviyorum seviyorum
8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?
() () () ()
Çok az Az Çok Pek çok
10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?
() () () ()
Hiç Az Çok Pek çok
inanmıyorum inanmıyorum inanmıyorum inanmıyorum



Ek-5 Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni

29 Ara 2018

Cmt 20:26

Ercan Yılmaz

Alıcı: ben

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileğiyle.

29 Ara 2018 Cmt 20:22 tarihinde Şeyda YILMAZ <seydayilmaz134@gmail.com>

şunu yazdı:

[Redacted]

Saygıdeğer Hocam

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalında yapmakta olduğum “ İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinizi kullanmak isteğimi saygılarımla bilgilerinize sunarım.

Şeyda YILMAZ

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

[Redacted]

Ek-6 İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Esin Tezer

29 Ara 2018

Cmt 22:16

Alıcı: ben

Sayın Şeyda Yılmaz,

Tez çalışmanızda kullanmak üzere talep ettiğiniz İş Doyumu Ölçeği ve ölçek ile ilgili bilgileri ekte gönderiyorum.

Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer

ODTÜ Eğitim Fakültesi

From: Şeyda YILMAZ [mailto:seydayilmaz134@gmail.com]

Sent: Saturday, December 29, 2018 7:24 PM

To: esin@metu.edu.tr

Subject: İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Ek-7 Araştırmanın Yapıldığı Okullar Listesi

Sıra No	Okul Adı
1.	Talatpaşa Ortaokulu
2.	Mahmut Őevket Paşa Ortaokulu
3.	Kurtuluş Ortaokulu
4.	Maça Pakmaya Hüsamettin Ziler Ortaokulu
5.	Nilüfer Hatun Ortaokulu
6.	Maça Mareşal Fevzi Çakmak Pakmaya İlkokulu
7.	Feriköy Necdet Kotil İlkokulu
8.	Talatpaşa İlkokulu
9.	Nilüfer Hatun İlkokulu
10.	Sait Çiftçi İlkokulu

ÖZGEÇMİŞ

Şeyda YILMAZ

06.04.1986

İSTANBUL

Feriköy Mah. Okçular Sok. 5/7

Aydoğan Yüksel Apt. Daire: 4

Şişli/İSTANBUL

seydayilmaz134@gmail.com

EĞİTİM:

2000-2004 Kahramanmaraş Anadolu Öğretmen Lisesi

2004-2008 Marmara Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği

MESLEKİ DENEYİMLER:

2008-2009 İstanbul Özel Gökyüzü Koleji (Okul Öncesi Öğretmeni)

2009-2011 Şanlıurfa Fıstıközü İlköğretim Okulu (Okul Öncesi Öğretmeni)

2011-2015 İstanbul 75. Yıl Cumhuriyet İlköğretim Okulu (Okul Öncesi Öğretmeni)

2015-2019 İstanbul Feriköy Necdet Kotil İlkokulu (Müdür Yardımcısı)