

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ TATMİN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İslam SOYDAŞ

1900000559

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meryem DEMİR GÜDÜL

HAZİRAN, 2021

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ TATMİN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İslam SOYDAŞ

1900000559

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meryem DEMİR GÜDÜL

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KAYA

Doç. Dr. İlker CIRIK

HAZİRAN, 2021

TAAHHÜTNAME

T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Tez Yazım Kılavuzundaki kurallara göre hazırladığım “Lise Öğretmenlerinin İş Tatmin ve Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmamın etik ve bilimsel ilkelere uygun olduğunu, içerisinde yer alan tüm bilgilerin doğru olduğunu ve faydalandığım tüm kaynaklara atıfta bulunularak belirtildiğini beyan ederim.

10/05/2021

İslam SOYDAŞ

ÖNSÖZ

“Güven ruh gibidir. Terk ettiği bedene asla geri dönmez” diyen Shakespeare’inde belirttiği gibi güven sadece bireyin değil eğitim alanında da kurumların, örgütlerin etkililiği bakımından önem arz etmektedir. Güvenin olduğu ortamda da işini canı gönülden yapmak, haz duymak var. Bu sebeple; hayat boyu devam eden eğitim süreci içerisinde, nesillerin eseri olan umudumuz öğretmenlerimizin de çalışma ortamlarında güven ve meslekten tatmin düzeyleri merak konum olması sebebiyle bu araştırmaya sebep olmuştur.

Yapmış olduğum araştırmada desteğini esirgemeyen, değerli danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Meryem DEMİR GÜDÜL başta olmak üzere, eğitimim süresi boyunca dersime giren tüm hocalarıma, veri toplama aracını geliştiren ve bu çalışmada kullanılmasına izin veren hocalarıma, araştırmaya katılım için yardımcı olan okul müdürlerimize ve katılan değerli tüm öğretmenlerimize teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hayatımın zor ve uzak bir döneminde başlamış olduğum tez çalışmamın ve her anımda desteğiyle huzur bulduğum, öğretmenliğiyle bana ilham olan ve hayran bırakan müstakbel eşim, biricik nişanlım Şevval SOYDAŞ’a ve aileme çok teşekkür ederim.

İstanbul, Haziran 2021

İslam SOYDAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMA LİSTESİ	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2. Araştırmanın Önemi	6
1.3. Sayıtlar ve Sınırlılıklar	7
1.3.1. Sayıtlar.....	7
1.3.2. Sınırlılıklar	7
1.4. Temel Tanımlar	7
BÖLÜM II	8
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. İş Tatmini Tanımı	8
2.2. İş Tatmininin Gelişimi.....	9
2.3. İş Tatminini Etkileyen Etmenler	10
2.3.1. Bireysel Etmenler	10
2.3.2. Örgütsel Etmenler.....	15
2.4. Örgütsel Güven.....	20
2.4.1. Örgütsel Güvenin Tanımı ve Kapsamı	20
2.5. Örgütsel Güven Türleri	25

2.5.1. Yöneticiye Güven.....	25
2.5.2. İş Arkadaşlarına Güven	26
2.5.3. Veli ve Öğrencilere Güven.....	27
2.6. Örgütsel Güvenin Önemi.....	27
2.7. Örgütsel Güvenin Öğeleri ve Örgütsel Güveni Etkileyen Etmenler	28
2.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları	30
2.8.1. Yüksek Örgütsel Güven	30
2.8.2. Düşük Örgütsel Güven	31
2.9. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Güven	33
2.10. Öğretmenlerde İş Tatmini ve Örgütsel Güven	36
2.10. İlgili Araştırmalar	37
2.10.1. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleriyle İlgili Araştırmalar	38
2.10.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleriyle İlgili Araştırmalar	40
2.10.3. Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerle İlgili Araştırmalar	41
BÖLÜM III.....	44
YÖNTEM.....	44
3.1.Araştırma Modeli	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları.....	46
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	47
3.3.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	47
3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği (Çok Amaçlı T Ölçeği)	48
3.4. Verilerin Toplaması ve Analizi	49
BÖLÜM IV	51
BULGULAR.....	51
4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	51

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	52
4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	53
4.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	67
4.6. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	69
BÖLÜM V.....	71
SONUÇ.....	71
5.1. Tartışma ve Sonuç	71
5.2. Öneriler.....	78
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	78
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	79
KAYNAKÇA	80
EKLER.....	102
EK 1. MEB Uygulama İzin Belgesi.....	102
EK 2. Etik Kurul Kararı Belgesi	103
EK 3. Ölçek Formları	104

KISALTMA LİSTESİ

M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
Vb.	: Ve benzeri
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ark.	: Arkadaşları

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Veri Toplanan okullar, öğretmen sayıları, dağıtılan ölçekler ve geçerli/geçersiz kabul edilen sayılar	45
Tablo 2. Katılanların Demografik özelliklerine İlişkin Bulgular	45
Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonucu Elde Edilen Cronbach Alfa Değeri	48
Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonucu Elde Edilen Cronbach Alfa Değeri	49
Tablo 5. Değişken ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Sonuçları	50
Tablo 6. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt boyutlarına İlişkin Ortalama Puanları	51
Tablo 7. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Alt boyutlarına İlişkin Ortalama Puanları.....	52
Tablo 8. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin t-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 9. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	54
Tablo 10. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	55
Tablo 11. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Mezun oldukları Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları ...	56
Tablo 12. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin bağımsız t-Test Sonuçları.....	57
Tablo 13. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Bakmakla Yükümlü Kişi Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	58
Tablo 14. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Kıdem (Hizmet Süresi) Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	59
Tablo 15. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Haftalık Toplam Ders Saati Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları ...	60
Tablo 16. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Mesleği Tercih Etme Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	61
Tablo 17. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Ort. Aylık Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	63
Tablo 18. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Statü Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	64
Tablo 19. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları.....	65
Tablo 20. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Ort. Sınıf mevcudu Değişkenine göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları	66
Tablo 21. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven Puanları arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tablosu.....	68
Tablo 22. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven arasındaki Çoklu Regresyon Analizi İlişkin Sonuçlar.....	70

Enstitü : **Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**
Anabilim Dalı : **Eğitim Bilimleri**
Programı : **Eğitim Yönetimi ve Planlaması**
Tez Danışmanı : **Dr. Öğr. Üyesi Meryem DEMİR GÜDÜL**
Tez Türü ve Tarihi : **Yüksek Lisans - Haziran 2021**

ÖZET

LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

İslam SOYDAŞ

Bu araştırmada İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB’e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, ayrıca örgütsel güven düzeylerinin ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma 143 kadın, 100 erkek olmak üzere toplam 243 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Güven Ölçeği(Çok amaçlı T)” ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır.. Veri analizi süresince katılımcıların ölçeğin tamamı için verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır. Ölçeklerden arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili grup karşılaştırmalar için Bağımsız Örneklem t-testinden, üç ve daha fazla karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testlerinden anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon analizi, yordayıcılık etkisinin olup olmadığının incelenmesi için Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; katılım gösteren lise öğretmenlerin toplam örgütsel güven düzeyi ve iş tatmin düzeyi puan ortalamaları ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yüzde ellisinden fazlası ortalamanın üzerinde puan aldığı görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri; cinsiyet, mezun oldukları fakülte, medeni durum, hizmet süresi(kıdem) değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken; branş, öğrenim durumu, haftalık ders yükü, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmediği, toplam aylık gelir, statü, okul türü ve sınıf mevcutları değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Araştırma korelasyon analizi sonucunda örgütsel güven düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönde yüksek düzey anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin güven düzeyleri arttığında iş tatmin düzeylerinin de arttığı, azaldığında da azalacağı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda örgütsel güven düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında örgütsel güven düzeyinin iş tatmininin güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin müdüre güven, meslektaşlara güven ve veli/öğrencilere güven düzeyleri, iş tatmin düzeyi ve alt boyutlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Öğretmenlerin güven duyduğu örgütler oluşturulduğunda iş tatminlerinin de artacağı anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmin, Örgütsel Güven, Öğretmen, Lise, Okul

Institute : **Institute of Graduate Education**
Department : **Educational Sciences**
Programme : **Educational Administration and Planning**
Literature Supervisor : **Dr. Lecturer Meryem DEMİR GÜDÜL**
Degree Awarded and Date : **Master - June 2021**

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AND INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL TRUST AND LEVELS OF TEACHERS WORKING IN HIGH SCHOOLS

İslam SOYDAŞ

In this research It is aimed to determine the relationship between organizational trust levels and variability levels of the job satisfaction as well as defining their organisational trust level who work as teachers for National Education Ministry in the district of Gungoren/Istanbul province. This research was carried out with a total of 243 teachers, 143 woman and 100 man. In the research, data were collected using the "Personal Information Form", "Organizational Trust Scale(Multi-purpose T)" and "Minnesota Job Satisfaction Scale". In the course of the data analysis, the arithmetic mean, standard deviation values and percentage distributions of the answers given by the participants for the entire scale were calculated. In order to reveal the difference between the scales, Independent Sample t-test for paired group comparisons, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) test for three or more comparisons, Pearson Correlation analysis test was used to determine whether there is a significant relationship. In addition, Multiple Regression Analysis was performed to examine whether the analysis had a predictive effect.

As a result of the research; When the total organizational trust level, job satisfaction level average score and percentage distribution of high school teachers who participated in the study were examined, it was seen that more than fifty percent of the teachers scored above the average. This finding showed that teachers' organizational trust and job satisfaction levels were high. Teachers' job satisfaction levels; while there is no significant difference according to gender, graduated faculty, marital status, length of service (seniority), and tenure in the institution; show a significant difference according to their branch, education level, liable to look after number of people, weekly course load, whether they choose teaching voluntarily, total monthly income, status, school type and class sizes.

As a result of the research correlation analysis, a highly significant positive correlation was found between the level of organizational trust and the level of job satisfaction. In other words, it has been determined that when teachers' trust levels increase, their job satisfaction levels increase, and when they decrease, they decrease. As a result of the regression analysis, it has been shown that the level of organizational trust is a strong predictor of job satisfaction between the level of organizational trust and the level of job satisfaction. The level of trust of teachers towards the principal, colleagues and parents/students is significant variable affecting the level of job satisfaction and its sub-dimensions. It is understood that when the organizations that teachers trust are created, their job satisfaction also will increase.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Trust, Teacher, High School, School

BÖLÜM I

GİRİŞ

Türkiye’de ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim örgün eğitim kurumlarında akademik ve mesleki eğitim yapılırken verilen eğitimin, iş gücünden beklenen verimi sağlaması, gelir dağılımı seviyeleri oranının dengelenmesi, beslenme ve sağlık alışkanlıklarının geliştirilmesi, nüfusun artış oranının gelir ve yaşam standartları ile uygun seyretmesinin sağlanmasının gerçekleştirilebilmesi hedeflenir. Genel olarak ele alındığında gelişmiş ve refah yaşayan ülkeler ulusal kalkınma hedeflerini gerçekleştirirken eğitim kanalı ile insan kaynaklarını istenilen üstün özellikler ile yetiştirmiştir. (Özyakışır, 2006). Bu nedenle gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kalkınmak için fiziki sermaye ve yatırımlar ile birlikte eğitim ile beşeri insan gücünün, hedefleri gerçekleştirebilecek anlayış ve davranış ile yetiştirilmesi önemlidir. Eğitim kurumlarının bu hedeflerine ulaşmasında en önemli kaynağı olan öğretmenlerin görevini başarılı bir şekilde icra etmesi eğitim sisteminin başarısını belirlemektedir (Yozgat, 2019).

Öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki üstlendikleri görevleri sevmeleri, yerine getirirken mutlu olmaları öğrencilerin başarılarında önemli bir etkiye sahiptir. Öğrenciler ile sıcak ilişkiler kuran, mesleğine yönelik çalışmalar yapan kendini geliştiren öğrenci başarısına odaklı öğretmenler eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasını sağlayabilmektedir (Aydın ark., 2017). Öğretmen de her anlamda kendini yetiştirmiş ve yaşanan sürecin tüm gereksinimlerine göre geliştirmiş olması gerekmektedir. En olması gereken ise öğretmenlerin isteklendirme ve yüksek iş tatmin düzeyinde olmalarıdır. Eğitim hizmetlerini anlaşılan sayı ve nitelikte olabilmesi için, öğretmenlerin mesleki açıdan istekleri ve iş tatmin düzeyleri olumlu anlamda sağlanmalıdır (Balcı, 1987). Bu bağlamda amaçlar ne kadar büyük ise öğretmenlerinin amaçları da bir o kadar göz önünde bulundurulması ve yüksek öneme sahiptir. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin talepleri birbirini tamamladığında ve uyduğu zaman gerçekleşir (Davis 1988). Bu sebepten, öğretmenleri etkileyen etmenlerin uyumlu ve uygun hale getirildiğinde eğitim yönetimi ve işleyişine katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin, öğrencilerle iyi ilişkiler içinde olmaları, öğretimin zorlu bir iş olması,

öğretmenliğin bağımsızlık ve özerklik sağlaması iş tatminine faydası bulunmaktadır (Shann, 1998). Ancak öğrencilerin disiplinsizliği, çalışma arkadaşları ve müdürlerin takdir ve güdüleme eksikliği vb. nedenler de öğretmenlerin iş tatmin düzeyini düşürmektedir (Hargreaves, 1994; Nias, 1996). Bu bulgular öğretmen, öğrencinin eğitilmesi ve gelişiminde önemli bir rol üstlenmesi öğrencinin başarısını arttıran faaliyetleri sağladığı oranda ve okul yönetimi tarafından beklentilerinin karşılanması halinde öğretmenin olumlu iş tatminini ortaya çıkarır.

Günümüzde eğitim kurumlarında idari faaliyetlerin temposu, beklentilerin yüksek olması ve sorumluluğu, öğretmenlerin yoğun stres hissetmelerine neden olmakta ve bu durum iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, eğitimin kalitesini zirveye taşımada iyi bir eğitim sağlamada bir araç faktörü görebilir (Michaelowa, 2002). Bu bağlamda “iş verimliliğini arttırmak, kendilerini tam anlamıyla gerçekleştirmek, topluma yararlı sonuçlar doğurması açısından öğretmenlerin iş tatmininin pozitif yönde etkileyecek tedbirler alınması esastır” (Erdoğan, 1996, s. 234). Öğretmenlerin, zamanının büyük bir kısmını okulda geçirmesi ve mesleğinden memnun olması, eğitimin kalitesini de etkileyecektir. Okul müdürleri, kurumlarının başarılı olmasına katkı sağlayacak durumlardan en önemlisinin iş tatmin düzeyi olacağını bilmesi ve öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olmasını sağlamaktan geçtiği unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen birçok etmen vardır. Bu etmenlerden bazıları öğretmenlerin sahip olduğu özellikler ile ilgidir. Örneğin öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Gider 2010; Ma'aïta 2017; Usop ark. 2013;). Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ile iş tatmin arasında anlamlı farklılık olmayan sonuçlara da ulaşılmıştır (Bil, 2018; Hamad, 2014; Yılmaz, 2019). Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Gider 2010; Usop ark. 2013). Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine ile iş tatmin arasında anlamlı farklılık olmayan sonuçlara da ulaşılmıştır (Bil, 2018; Hamad, 2014; Yılmaz, 2019). Araştırma sonuçlarındaki bu tutarsızlık demografik değişkenlere göre iş tatminin incelenmesinin önemli olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin iş tatminlerinde örgütle ilgili etmenler de etkili olmaktadır. Bu etmenlerden birisi de örgütsel güvendir. Eğitimde “sürdürülebilirliğin temeli güven duygusudur” (Kareem, 2016, s. 23). Toplumlar yaşamları sürdürebilmesi ve gelişim kat edebilmek için birbirlerine güven hissetmelidir. Çalışma ortamlarındaki kendi müdürleri ve diğer tüm paydaşların oluşturmuş olduğu örgüte de güven duyması gereklidir. Güveni yüksek kalabalıkların, güveni düşük kalabalıklara göre, muhtemel değişimler karşısında hızlı, kolay uyum sağladığı ve başarıma oranları ile yenilikçi olma durumlarının bir hayli fazla olduğu bilinmektedir. Örgütün içindeki güven, takım-ekip liderlerinin amaçlarına ulaşmadaki bağlılığı, başarısı ve mesleki doyumunu arttırır (Huff ve Kelley 2003). Türkiye’de devlet idaresiyle MEB’e bağlı kamu ve özel eğitim kurumlar faaliyetlerini sürdüren örgütlere örnek verilebilir.

Schneşder ve Bryk (2002; Akt. Yılmaz, 2006) ’a göre, okulda sürekli bir güven ortamı yaratmak için bulunulan kurumda, tüm paydaşların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip, ikili ilişkilerinde dürüst, eksiksiz, açık olması ve yönetici ile çalışanlar arası şeffaf olması gerektiğini belirtmiştir. Örgütün ancak insan ögesi ile anlam kazanacağı, var olabileceği düşünüldüğünde, örgüt kuramına hayat veren insan ögesinin ortak amaç yönünde işbirliği yapmaya istekli olmasının örgüt açısından yaşamsal öneme sahiptir (Aydın, 2000). Bu çerçevede düşünüldüğünde, örgütteki tüm paydaşların vereceği pozitif reaksiyon, öğretmenlerin duyacağı güven ortamına ve tatmin ihtiyacına fayda sağlayabilir. Öğretmenlerin örgüte yararlı ve verimli olmaları icra ettikleri mesleklerinde yaşamış oldukları tatmin ile doğru orantılıdır. Eğitimcilerinde etkin performans göstermek için istekli olması, sonucu itibari ile kalite ve memnuniyeti sağlayabilen eğitim etkinlikleri yapabilmeleri, işlerine ve kurumlarına duydukları örgütsel bağlılık ve algıladıkları iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Özdayı, 2013). Öğretmenlerin örgüte yararlı ve verimli olmaları icra ettikleri mesleklerinde yaşamış oldukları tatmin ile doğru orantılıdır. Yapılan araştırmalar (Terekli, 2010; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011; Bil, 2018; Yılmaz, 2019; Fard ve Karimi, 2015) sonucunda katılımcıların iş tatmini ve örgütsel güven arasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğu, duyulan güven hissi ile iş görenlerin iş tatmin duygusu arasında pozitif ve yüksek bir ilişki olduğu sonuçları tespit edilmiştir.

Örgüte güven örgütteki üyelere göre de farklılaşabilmektedir. Örgütü okul olarak ele aldığımızda öğretmenlerin yöneticilerine, diğer öğretmenlere, öğrencilerine ve

velilerine duydukları güven düzeyi farklılaşabilmektedir. Ayrıca farklı üyelere yönelik güvenleri iş tatminleri üzerinde de farklı etkiler gösterebilmektedir. Örneğin bir araştırmada (Omarov, 2009) yöneticiye güven ve örgütün kendisine güven düzeylerinin iş tatminini etkilediği, ancak çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin ise iş tatminini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Bunun için samimiyete dayalı örgüt içi güven kurmayı esas felsefe olarak algılamalı ve liderlik uygulamalarında bunu esas olduğu belirtmiştir.

Eğitimin topluma yarar sağlaması için siyasal, ekonomik ve sosyal alanlardaki yeniliklere bir bütün halinde uyum sağlaması öncelikli olmalıdır. Öğretmenlik, bilimsel ve yöntemsel bilginin yanında sağlıklı iletişim kurabilmeyi gerektiren bir meslektir. (Yılmaz ve İzgar, 2009) Bu özellikleri müdür, öğrenci ve veli üçgeninde iyi analiz ederek sağlıklı uygulamak gerekir. Doğru kurulamayan iletişim öğretmende memnuniyetsizlik, öğrencide ise başarısızlığa yol açacaktır. “Doğru iletişimin başarıyı getireceği düşünüldüğünde okul yönetiminin öğretmenin güvenini arttırması, yeniliklere açık olması gelecek açısından verimli olacaktır” (Özdayı, 1990, s. 4-5).

Eğitimin kalitesini ve verimini direkt olarak etkileyen bireyler öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yöneticiye güven ve örgütün kendisine güven düzeylerinin iş tatminini etkilediği (Omarov, 2009) ve (Yücel, 2006) başta eğitimin ve yöneticiler tarafından alınacak tüm kararların adil olduğuna inandırılmaları tatmin düzeylerinin yüksek olması (İşcan ve Sayın 2010) gerektiğini göstermektedir. Bu bulgular çalışılan eğitim kurumunun amaçlarını etkileyecek etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle öğretmenin demografik özellikleri ve okuldaki ilişkilerinde tanık olduğu veya hissettiği güven algıları ile mesleğe ait iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilerek incelenmesini gerekli kılmaktadır. Okul çatısı altında öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel güvenin niteliği, eğitimin durumu, öğrencinin başarısını etkilemesi olumlu veya olumsuz yönde rota oluşturacaktır. Öğretmenin yaşadığı örgütsel güvensizlik onun iş tatminini olumsuz anlamda düşürebilir. Öğrencilerin, ailelerin ve çalışma ortamındaki herkesi olumsuz etkilemesine yol açabilir.

Eğitimin geliştirilmesi ve programlanmasında, eğitim-öğretim sisteminin ana gayesine ulaşmasında başrol olan öğretmenlerin örgütsel güven ve iş tatmin düzeyleri, okuldaki çalışma ortamının verimliliğini görebilmek açısından oldukça önem arz eder.

Dolayısıyla öğretmenlerin yaptıkları her faaliyetten tatmin olmaları ve canı gönülden görevlerini yerine getirmeleri açısından gereken tedbirlerin alınması, örgütün verimliliğine ve bireysel gelişimine olumlu yönde katkı sağlayacak olması sebebiyle araştırmanın temelini oluşturmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeylerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevap aranacaktır:

1. İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ne düzeydedir?

2. İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ne düzeydedir?

3. İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri;

- a. Cinsiyetleri,
- b. Branş,
- c. Eğitim durumları,
- d. Mezun oldukları fakülteleri,
- e. Medeni durumları,
- f. Bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı,
- g. Hizmet süreleri (kıdem),
- h. Haftalık toplam ders yükü,
- i. Mesleği seçme biçimleri,
- j. Toplam aylık gelirleri,
- k. Statüleri,
- l. Okul türleri,
- m. Sınıf mevcutlarına göre önemli düzeyde farklılaşmakta mıdır?

4. İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeyi arasında önemli düzeyde ilişki var mıdır?

5. İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve alt boyutlarının iş tatmin düzeylerini önemli düzeyde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları uygun planlama ile ihtiyaçların karşılandığı, girdi ve çıktısıyla gelişime en büyük katkıyı sağlayan sistemlerdir. Okulların başarısı, personelin tecrübesine, bilgiyi aktarma ve isteklendirme gibi birçok nedene bağlanabilir. Bu anlamda okullar, personelin etkisi kadar varlığını sürdürebilir. Lise öğretmenleri de kurumda tatmin ve güven düzeyinin yüksek olmasıyla bulundukları okullarda eğitim kalitesi ve öğrencileri nitelikli yetiştirmeleri açısından önemlidir (Paker, 2009). Bu bağlamda lisenin öğrenci açısından üniversiteye geçiş sisteminin son basamağı olması yönüyle önemli bir yere sahiptir.

Eğitim örgütleri de birçok diğer örgütler gibi koyduğu hedeflere ulaşabilme düşüncesinde olduğundan verimini en yüksek seviyeye ulaşmasını ister. Bu bağlamda yöneticiler, çalışanlarını devamlı motive ederek onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar ve örgüte güvenini teşvik etmeye çalışırlar (Güçlü, 2001). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin verimlilikleri başta yöneticiler ve öğretmenler arasında örgütsel güven olmak üzere birtakım koşulların sağlanması ile gerçekleşmektedir. Örgütün başarısında da kritik güç sürdürülebilir olmasıdır. Eğitim kurumlarındaki eğitim-öğretim faaliyetlerini verimli geçirmek, öğrencilerin başarı düzeylerini artırmak, gelişimlerini bilinçli düzeyde ilerletmek ve yılın sağlıklı bir şekilde yürümesini sağlamak için kurumda güven duygusunun hissedilmesi önemlidir. Böylesine güven ve tatmin varlığının nüfuz ettiği ortamda eğitimcilerin de performanslarında gözle görülür oranda artış gözlemlenir ve sonucunda ortak bir amaca -örgütsel hedefe- ulaşmak kolaylaştığı görülecektir. Dolayısıyla günümüzde öğretmenlerin eğitim sistemindeki rolü düşünüldüğünde bu araştırmanın pek hayli faydalı olacağı söylenebilir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinden aldıkları tatmin ve güven, gelecekte iyi bir neslin yetişmesinde katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Alanyazında bu kavramlar arasında çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Gökalp ve ark., 2015; Sarıkaya, 2019; Yılmaz, 2019; Çelik, 2015; Bil, 2018). Lise öğretmenlerinin de iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere ve örgütsel güvene göre incelenmesi son

derece önemli olduğunu düşünülmektedir. Bu sebeptendir ki yapılan araştırma neticesinde mevcut çalışmaların iş tatmin ve örgütsel güven düzeylerinin okul dışındaki örgütlerde yapıldığından, öğretmenler ile yapılan ilgili araştırma sayısı daha sınırlı kalmıştır. Araştırma iş tatmin düzeyine yönelik farklı birçok değişkenle karşılaştırılarak incelenmiştir. Lise öğretmenlerinde her iki değişkeni bir arada ele alarak farklı birçok değişken ile karşılaştırılması açısından bu alanda çalışma yapacak veyahut hâlihazırda bulunan çalışmayı geliştirecek araştırmacılara da büyük ölçüde faydalı olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak araştırmanın eğitim kurumlarında yapılmış olması eğitim örgütlerinin sistemine ve eğitim yönetimi alanına yarar sağlayacağından ihtiyaç duyulmuştur.

1.3. Sayıtlar ve Sınırlılıklar

1.3.1. Sayıtlar

Araştırmaya katılan gönüllü öğretmenlerce içtenlikle, doğru cevaplar verdikleri araştırmanın sayıtları arasındadır.

1.3.2. Sınırlılıklar

1. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenler ve verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Ayrıca tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 virüs hastalığı sebebiyle daha fazla öğretmene yüz yüze ulaşmayı sınırlamıştır.
2. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında ulaşılan veriler ile iş tatmin ve örgütsel güven Ölçeklerinin ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

1.4. Temel Tanımlar

İş Tatmini: İşin özellikleri ile çalışanın maddi manevi gereksinimlerini karşılaması sonucunda oluşturdu duygu durumudur.

Örgütsel Güven: Kişilerin örgüt içerisinde doğru ve samimi duygu hislerinin yanı sıra kurdukları birlik ve beraberliği davranışlarına yansıtmasıdır

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş tatmini ve örgütsel güven hakkında alan yazı taraması yer almaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel güven düzeyleriyle ilgili araştırmalar verilmiştir.

2.1. İş Tatmini Tanımı

Locke (1976)'a göre iş tatminini, “kişinin yapmış olduğu işi değerlendirmesi neticesinde hissettiği keyifli ve müspet duygu durumu” olarak tanımlamıştır. Spector (1997)'a göre ise, iş tatmini, “kişinin ifa ettiği işe karşı ortaya çıkan olumlu duygular”dır. Hackman ve Oldham (1975'dan akt. Çarıkçı ve Oksay, 2004)'a göre, iş tatmini “bireyin işinden ve işinin temel özelliklerinden ne kadar memnun olduğudur” (s. 158). Biraz daha açmak gerekirse iş tatmini geniş çerçevede ele alındığında gerçekleştirilen işin, denetim, ücret, iş koşulları, kendilerini geliştirme imkânları, çevresel koşulları ve sosyal ilişkileri gibi değişik etkenlerle alakalı olumlu duygusal değerlendirmelerinin sonucu olarak bir memnuniyet ifadesi olarak değerlendirilebilir (Çetin ve Basım, 2011). Kısacası iş tatmini, “çalışanların ortaya koydukları işin neticesinde elde ettikleri kazanımların çalışanlar açısından ne derece önemli olduğu diğer bir deyişle kazanımların önemlilik algısı şeklinde ifade edilebilir” (Rathi ve Rastogi, 2008, s. 48). 1924'te Elton Mayo ve arkadaşları tarafından Western Electric'te “Hawthorne Deneyleri” olarak adlandırdıkları çalışmalarında ısı, ışık, dinlenme gibi çalışma koşullarında değişiklik yaparak verimliliğin arttırılmasını amaçlamışlardır. Araştırmalardan formel olmayan çalışan gruplarının davranışları sonucu iş tatmini ve çevresel etmen ilişkisinde belirgin bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Motivasyon ve davranışa olan etkileri üzerine yapılan araştırmalarda iş gören algısı ve iş tatmininin çalışma performansını etkileyen etmenler arasında olduğu bulunmuştur (Tannenbaum ve Schmidt, 1973, s. 162). İş tatminini araştırmaya yönelik olarak devam eden süreçte iş tatmininin açıklanmasında

çok etmenin etkili olabileceğini farkına varmışlardır. “Zaman zaman araştırmalarda motivasyon teorileri, iş tatmini teorilerinin yerine geçmeye başlanmıştır” (Downey ark., 1975, s. 15).

“Bireyin işe yönelik beklenti, değer ve normlarının karşılık bulması halinde iş tatmininin gerçekleşeceği” belirtilmiştir (Gordon.1999, s. 67). Başka bir ifadeyle işle ilgili umutların karşılanma düzeyi iş tatmin düzeyini artıracaktır. Diğer bir tanımda ise “işe uyum sağlama” da ilave edilmiştir (Vroom 1964, s. 181). Çalışanın işiyle ilgili olumlu davranışları mesleğinden(işinden) haz aldığını, çalışanın işine olan olumsuz, negatif davranışları ise tatminsizlik veya en az düzeyde olduğunu göstermektedir. Özetle, “iş tatmini, çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir” olarak tanımlanabilir (Güney, 2011, s. 12).

Görüldüğü üzere aslında iş tatmini kişinin kısa zamanda oluşturduğu bir sürelik düşünce tarzından çok belirli bir süre deneyim sonucunda vardığı ve birçok değerlendirme ve etkiyi kapsayan bir süreçtir.

2.2. İş Tatmininin Gelişimi

Klasik yönetim anlayışında insan makinanın bir parçası olarak görülmesi, iş dünyasındaki fazla büyümeden doğan 1929 Dünya ekonomik krizindeki olumsuzluklara çözüm olamadığı anlaşılmıştır. Psikolog Elton Mayo ve ark. tarafından 1924 yılında başlayan ve beş yıl süren Hawthorne Çalışmaları klasik yönetim bakış açısının değişmesine neden olmuştur. Western Elektrik şirketindeki araştırmaların sonucu geliştirilen “İnsan İlişkileri Kuramı” ile birlikte insan ögesine önem verilmeye başlanmıştır. İnsanın sosyal bir varlık olduğu, işletmelerin teknik, maddi ve sosyal ilişkilerden oluştuğu, sıradan işler yapan çalışanların işyerinde geliştirdikleri beşeri ilişkilerde iş tatminini yakaladıklarını ileri süren görüşler ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım ile sosyal ilişkilerin katkısı, informal ilişkilerin varlığı ve iş tatmininin önemi vurgulanmaya başlamış, örgütlerdeki beşeri ilişkiler ile iş tutumları arası ilişkilerin araştırılması çalışmaları hız kazandırmıştır. (Alsat, 2016).

İş tatmini kavramı ilk olarak 1935’te Hoppock’un “İş tatmini” adlı eserinde söz edilmiştir. Hoppock’un araştırmasında 500 öğretmenle yaptığı röportajlarda “iş görenler mutlu mu?” ve “iş görenlerin bir kısmı diğerlerinden daha mı mutlu?”

sorularına cevap aramıştır. Otuz iki tane iş tatmini araştırması sonucunda her biri toplamda yedi farklı cevaptan oluşan dört soruluk bir “iş tatmini ölçeği” geliştirmiştir. Bu çalışmalarının sonucunda Hoppock iş tatminini “kişiyeye gerçekten memnunun dedirtecek psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimi” olarak tanımlamıştır (Alsat, 2016, s. 39).

Netice olarak, iş tatmini kavramının Hawtorne Deneyleri ile başlayarak günümüze kadar daha sistematik hale dönüşmesi ve diğer örgütsel değişkenlerle ilişkisinin çok sayıda araştırmanın konusu olmasının ardındaki nedenleri anlamak için tatminine etki eden etmenler, çalışmada incelenecektir.

2.3. İş Tatminini Etkileyen Etmenler

Etkileyen etmenler arasında bir sınıflandırma yapılacak olursa bu etmenler iki ana başlığa indirilebilir. Bunların başında kişinin ferdi durumu yani kişinin duyguları ve yapısı, düşünce ve arzuları, beşeri ihtiyaçları ile bu gereksinimlerin şiddet seviyesiyle ilgili etmenlerdir. Bireyin fiziksel ve ruhsal durumu, güvenlik açısından ümitleri bu gruptaki etmenlerde ve bunlardan önceliğe göre değişmektedir. Diğer temel öge ise örgütün bireye önerdiği işle alakalı koşullardır. İşteki psikolojik ve fiziksel şartlar ile bu şartların bireyin beklentileri ile ne kadar örtüştüğü ile ilgili durumlardır. Bu sonuçla; şartlar ile ümitlerini karşılama oranı iş tatminini gösterecektir (Blenegen, 1993, s. 37).

2.3.1. Bireysel Etmenler

İş tatmini, bireysel öğelerin doğrusal toplamından elde edilebilen bir değişkendir. Örgütsel etmenler ya da dış etkenler olarak adlandırılan bu etmenler iş tatminini etkilese de esasında iş tatmini bireye özgü ve birey ile ilgili bir durumdur. Çok kötü koşullarda çalışan kişinin bireysel anlamda beklentileri düşükse o işten tatmin olabilecek ya da iyi şartlarda çalışan bir kişi ise beklentileri daha yüksek olduğundan çalıştığı işten tatminsizlik duyabilecektir. Burada esas olan bireyin görev yaptığı örgüt ya da işletmeden ne beklediği ile ilgilidir. Onun duygusal, psikolojik ve sosyal durumu işine karşı bakış açısını oluşturacak ve bu sayede işinden tatmin ya da tatminsizlik duymasının önü açılacaktır (Lewin ve Stokes, 1989, s. 752-758). Bazı yazarlar iş tatminini, bireysel etmenler ve işle ilgili etmenler olmak üzere iki başlık altında

toplamlışlardır (Bernal ve ark. 2005). Kişinin içsel yapısı ve kişisel özellikleri bireysel etmenleri meydana getirirken, işin yapısı ve özellikleri ve bireyin iş tatmin düzeyini belirleyen örgütsel koşullarla ilgili bazı etkenler ise örgütsel etmenleri oluşturmaktadır (Tütüncü ve Kozak, 2007). İş tatmini kavramının genelde işletmenin dengeleri, performans ve verimliliği üzerinde etkileri bilinse de gerçekte bireyin mutluluğunu sağlama ve motivasyonunu artırma, kavramın temellerini oluşturmaktadır (Oshagbemi, 2000). İş tatmini çalışanın duygusal durumunun yansıması olarak ifade edildiğine göre etkileyen bireysel etmenler ;

- yaş, cinsiyet
- medeni durum,
- meslek tecrübesi,
- eğitim düzeyi,
- karakter özellikleri ve
- çalışmada geçen süre olarak özetlenebilir (Tütüncü ve Kozak, 2007 s.

4).

İş tatminini etkilediği düşünölen yukarıda sayılan etmenlerden birisi cinsiyet etmenidir. Yapılan araştırmalar, “kadın ve erkeklerin işletmelerden beklentilerinin farklı olduğu ve erkeklere nazaran daha farklı psikolojik etmenlerin etkisi altında olmaları nedeniyle her iki cinsiyetin iş tatmin düzeylerinden çeşitli sonuçlar elde edildiğini göstermiştir” (Kırel, 1999, s. 117). Farklı araştırma sonuçlarına göre, kadınların erkeklere nazaran daha az iş tatmin seviyesine sahip olduğu gösterirken (Jurik ve Halemba, 1984) bazı çalışmalarda bunun tam tersi sonuçlar elde edilmiştir (Hodson, 1989). Bazı uzmanlara göre ise, kadınlar ve erkekler arasında eşit düzeyde iş tatmini bulunmaktadır. Birtakım çalışmalarda ise, işletmelerdeki kadınların aynı kademedeki erkek meslektaşlarına göre terfi imkanlarının daha düşük olacağını düşünmelerinden ötürü daha az iş tatmini elde ettiklerini yani mesleki seviye ve iş tatmini arasındaki ilişkide, cinsiyetin önem arz ettiği görölmektedir (Chiu, 1998). Özdevecioğlu, (2003)’nun araştırmasında ise bayan iş görenlerin erkek iş görenlere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görölmüştür. Cinsiyet ve iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçlarının birbirinden farklılık göstermesinin nedeni olarak hangi mesleğin yapıldığı ve bireylerin beklentileri, içsel motivasyonları ve işe

bağlılıkları gibi etkenler olduğu ifade edilmiştir (Kirel, 2000). Yaş değişkeni de iş tatminini doğrudan etkileyen bireysel etmenlerdendir. İşletmeler-kurumlar, personel alımlarında yaş değişkenine daha dikkat etmektedir. Alinyazında yaş ile iş tatmini ilişkisi en çok araştırılan demografik özelliklerden biri olmuştur (Bernal ark..1998).

Andres, Lesley, ve Grayson (2002)'un araştırmasında yaşlı çalışanların, genç çalışanlara göre daha fazla tatmin edindikleri anlaşılmıştır. Bazı araştırmalarda ise iş tatmini ile yaş arasındaki ilişki U biçiminde bir eğri oluşturduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırmalara göre iş tatmini genç çalışanlarda yüksek olmasına rağmen iş hayatının ilk yıllarında iş tatmini azalma eğilimde olmuş ve ilerleyen yaşlarda ise tekrar yükselmeye başlamıştır (Clark ark.1996). Başka bir araştırmaya göre iş tatmini 20'li yılların başları ile 40'lı yılların ortalarına kadar artmakta, sonraki yaşlarda ise düşmektedir (Luthans ark.1998; Snyder ark.1992).

Çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeylerinin yükselmesi ise başlangıç olarak üç gayeye bağlanmaktadır. Birincisi, işini sevmeyen, işinde istediğini bulamayan yani mutsuz bireylerin yapmakta oldukları işleri iş hayatlarının ilk yıllarında değiştirmeleri olabilir. İkincisi, kişilerin ilk başta işlerine olan ilgi, sevgi ve hoşnutluklarının düşük olması fakat zamanla işe alışma ve işi daha fazla kabullenme ile işlerinde daha mutlu olmaları olabilir. Üçüncüsü ise, çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle beklentilerinin ve yeni iş seçeneklerinin azalması, dolayısıyla da çalışanların var olan işlerine sıkı sıkıya bağlanmaları olabilir (Kitapçı, 2001).

Bireyin medeni durumu, iş tatmin düzeyini etkilediği düşünülen bir diğer etmenlerdendir. Sevimli ve İşcan (2005)'ın çalışmasında medeni durumu değişkeni ile anlamlı farklılık bulmuştur. Doktorlardan evli olanların, evli olmayan doktorlara göre daha fazla tatmin oldukları belirtmiştir. Bunun sebebi olarak, evli olmanın düzene girmiş bir aile yaşamını beraberinde getirmesiyle birlikte iş yaşamına olumlu etki sağlaması sayılabilir. Bazı çalışmalarda ise medeni durum değişkeni ile iş tatmin düzeyi arasında açık ve anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir (Sevimli ve İşcan 2005).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyinin iş tatminine etkisi konusunda net

olarak ortaya konulmuş bir çalışma olmamasına rağmen bazı çalışmalara göre eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin iş tatmin düzeyleri de daha yüksek olarak bulunurken birtakım çalışmalarda da tamamen zıddı bir netice ortaya çıkmıştır (Theodossiou ve Vasileiouc, 2007). Eğitim ile iş tatmini düzeyinin herhangi bir ilişkisi olmadığını belirten çalışmalarda literatürde mevcuttur. Bazı bulgularda eğitim düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Scott ark., 2005).

Cano ve Miller (1992)'e göre iş deneyimi, çalışanın iş tatminine anlamlı düzeyde etkilemektedir (s. 40). İş deneyimi olan çalışanlar, deneyimsiz çalışanlara göre beklentilerini ve ondan ne beklediğini daha akılcı bir şekilde algılamaktadır. Nitekim yönetici ve işgören arasında paralel etkileşim daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir. Belirli bir sürecin sonunda çalışanın işinden tatmin olma durumu ortaya çıkmaktadır. İşini benimseyen ve işin çeşitli yönlerini içselleştiren çalışan süreç iş anlamında tecrübe edinerek ferdi becerileri de öğrenmektedir. İş görenin yaptığı işe karşı gösterdiği duygu durumu pozitif veya negatif olabileceğinden, kişinin çalışma sürecindeki deneyimleri sonucu ulaşılan pozitif ruhsal hal ve bakışı iş tatminini, işçinin işe karşı gösterdiği negatif duygu durumu ve bakışı ise iş tatminsizliğini gösterir (Spector, 1997, s. 73).

İş hayatına yeni atılan ve yeteri kadar iş tecrübesi olmayan genç kişilerin değişik yönlendiricilerin etkisiyle hayal ürünü beklentileri kişinin karakterinde sürece bağlı olarak değişikliğe uğramaktadır. Bu nedenle, iş tecrübeleri artan kişiler kendilerini çalışma hayatının gerçeklerine uyarladıkça iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Bazı kişiler ise beklentilerini geçen yıllara rağmen değiştirmemekte ve zamanla tatminsiz bir işte çalışmayı öğrenmektedirler. Bu duyguları kendilerine bir yaşam biçimi haline dönüşmektedir. “İş yaşamı sürecinde gelecekte elde edeceği tatmin için hâlihazırdaki tatminsizliğinin küçük tatminsizlik olduğunu, iş tatmin duygusunun zamana bağlı bir olgu olarak kabul etmesi gerektiğini anlaşılmaktadır” (Sevimli ve İscan, 2005, s. 56). İşine alışamayan ya da işinde istediğini bulamayan çalışan iş tatminsizliği yaşayacağından işi bırakmak isteyecektir. Bundan dolayı aynı işte uzun süre çalışarak kıdemini yükseltmiş bir çalışanın çalıştığı örgüte olan güveni ve bağlılığının yükselmesinin yanı sıra bu işte başarılı olduğuna inanması sayesinde de iş tatmin düzeyi artmış olabilecektir (Sönmezer ve Gürsel, 2007).

Araştırmalar sonucunda iş tatmini üzerinde kişilik etmenin önemli düzeyde etkili olduğu bulunmuştur. Kişilikleri oturmamış, toplumla uyum sağlayamayan, istidat ve kabiliyetlerini kullanamayan bireylerde iş tatminini düzeyinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Öz güveni tam, güçlü ve kararlı, yeteneklerini kullanabilen kişilerin ise tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kişilik özelliği olan “iyimserlik” Goleman, (1995) tarafından araştırma konusu olmuştur. Araştırmacıya göre “iyimserlik” kişinin sorumlulukları ile kendisinden beklenenleri karşılayabileceği öz yeterlilik duygusudur. Bu özellik, kişinin zorluklarla mücadele neticesinde hayata pozitif bakmasını ve daha duyarlı olmasını sağlamaktadır (s. 28).

Çalışanlar yapılan iş karşılığında alınan ücret ve ödüllerin yanında çevrelerine işinden bahsedilmesini isteyerek çevresinin ilgi ve desteğini almak ister. Çalışma hayatı kişisel bir gayret neticesi ortaya çıkmaktan ziyade sosyal ilişkiler sonuncunun ortaya çıkardığı bir durum olduğu için çevresinden olumlu katkı almadığında kişi bireysel gayretlerinin çalışma hayatını düzene koymaya yeterli olmadığını görecektir. Bu durumda işgörenin iş tatmininden söz etmek imkansız hale gelmektedir (Soyer ve Can, 2007, s. 34).

Çalışanların iş tatmini ile zeka düzeyi arasındaki bağlantı araştırıldığında anlamlı bir ilişkinin varlığı anlaşılmamakla birlikte zeka düzeyine uygun işte çalışıp çalışmadığı söz konusu olduğunda zeka, iş tatmininde önem arz etmektedir. Mesleklerin birçoğunun belli bir zeka düzeyi istediği ve işin gereği olan zeka seviyesinin altında veya üstünde bulunan çalışanların işlerinden tatmin olmadıkları tespit edilmiştir (Baysal, 1981). “Kişinin yetenek ve istidatlarıyla uyumlu bir işte istihdam edilmesi aksi bir duruma göre çalışanın iş tatmini artırıcı etki yapacaktır” (Berry, 2002, s. 63).

Değerler ve iş tatmini arasında da ilişki gözlenmiştir. Locke, (1976)’a göre iş tatmini üç ana bileşenden oluşur; değerler, algı, değere atfedilen önem. Yaptığı çalışmada Locke, (1976) değerleri “bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde elde etmeyi arzuladığı şeyler” olarak söylemiştir. Ancak ihtiyaçları, değerlerden kesin bir şekilde ayırmıştır. İhtiyaçlar, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için objektif şartlar

altındaki oksijen ve su gibi en düşük ihtiyaçlarıdır. Bir yandan da değerler ise, bireyin hafızasında var olan subjektif gereksinimlerini oluşturan etmendur. Bunlar maddi olmamakla birlikte durumsal anlamda ifade edilen kişinin tepkisel olarak yansıması denebilir. Ortak değerlere sahip kişilerin kurdukları ilişkilerde ortak tepkiler verdiği görülmektedir. Örneğin; benzer değerlere sahip kişilerin ortak iletişimi belirsizlikleri ve yanlış anlaşılmaları ortadan kaldıracabilmektedir (Locke, 1976). “Ortak değerler ve paydalar aynı zamanda çalışanlar arası ilişkilerin samimiyet ve anlayış temelinde oluşmasını sağlamaktadır. Bu iletişim ve etkileşim, dolaylı olarak örgütsel memnuniyeti artıracak kişinin iş tatminine katkı sağlayacaktır” (Marchant, 1999, s. 64).

2.3.2. Örgütsel Etmenler

Yaşam süresince gününün büyük bir kısmını çalıştığı yerde geçiren iş görenlerin iş tatmininde birçok durum ile ilişkisi bulunmaktadır. Kişinin yaptığı işe duyduğu duygusallık, olumlu veya olumsuz tutumun ortaya çıkışı sebebi olarak dşnlen iş tatmini önemli düzeyde dış etmenlerin etkisinde gözlemlenmektedir.

Dış etmenler(rgtsel) için aşağıdakiler sayılabilir:

- Çalışma şartları
- cret, terfi imkanları,
- İşin seviyesi, işin kendisi,
- İş şartları,
- İş arkadaşları ve
- Yönetim, genel anlamda örgütsel etmenler olarak sıralanabilir (Locke, 1976).

Çalışanların bağlı olduğu çalışma ortamı, fiziksel ve grsel olarak iyi durumda olması, çalışanın işe olan verimliliğini büyük oranda etkilemektedir. İş ortamı, işinin verimliliğini direkt etkilediğinden iş ortamının sahip olduğu özellikler ve fiziksel çalışma koşulları şiddetli sıcak ya da soğuk iş ortamı, tehlike seviyesi yüksek, işin gerçekleşmesinde ciddi dikkat ve titizlik gerektirmesi, aşırı gürültülü vb. Çalışanın işiyle ilgili tutumunda, işini arzu ederek yapmasında, işine güdülenmesinde belirleyici olmaktaysa da çalışanın hissettiği bedensel baskılar sebebiyle gerilim yaşamalarına ve iş tatminlerinin düşmesine neden olmaktadır (Aşık, 2010). Öğretmenlerin okuldaki

fiziksel ortamı düşünüldüğünde, sınıfın normal seviyede sağlanan donanım ve ihtiyaçlar ile öğretmenlerin iş tatminine güçlü ve pozitif etki sağlamaktadır (Perie ve Baker, 1997, s. 183). Nitekim okul içerisinde fiziksel ortamın iyileştirilmesinin tatmin seviyesine pozitif anlamda etki edeceği düşünülebilir (Baş ve Ardıç, 2002). Bu nedenle işyerlerinin dizaynı ve düzenlemelerinin ergonomik olması, çalışanların çalışma isteğini artıracak şekilde olması iş tatminine etkisi bakımından olumlu yansıyacağı belirtilebilir.

Ödüllendirmenin de bireylerin başarılı olmalarında anlamlı bir yere sahip olduğu motivasyon (güdüleme) teorilerinde sıkça vurgulanmaktadır. İşlerinde Hackman ve Oldham, (1975)'in "İş Özellikleri Modeli" nde öne sürdüğü beş çekirdek özelliği barındıran ve bu işte amaçlarını başarıyla gerçekleştirenler, yüksek düzeydeki performansları için adil bir şekilde ödüllendirilenler ve tesadüfi olarak ödüllendirilmeyen çalışanlar işlerinden genel olarak tatmin olurlar. Ancak başarısız olanlar, ödüllendirmenin hem yetersiz olduğunu hem de adil olmadığını düşünen çalışanlar işlerinden tatminsiz olurlar. İş tatmini artırması ve bunun etkisiyle iş performansını sağlayabilmesi için ücretin, ücretin çalışanın beklentilerine, verimliliğine ve genel piyasa ücret seviyesine uygun adil bir biçimde belirlenmesi gerekirken, (Bozkurt ve Bozkurt, 2011) maaşın işin sorumluluk düzeyi, bireysel beceri ve genel olarak yaşam şartlarına göre uygun olduğu takdirde çalışanların işe karşı davranışları da olumlu olacağını düşünmektedir (Aşık, 2011).

Herzberg, (1974)'e göre ücret ve yan ödemeleri iş tatminine yol açan bir hijyen ve dışsal etmen olarak nitelendirir. Buna rağmen ücret; başarı ve takdir gibi içsel ödüllere mukayese edildiğinde motive edici özelliğinden dolayı zayıf bir etmen olarak algılanması, ücretin iş tatminin de etkililiğini geçersiz hale getirmektedir (s. 517). Locke, (1976)'a göre ise ücret konusunda farklı düşünmekte, Herzberg'in fikrine katılmamaktadır. Locke, (1976)'a göre "ücret ayrıca kurumla ilgili önemli kişisel bir değer, başarının sembolü, emniyetin sağlanması için önemli bir araç ve çalışanlar açısından yönetim biçiminin önemli bir boyutu olarak ifade bulur" (Matzagania, 2004, s. 58). Konu ile ilgili olarak yapılan araştırma göstergelerine bakıldığında ücret ve iş tatmini arasında oldukça düşük bir korelasyon bulunduğu iddia edilmektedir (Sousa ve Gauthier, 2000 s. 517).

Çalışanın ücrete bakış açısı kişinin kariyer durumu ve bulunduğu topluluğun kültürel yapısına bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Örneğin Amerikalı örgütler Avrupalı ve Japon meslektaşlarına kıyasla ücreti daha çok önemserler. Avrupa ve Japonya'daki çalışanlar ve yöneticiler ise yavaş terfilere, deneyime ve iş güvenliğine daha fazla itibar etmektedirler (Beer ve Walton, 1990, s. 18).

Ücretin, iş tatminine etkisi değişik hiyerarşik seviyelerde olanlara göre de farklılık oluşturmaktadır. Mesela, işçiler ile yöneticiler ve teknisyenler mukayese edildiğinde, işe anlam yükleme, kişinin kendisini gerçekleştirmesi, işin ilgi çekmesi, iş koşulları, yöneticiler ve teknisyenler için ücrete kıyasla genel iş tatminine katkısı daha çoktur (Hicks ve Gullet, 1975). İşçilerde ise genel iş tatmininde ücret ön planda tutulmaktadır.

Terfi imkânları da iş tatminini etkileyen bir diğer etmenlerdendir. Çalışan örgütte bulunduğu yerden sorumluluk, yetki, ücret ve özgür alanının daha fazla olduğu denetim ve gözetimin az olduğu daha üst bir pozisyona geçmesi durumunda terfi durumu gerçekleşmiş olmaktadır. Terfi imkânları, iş tatminine etkisi ücretlere göre daha çok olabilmektedir. İnsanlar çoğunlukla görev aldıkları kademedeki muvaffak olmak ve bir üst görev basamağına yükselmek isterler. Terfiler, bireylerin sorumluluk alma ve gelişme arzuları için önemli bir fırsat olmakla beraber, bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir (Robbins, 2001). İş görenler bulundukları görevlerde zaman geçtikçe işlerinin monotonlaştığı, bir şey üretmediklerini düşünmeye başlayacaklardır. Yetki ve sorumluluklarının artırılması isteği veya terfi yollarının kapanması bireyin gayretinin olumsuz olarak etkileyecek bu da bireyin iş tatminini azaltacaktır. O sebepten terfi imkanları ve sorumluluk hissiyatı çalışanlarda etki olan isteklendirme aracı olarak açıklanabilir (Eren, 2004, s. 333).

“Terfilerde hak, adalet ve liyakat ilkelerinin esas alınması gerekliliğini belirtmek gerekir. Bu esaslarla terfi hak eden bir çalışan varken, hak etmeyen çalışanın terfi ettirilmesi örgütün huzur ortamını bozacağı gibi iş tatmini de negatif etkiler” (Özkalp, 2003, s. 77). "Bu bağlamda “terfilerin adalete dayanması ve kriterlerin belirli olması iş görenler açısından önem arz eder” (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58). Çünkü çalışanlar

kendi terfi durumlarını veya farklı işletmelerdeki çalışanlarla terfi imkânlarıyla kıyaslayacaklardır.

Burada önemli olan nokta terfilerin adalet ve eşitlik ilkesine riayet ederek yapılmasıdır. İşin özellikleri de konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalara göre işin iş tatminini doğrudan etkilemektedir (Cohrs ark., 2006, s. 367). Çalışanlar yeteneklerini işinde kullanabilme imkânı veren, “farklı ve nitelik gerektiren bir takım özellikler” gerektiren işleri yaptıkça ve başarıları hususunda geri bildirimleri aldıklarında işlerinden tatmin olurlar (Robbins, 1994, s. 302). Yine bireyler işlerinden kolayca sıkılabileceklerinden ötürü, farklılık, değişiklik ve arayış içinde oldukları çabalamaya değer, mücadelecî bir iş peşinde olduklarında işlerinden daha çok tatmin olmaktadır (Günbayı, 2000). Ayrıca bir işin geçici olma veya sürekli olması ve kâr alabilmek, üstünlük alma yetkisine sahip olma, takip ve kontrol iş tatmini düzeyini etkiler. Kısa zamanlı çalışanlar, uzun zamanlı işlerde istihdam edilen çalışanlara göre tatmin düzeyleri düşüktür (Vecchio, 1991). Bununla birlikte yapılan işin aşamalarında çalışanın yeteneklerini kullanması iş başarısını olumlu etkileyecektir.

Örgüt yapısı, işletmenin işleyişi bakımından bireyin iş tatminine etki etmektedir. Örgüt yapısının nitelikleri de çalışanın morali ve iş tatmininin etkisi bulunmaktadır. İşletmeler örgüt yapısı açısından benzerlik veya farklılık arz edebilmektedir. Bu bakış açısıyla örgüt yapısı işletmede hâkim olan yönetim ve idare biçimini anlamaya yarayan temel göstergelerden biridir. Bir örgütteki çalışanların vazife, yetki ve sorumluluklarının sınırlarının belirsiz olması, yetki devri, emir-komuta birliği gibi yönetim prensiplerinin tam anlamıyla uygulamaya konulamaması veya eksik uygulanması gibi durumlarda, o örgüte mensup çalışanlar moral bakımından olumsuz etkiler altında kalır ve bozulur (Koksal, 1968). Karşılıklı davranışsal etkilerin süreçleri ve sonuçları bir örgütten diğerine değişebilmektedir. Ancak örgütü oluşturan çalışanlar, örgütsel ve bireysel amaçlar doğrultusunda işyerinde faaliyette bulunurlar. Örgütü oluşturan çalışanların faaliyetleri örgütün ve çalışanın ulaşmak istediği hedefler ile eşgüdümlü olması bireyin iş tatmin düzeyini artıracaktır yani örgüt yapısı bireyin iş tatminini pozitif yönde etkileyecektir (Hicks ve Gullet, 1975). Aynı zamanda bir işletmede yüksek seviyede sadakat, tatmin ve örgüt mutabakatı olmasını arzu eden yöneticilerin, teşvik edici, insan odaklı, adil, güvenilir ve daha fazla kişisel özgürlük

tanıma gibi hususlara dikkat etmeleri gerektiği bu özelliklerdeki örgütlerde çalışanların iş tatminini pozitif etkileyeceği anlamına gelmektedir.

Çalışma arkadaşları ile olan etkileşimleri de iş tatminini etkileyen bir başka etmendir. Çalışanların sadece maddi ve para gibi başarılar için çalıştığı düşünülmesi yanlıştır. Bazıları için iş çalışanların sosyal iletişim ihtiyaçlarını giderdikleri bir sosyal ortamdır. Bu anlamda onların çalışma arkadaşlarıyla, yöneticileriyle ve amirleri ile olan iletişim ve etkileşimleri daha ön planda olabilir ve etken olan birçok etmenin önüne geçebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4). Birey için çalışma arkadaşlarının niteliği önemli bulunmaktadır. Çalışılan örgüt ve içindeki kişilerle uyum, bir grup ruhunun bulunması, hayat görüşü kendisine uyan ve başarılı çalışanlarla aynı grup içinde yer alması çalışanın iş tatminini pozitif etkileyecektir (Deniz, 2005). Aynı zamanda birlikte çalışılan ekibi kendisine sosyal ortamın yanı sıra dayanışma ortamı sağlamaktadır. İş görenin çalışma ekibindeki uyum iş tatminini arttıracaktır. Çalışanın yer aldığı grup kişiye bir dayanak, huzur, güven ve işle alakalı konularda yardım oluşturur.

Tek başına çalışanlar sosyal bağlardan uzak kaldıkları için yalnız hissetmekte, bu durum da kişilerin işlerini sevmemelerine ve tabiatıyla iş tatminsizliğe sebebiyet vermektedir (Erdil ark., 2004). Zaten iş tatminsizliği çoğunlukla takdir görmeyen, kendini değersiz hisseden ve bulunduğu gruptan dışlanmış hisseden kişilerde görülmektedir (Shouksmith, 1994). Çalışan uyumlu iş arkadaşlarıyla başarılı bir iş görme sürecini yakalayarak ürün ve hizmetin yani çıktının mükemmel olmasını sağlayacaktır.

Yönetim tarzı, iş tatminini etkileyen etmenlerden bir diğeridir. Yöneticilerin çalışanların katılımlarını sağlamaya yönelik uygulamalarından olan iş görenin kendini geliştirme, yenilik getirme, inisiyatif alma, yaratıcılık gibi imkânlar, işin ve iş görenin niteliklerine de olumlu katkı sağlamaktadır (Erkenekli, 2000). Önemli motivasyon kaynaklarından olan ücret yetersizliğinin olduğu iş ortamlarında bile, yalnızca yönetici ve yönetim tarzının iş görenin beklentilerini karşılaması, çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durum yönetim tarzının iş tatmine etkisinin ne kadar önemli bir fonksiyonu olduğunu göstermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışanların yönetim mekanizması içerisinde yer alması kendisini işletme için önemli hissettirecek ve gerek işletmenin gerek kendisinin geleceğiyle ilgili katkıda bulunabilecektir (Feldman ve Hugh, 1986). İşletmede yöneticilerin çalışanlara yönelik tavırları ile çalışanların davranış beklentileri arasında uyum olması için yöneticiler hem yol göstermeli hem de müdahale edilmesi gereken durumlarda öğretici olmalıdırlar. Aksi durum çalışanda tatminsizliğe yol açacaktır. Yöneticinin çalışan ilişkilerine katkıda bulunması ve desteklemesi çalışanların iş tatminini pozitif etkilemektedir. Yani yönetim tarzının çalışan merkezli uygulamalar getirmesi, çalışanlara yönelik ve onları geliştirici, destekleyici tutumlar sergilemesi yönetim tarzının iş tatminine pozitif diğer bir yönüdür. Yönetimde kararlara katılmanın tatmini arttırıcılığı iletişim kanallarının sağlıklı kullanılması ile mümkündür. Örgütsel hiyerarşi de bu mekanizma genellikle kullanılmadığı için ast ve üst arasında anlaşmazlıklar çıkar. Kararlara katılmanın uygulandığı bir işletmede ise güvene dayalı ve gizliliğin olamadığı bir ortamda çalışma huzuru hâkim olur. Yönetim biçimiyle ilgili olarak yapılan çalışmaların ortaya koyduğu üzere, her duruma uygun tek bir yönetim tarzı bulunmamaktadır. Ancak yönetim tarzı nasıl olursa olsun, samimi, adil, makbul ilişkilerin içinde olunan, çatışma ortamının yok denecek kadar az ile üstlerle problem çözme becerisi ve sonucu çalışanın iş tatminine pozitif anlamda katkı sağladığı söz konusu olacaktır.

2.4. Örgütsel Güven

Örgütsel güven kavramını açıklamak için kavramın tanımı ve kapsamı, önemi, türleri, örgütsel güveni etkileyen etmenler, örgütsel güvenin sonuçları ve eğitim örgütlerinde incelenmesine yer verilmiştir.

2.4.1. Örgütsel Güvenin Tanımı ve Kapsamı

Güven kavramı belki de insan ilişkileri kadar çok eski bir sürece dayanmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013). Ancak, özellikle yerleşik hayata geçmekle beraber, binlerce yıldır toplu şekilde yaşamını sürdüren insanoğlu, varlığını devam ettirebilmek için güven olgusuna daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Korkmaz, 2013). Güven kişilerarası ilişkilerin niteliğini ve buna bağlı olarak da sonuçlarını önemli ölçüde etkileyen karmaşık bir olgudur (Erdem ve Aytemur, 2009). Çünkü bireyler sosyal

ilişkilerini gerek kendi koyduğu normlar gerekse toplumun veya yakın çevresinin koyduğu normlar ve değerler üzerinden güven ilişkileri temelinde sürdürmektedir.

Modern toplulukların ıssızlaştırdığı bireyin yüz yüze kaldığı açmaz ve problemlere bir panzehir ve tamamlayıcı öge olarak (Aslan, 2012) güven olgusu, karşımıza Maslow'un yapmış olduğu çalışmalar sonucunda geliştirdiği ihtiyaçlar teorisinde çıkmaktadır. Buna göre bireyin ihtiyaçları önem sırasına göre dizildiğinde güven sosyal ihtiyaçlar kategorisinde ele alınmaktadır. Tüm bireylerin herhangi bir şekilde bir grubun üyesi olduğundan yola çıkarak Maslow, fiziksel gereksinimleri ve güvenlik ihtiyaçları giderilmiş bireylerin bir sonraki aşamada sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarf ettiklerini vurgulamaktadır (Özbek, 2008; Özkalp ve Kırel, 2011; Şimşek ve Taşçı, 2004).

Solomon'a (2001) göre de güvenin ilk ve en temel elemanı özgüvendir. İnsanların bir başkasına güvenebilmeleri için önce kendilerine güvenmeleri gerekmektedir. Öz güveni gelişmiş birey bir tür risk alma eylemi içerisinde. Benzer şekilde Bachma ve Zaheer (2006) da güvenin iki temel ögeden oluştuğundan bahsetmektedir. Bunlar inanç ve risktir. Bu iki temel öge göz önünde düşünülerek güvenin bir risk tehdidi altında iken karşı tarafa duyulan inanç olarak yapılabilir. İnanç, bir tarafın kaderinde diğer tarafın belirleyici olmasına izin vermesi ve diğer tarafın dürüstlüğüne dair pozitif beklentiler içinde olmasıdır (aktaran Durdağ ve Naktiyok, 2011). Uzun ve sağlıklı insan ilişkilerinin kurulabilmesi için gerekli temel taşlardan birisi olan güven, örgütsel düzeyde incelendiğinde güven kavramının örgütün başarısının devamlılığında pek hayli önemli bir görevi olduğu görülmektedir (Halis ve ark. 2007).

Örgütsel literatürde, yönetim sistemi olarak başlarda kontrole dikkat çekilirken sonra, güven kavramı yönetim biliminde dikkat çeken bir öge haline gelmiştir (Cerit, 2009). Güven olgusu politika bilimi, sosyoloji, psikoloji, iktisat, yönetim bilimi, tarih ve sosyobiyoji gibi birbirinden farklı çok sayıda sosyal bilim alanında üzerinde sıkça durulmuş ve tartışılan konulardan birisi olmuştur (Başak ve Öztaş, 2010; Gambetta, 1988; Lewicki ve Bunker, 1996). Ancak her ne kadar güven kavramının önemi konusunda görüş birliği sağlanmış olsa da bu alandaki araştırmacılar, güveni tanımlarken ortak bir düşüncede ortaya koyamamışlardır. Çünkü her bilim dalı,

tanımını açıklık getirirken kendi perspektifinden ön plana çıkarmaktadır (Aslan ve Özata, 2009; Halis ve ark., 2007; Tschannen-Moran ve Hoy, 2000).

Bu çok boyutlu inceleme güven yazınında genişleme yaratırken, güvenin kavramsallaşması ve boyutlarının belirlenmesiyle ilgili olarak da karmaşaya neden olmuştur (Tokgöz, 2012). Güven, insanlar tarafından anlaşıldığı düşünülen ancak, hem açıklanması hem de tanımlanması zor olan kavramlardan bir tanesidir (Taylor, 1989). Tanımlamadaki güçlüğü yanı sıra güvenin varlığına dair kanıt bulmakta zordur. Çünkü güven bireyler arasında oluşan ve birden çok bireyi ilgilendiren bir kavramdır (Yücel ve Samancı, 2009). Bundan dolayı bazı araştırmacılara göre güven, teorik olarak bütünleştirilmemiş ve tanımlanmamış bir kavram olarak görülmektedir; bazı araştırmacılara göre ise, güven koşulları, öğeleri ve belirleyicileri üzerinde durmak, genel ve tek bir tanım oluşturmaktan daha önemli ve faydalıdır (Hosmer, 1995).

Güven kavramını açıklamaya yönelik yapılan tanımlamalara irdelendiğinde, tanımların bazılarının bireyin karşı taraftan beklentisine, diğer bazılarının da bireyin karşı tarafa olan savunmasız kalma isteğine odaklandığı görülmektedir (Tüzün, 2007). Güvenin risk, fedakârlık ve ahlaki değerler gibi kavramları içeriğinde barındırdığından taraflar arasında güvenin sağlanamaması halinde iyi ilişkilerin kurulması imkânsızdır denilebilir (Durdağ ve Naktiyok, 2011). Güven ve güvensizlik, karşılıklı bir beklenti olarak tanımlanarak belirleyici olmaktadır. Güven, herhangi bir durumda karşı tarafta duran kişi için işbirlikçi olacağı inancı hakimken, güvensizlik durumunda bir tarafın benlikçi inancı hakimdir. Güvenin tanımı tek başına bireyler arası ve ekip tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen bir başka değişkenin olmadığı söylenebilir (Tokgöz, 2012).

Örgütsel güven tek boyutlu bir kavram olmadığı için bir çok uzman tarafından güven, dinamik, iletişim temelli, kültürel kökleri olan, çok düzeyli boyutlu bir olgudur (Shockley-Zalabak ark., 2000'den akt. Tüzün, 2007, s. 105). Güven algısı, örgütsel ve bireysel bazda oluşmasına rağmen kişiler arası güven ve örgütsel güven kavramları birbirinden farklıdır (Doney ve Cannon, 1997). Bireysel güven, iki ya da daha fazla birey arasında anlam kazanmaktadır. Bireysel güven, taraflar arasında birbirleriyle olan davranış, tutum ve iyi niyetin gösterilmesini zorunlu hale getirmektedir (Neves ve Caetano, 2006). Kişilerarası güven, bireyin ilişkilerinde ve elemelerindeki

beklentileri vurgularken örgütsel güven, bireylerin örgütsel ilişkilerden ve eylemlerden beklentilerini vurgulamaktadır (Çubukçu, 2010; Tüzün, 2007).

Güven, bireylere olduğu gibi örgütlere de güç kazandırır (Karatepe, 2008). Örgütsel güven bir sosyal sistem ya da bir örgüt içerisinde iş görenlerin birbirleriyle kurdukları karşılıklı ilişkilerin inanca dönüşmesidir (Gilbert ve Tang, 1998). Örgüte güven, iş gören tarafından algılanan örgütün güvenilirliğidir (Tan ve Tan, 2000). Tekrar yinelemek gerekir ki, örgütsel güvenin yalnızca örgüt tarafına odaklanmak doğru değildir. Öyle ki, güven bireysel ve örgütsel düzeyde olduğu için hem kişiye hem de örgüte yönelik farklı güven düzeyleri olabilir (Çıtır ve Kavi, 2010).

Psikolojik bir olgu olan (Sağlam Arı, 2003) güven kavramı, kişiye yönelik gelişen ve bireyden bireye farklılık gösteren ve anlamaşan bir kavramdır. Bireysel ilişkilerin oluşturulmasında, devamlılığın sağlanmasında, güçlü ve kalıcı bir hal almasında temel ölçüdür. Örgüte bireye, içinde bulunulan topluma ve kültüre göre farklı düzey ve anlamda ortaya çıkmaktadır (Demirel, 2008). Cheraskin, Shappiro ve Sheppard ve (1992)'e göre güven birbirini takip eden ardışık bir şekilde oluşan üç farklı aşamadan meydana gelmektedir. Bir önceki aşama gerçekleşmeden bir sonraki aşama gelişmemektedir. Güvenin bu üç aşaması, hesaplanmış güven (calculus based), bilgiye dayalı güven (knowledge based trust) ve özdeşleşmeye dayalı güven (identification based trust). Bu üç aşamalı tanımlamanın “ilk basamağında her iki tarafın yeni bir ilişkiye başladığı ve geçmişlerinin olmadığı varsayılır” (aktaran Tüzün, 2007, s. 101). Bir sonraki aşama olan bilgiye dayalı güven (knowledge based trust) aşamasında birey karşı taraf ile ilgili bilgiye sahip olduğundan karşı tarafın çeşitli durumlar karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilir. Bilgi arttıkça güven duygusu da beslenmektedir. Son aşama olan özdeşleşmeye dayalı güvende (identification based trust) taraflar birbirlerinin isteklerini anlamakta ve takdir etmekte ve bu karşılıklı anlayış her birinin diğeri için etkili bir biçimde davrandığı noktaya kadar gelişmektedir (Lewicki & Bunker, 1996).

Güven, taraflar arasındaki etkileşime dayalı olarak gelişen dinamik bir süreçtir (Başak, 2012). Güven geliştirme sürecinde kavrama temelli ve etki temelli yaklaşım olmak üzere iki ana yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Kavrama temelli yaklaşım, bireyin güven duymasını karşı tarafına davranışlarını kavrama ve algılama derecesine göre

oluşturduğunu savunmaktadır (Jones ve George, 1988). Etki temelli yaklaşımda ise, güven duygusal bazda gelişmektedir. Bu yaklaşım, kavrama temelli yaklaşıma göre daha çok bireysel deneyimlere odaklanmıştır (McAllister 1995'ten aktaran Halis ve ark, 2007). Kavramın net bir tanımını verme ve kavrama ilişkin genelleme yapma konusundaki zorluğun yanında güvenin toplumlara ve toplumların ahlaki ve kültürel norm ve değerlerine göre de farklı anlamlar ve biçimler kazanması da genelleme yapmayı güçleştirmektedir (Kara, Sarıkaya ve Temizel, 2009). Güven, sosyal değişimler ve belirsizliği ortadan kaldırması ve anlaşmaya varılması açısından oldukça önemlidir (Yılmaz ve Karahan, 2011).

Literatürde, örgütsel başarının yakalanabilmesi için güven ortamının gerekli olduğu fakat güvenin birden oluşuveren bir yapısının olmadığı, uzun vadede itinalı çabalar gerektirdiği konusu vurgu yapılmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Güven nasıl hiçbir zaman bir çırpıda ve sonsuza kadar oluşturulamayan bir şey ise, hiçbir zaman bir çırpıda yok olan bir şey de değildir. Güvenin oluşması için kesinlikle belli bir zaman diliminin geçmesi ve insanların birbirine güven duyması gerekmektedir (Solomon ve Flores, 2001). Güven, zor kazanılabilen ancak kolay kaybedilebilen (Burke, Sims, Lazzara, ve Salas, 2007) olgudur ve bir kez kaybolduğunda ise yeniden kurulması oldukça zordur (Fenton, Passey ve Hems, 1999; Reynolds, 1998). Bu sebeple örgütlerin güven oluşturma süreçlerini belirlemesi, örgüte olan güveni sağlamada önemli olabilmektedir.

Örgütsel güven oluşumunda, somut olarak söylenmiş merkezi bir felsefi düşünce, etkili iletişim (Demirel, 2008, s. 182), amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu (Tüzün, 2007, s. 95), örgütün kimliği ve kültürü (Nooderhaven, 1992), kişisel beklentilerin karşılanması (Sağlam Arı, 2003. s. 22), rollerin ve ilişkilerin kurumsallaşması (Asunakutlu, 2006, s. 20) gibi örgütsel süreçler ve örgütsel faaliyetlerde etkili rol oynamaktadır. Soyut yapısından ötürü güven, kişiler arasındaki ilişkilerde yalnızca hissedilerek anlaşılabilen bir özelliğe sahip olması nedeniyle, kişiler ilişki içinde bulundukları bireylere karşı güven algılarını oluştururken çok fazla olgu ve olayın etkisi altında kalarak bunu yaparlar. En geniş anlamıyla ele alındığında bireyler, karşılıklı güven duyguları oluştururken tutum davranışlardan, sosyal bağlardan ve ümitlerden yola çıkmaktadırlar (Asunakutlu, 2002).

2.5. Örgütsel Güven Türleri

Örgütsel güven türleri aşağıdaki belirtilen üç başlık altında incelenmiştir.

2.5.1. Yöneticiye Güven

Klasik örgüt teorilerinde inanılan yaygın düşünceye göre, yönetici ve çalışanların birbirlerinden çift taraflı olacak şekilde olumsuz davranış ve tutum görmeyeceklerine ve ya herhangi risk içermediklerine inanma ve olumlu beklenti içerisinde olma durumu güven duygusunun modern örgüt kuramında daha sığ bir düşünce olduğu kabul edilmektedir. Yöneticiler, problem çıkarmayan uyum içerisinde ve itaat edebilen çalışanlara güven geliştirirken, çalışanlar ise kendi menfaat ve çıkarlarını mutlaka gözetebilen ve bu yönde karar alabilen yöneticilere güven algısı oluşturduğu söylenebilir. Çağdaş örgüt kuramında çalışan ve çalışma ortamında sosyolojik ve psikolojik özelliklerin önemsenmesi, klasik örgüt teorisine göre güvenin daha anlaşılır bir şekilde ortaya çıkarıldığı söylenebilir (Asunakutlu, 2001).

Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim, örgütlerin yaşamını devam ettirebilmeleri açısından büyük öneme sahip bir durumdur. Örgüt için çalışan ve yönetici arasındaki bu durumun çalışanların, yöneticilerini lider olarak görmesi, örgütü temsil etme düşüncesi ve yöneticiye duyulan güvenin örgütün tümüne hissettiği atfedilmesidir (Erdem, 2003). Çalışanlar, yöneticileriyle yaşadığı etkileşim sonucu olarak güven veya güvensizlik algısı geliştirebilir. Örgütün bir ferdi olarak gördükleri yöneticilere güven hisseden çalışanlar, aynı zamanda bunu tüm örgüte de genelleylebilmeleri yöneticiye güven ve örgütsel güven farklı anlamlar içermesine karşın birbirini son derece etkileyen tanımlamalar olarak adlandırılır (Büte, 2011).

Örgüt ilerleyen zamanda ve geline noktada kararların nasıl alındığını öğrenmek, çalışanların yalnızca karar alma süreçlerinin adil ve objektif olduklarına inanmaya yöneltmez, bilahare yetkili olanlara da güven hissetmesini sağlamaktadır (Dinç, 2007). Örgütü ilgilendiren tüm faaliyetler hakkında çalışanların haberdar olması bu faaliyetlerin güvenilir bir biçimde olduğuna dair imaj vermekle birlikte çalışanlar tarafından yöneticiyi olumlu değerlendirilmesi ve çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli rol oynamaktadır. Yöneticinin söylediği ve yaptığı davranışlar arasında tutarsızlık olması çalışanda hayal kırıklığı yaratmakta ve mutsuz davranış

sergilemektedirler. Yöneticinin söz ve vaatleri net bir şekilde önem kazanabilmesi için tutum ve davranışlarını çok net bir biçimde sunması gerekmektedir (Aslantaş ve Dursun, 2008; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Özetle; örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin oluşturulması, çalışanları yönetici ve tüm paydaşlara güven duyması, örgütlerine duygusal anlamda bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen (Demircan ve Ceylan, 2003), örgüt prosedürlerine ve kurallarına uyan (Aslantaş ve Dursun, 2008), insan ilişkileri açısından daha samimi tutum sergileyen (Tokgöz, 2012) çalışanlar yaratabilir.

Yöneticinin güveni sağlamasında, çalışanların kişisel menfaat ve çıkarlarını ilgilendiren konularda ve yanı sıra diğer konular hakkında doğrudan bilgilendirme yapmaları dikkati çekmektedir. Yani, açık ve doğru iletişim ortamının oluşturulduğu yalan ve dedikodu gibi bir haber kaynağının bulunmadığı örgütlerde güven çok daha rahat biçimde sağlanacağı söylenebilir.

2.5.2. İş Arkadaşlarına Güven

İş arkadaşlarına güven, çoğunlukla çalışanların kendi aralarındaki hareketlerine, konuşmalarındaki dürüstlüğe ve maksadına yüklenen görüş olarak tanımlanabilir. Bu duruma dayanarak kişiler tutumlarında harekete geçme arzusu içine girerler (Tokgöz, 2012).

Çalışanların şahsına ve paydaşlara karşı duydukları yüksek güven duymaları iş atmosferine olumlu etkisi bulunan bir örgütsel iklimin oluşturulmasında katkı sağlamaktadır (Durdağ ve Naktiyok, 2011). İş arkadaşlarına güven, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda diğer öğretmenlerin sözlerine ve vaatlerine itimat etmesi, onlara samimi bulması ve güvenmesi, şüphe duymaması ve kendileri ile diğer öğretmenler arasındaki ilişkinin sağlıklı, net tutarlı ve bağlılık duygusu içeren bir özelliğe sahip olduğuna inançla alakalıdır (Yılmaz, 2009). Kişiler arası güvenin düşük olduğu örgütlerde problemlerin doğru ayırt edilememesine ve anlaşılmasına sebebiyet verebilmektedir. Tam tersi olarak güven düzeyi yüksek olan örgütlerde, Sosyal belirsizlikler oluşmamakta, problemler daha hızlı ve etkili bir şekilde çözüme kavuşmaktadır (Zand, 1972).

2.5.3. Veli ve Öğrencilere Güven

Eğitim ve öğretimin en önemli ayaklarından olan öğretmenler açısından veli ve öğrenciler ile sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmaları, güven duygusuna olan ihtiyacı artırmaktadır. Öğretmenin “bilgi aktarımı konusunda şeffaf davranması ve öğrenciler arası etkileşimde adil olduğunu kabul ettirmesi” veli ve öğrencinin güvenini kazanmasında son derece etkili olmaktadır. Bunun karşılığında veli ve öğrenci de beklentileri karşılayacak davranışlar göstererek güven duygusunun pekişmesine yardımcı olacaktır. Kaliteli bir eğitim öğretim sisteminin en önemli ayağı, veli, öğrenci, öğretmen arasındaki samimi ve sıkı ilişkiden geçmektedir (Yılmaz, 2009: 476). Ayrıca, öğretmen-öğrenci güveni yanı sıra öğretmen-veli güveninin varlığının, okullarda ortak eğitim hedeflerine ulaşmada kritik bir faktör olduğunu belirtilmektedir. Başka bir deyişle, öğrencilerin akademik başarısı, öğretmenlerine daha fazla güven duydukları okullarda yüksektir. Bu nedenle, velilerin ve öğrencilerin öğretmenlerine duydukları güven, muhtemelen aile-okul bağlantısını oluşturma ve geliştirmeyle öğrenmeyi teşvik eden bir okul ortamı yaratır (Zayim, 2010).

2.6. Örgütsel Güvenin Önemi

Toplumsal hayatın gittikçe karmaşıklaşması, toplumların beklentilerin ve ekonomik gelişmelerin ön görülemez bir biçimde değişmesi, esneklik ve işbirliği için hissedilen ihtiyacın artması, takım ve takım çalışmalarına olan inancın yükselmesi, iş görenlerle ilişkilerin, iş kalıpları ve tanımlarının değişmesi, örgüte duyulan güvenin önemini artırmıştır. Günlük yaşantısının çoğunu iş ortamında geçiren ve yaşamsal gereksinimlerini karşılamak için iş gören insanlar, rahat ve güvenli bir ortam sağlayan örgüt beklentisi içerisinde (Çelik, 2012).

İnsanın kendini daha rahat bir ortamda hissetmesi, güven dolu bir çevrede hayatını devam ettirmeyi istemesini yani yaşamının tamamını kapsamaktadır. İnsan, yaşamının her alanında, güven duygusunu görmek ve hissetmek istemektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Kişilerarası ilişkilerde güvenin önemli ne kadar yüksek ise, bireyin örgütle ve örgütün bireyle olan ilişkilerinde de o derece yüksektir (Yücel ve Samancı, 2009) ve güvenin örgütler için ilişkileri bir arada tutan bir zımk görevini yerine getirdiği belirtilmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Ortak amaçları gerçekleştirebilmek gayesiyle bir araya gelmiş insan topluluklarının sahip oldukları ahenk ve çalışma uyumu (Polat, 2012), onların yaşama ilişkin algılamalarını dolayısıyla yaşam tatminlerini de etkileyebilir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). İş görenleri örgüt hedeflerini gerçekleştirme yönünde motive eden (Aslan ve Özata, 2009) ve örgütsel hayatı kolaylaştıran bir olgu olarak düşünüldüğünde güven, kişinin karşısındaki bireyin kararları, söz ve davranışlarından emin olması ve bu doğrultuda hareket etmesidir (Sağlam Arı ve Tuncay, 2010)

Kültürel bir değer olması nedeni ile güven örgütün normal yapısına da önemli etkilerde bulunmaktadır (Sargut, 1994). Örgütsel güven, risk ve belirsizlik içeren durumlarda bile iş görenin örgütü etkileyecek uygulamalardan ve politikalardan emin olması ve bu uygulamalara ve politikalara karşı olumlu beklentilere sahip olmasını ifade etmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Örgüt ortamında güvenin sağlanması oldukça zahmetli ve zaman alıcı bir süreçtir. Ancak, güven için harcanan emeğin boşa gitmeyeceği, hatta sürecin sonunda kazançlı çıkılacağı düşünülebilir (Yıldız, 2013).

2.7. Örgütsel Güvenin Öğeleri ve Örgütsel Güveni Etkileyen Etmenler

Güven, örgütlerde durağan bir şekilde meydana gelen bir kavram olmamakla birlikte, güven ortamının oluşturulmasında, yönetim güven algısını tüm örgüt iş görenleri üzerinde yapılandırmalı ve dikkatli bir şekilde yönetmelidir (Shaw, 1997). Dolayısıyla öncelikle, güvenin ortaya çıkmasını teşvik eden, kişilerin diğerleri ile ilgili beklentilerini etkileyen ve güvenin temellerini oluşturan etmenler belirlenmelidir. Çünkü iş görenler örgütleriyle, yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla etkileşim halindeyken sahip oldukları güven duygularını bu temeller üzerinde oluştururlar (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Uslaner (2003)'e göre, güven kavramı kurumsal, stratejik ve ahlaki güven olmak üzere üç farklı konudan oluşmaktadır. Kurumlara duyulan güven herhangi bir durumda örneğin savaş veya barış gibi bireylerin devlete ya da hükümete duyduğu güvendir (Erdoğan, 2006). Stratejik güven, oluşabilecek riskleri önceden varsaymayı gerektiren bir güven tanımıdır ve insanların nasıl davranacağı ile ilgili bir durumu ifade etmektedir. Ahlaki güven ise iyimser bir bakış açısıyla insanların nasıl davranması gerektiğini açıklayan bir kavramdır (Kara ve ark., 2009).

Yöneticiler, örgütlerde güven ortamının oluşturulmasında sorumluluğun büyük bir bölümüne ait olmak durumundadır. Yöneticilerin örgüt içerisinde iş görenlerine yönelik güven duygusu oluşturmaları için etkin bir biçimde ilerleyen sistemin kurulması, iş görenlerin nesnel bir şekilde değerlendirilmesi, hakkaniyetli bir başarı için teşvik edecek uygulamalara yönlendirilmesi, iş görenler için adaletli bir ödül ve terfi uygulamalarının izlenmesi gerekmektedir (Özbek, 2006). Yarışçı olmaktan ziyade uyum ve işbirliği temeline dayanan örgüt kültürünün oluşturulması, hem güven duygusu yüksek hem de etrafına güven veren iş gören eylemlerinin görülmesinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Tschannen- Moran ve Hoy, 2000). Örgütlerde iş görenlerin ortak hedefler doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan kişi olan lidere duyulan güven, tüm alt kademelerde örgütün tamamına atfedildiği (Arslan, 2009) için yöneticiler ve iş görenler, etik ve dürüst tutumda olmalıdır. Liderler iş görenlerin yasal haklarını desteklemeli ve örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla bilgi gizleyerek veya kendi menfaatlerini düşünüp gözeten iş görenlerden yararlanmamalıdır (Nyhan, 2000).

Çağdaş yönetim kuramı temel anlayışlarından biri olan katılımcı yönetim tarzı benimsenmesi, yönetim kolaylığı sağlamanın yanında örgütsel performans ve tesire olumlu fayda sağlayabilecektir. Yetkilendirilmiş ve aktif bir biçimde kararlara katılım sağlanmış iş görenlerin özgüvenlerinin ve iş arkadaşlarına duydukları güven algısının olumlu anlamda gelişmesi sağlanabilecektir. Örgütsel karar alma mekanizmasında katılım, iş görenlerin örgütte oluşan problemlerin çözümüne, örgütsel gelişmelerin sürdürülmesi ve geliştirilmesine, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için stratejik açıklığın kapatılmasına sinerji ekleyerek etkileşim halinde meydana gelen etkinlikler bütünüdür (Halis ark., 2007). Bilgilendirilmiş ve aidiyet duyguları gelişmiş iş görenlerin oluşan bir örgütte duyulan güven duygusu diğer örgütlere nazaran daha kolay sağlanabilecektir (Asunakutlu, 2002).

Örgütün ilerleyen süreçlerine yönelik alınan kararların üst kademe yönetimi tarafından alınıyor olmasına rağmen, çalışanların düşüncelerine başvurulması karara katılım sağladığı gibi çalışanların kendi düşüncelerine değer verildiğini ve onlara güven duymaları çalışanların da güven duygusunun da gelişmesini sağlaması açısından mühim görülmektedir (Develioğlu ve Çimen, 2012). Tüm örgüt üyelerinin katılımıyla örgütsel güven ortamı kurmadan bir kültür yaratmak, örgüt için oluşturulan

vizyonun çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlamak neredeyse imkansızdır düşünülebilir (Özer ve ark., 2006).

Çalışanlar, çalıştıkları kurumlar tarafından değerli hissettiklerini düşündüklerinde, bulundukları kuruma karşı güven duymalarının temelini oluşturur. İş görenler kendilerinden beklenen muhtemel davranışları ve tutumları göstermeleri durumunda, örgütün onların farkına varacağına ve ödüllendirileceklerine inanırlar (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Ayrıca iş görenlerin inançlarını paylaşma, değerlerini, yardım alıp-verme, destek olma, anlama ve anlaşma gibi iyi geçinme davranışlarının gösterilmesi güven ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir (Başaran ve Akbaş, 2012). İnsan ilişkilerinde duyarsız ve ilgisiz tutumlar sergilemek güven kaybına sebebiyet verirken, ilgi gösterildiğinin hissedilmesi ise güvenin oluşumuna epeyce katkı sağlamaktadır (Baltaş, 2000).

2.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güven algısının düşük olmasında merkezileşme yükselmekte, dışsal katı denetim devreye girmektedir (Sargut, 1994). Örgütsel güvenin sonuçları yüksek ve düşük örgütsel güven olarak ikiye ayrılarak ele alınarak incelenmiştir.

2.8.1. Yüksek Örgütsel Güven

Güven ortamına bağlı olarak kurumda verimliliğin yükseldiği, iş görenlerin ilişkilerinde olan güvenin artmasıyla ilişkilerin olumlu bir atmosfere büründüğü ve kuralların ihlal edilmesinde azalmalar olduğu söylenmektedir (Aslan ve Özata, 2009). Bu yüzden örgütler iş görenlerin farklı özellik ve beklentilerini göz önünde bulundurarak iş görenlerinin memnuniyetini artırmakta, örgüt üyeleri arasında iletişim ve diyalog yollarını geliştirerek örgüt verimliliğini yükseltmeye çalışmaktadırlar (Polat, 2012). Güven algısının hâkim olduğu örgütlerin genel olarak özelliklerine bakıldığında, katılımcı ve açık bir ortam olması, iş görenler tarafından görev sorumluluk ve rollerin benimsenmesi, yaratıcı düşünme ve örgütsel bağlılığın yüksek olması, hoşgörü ve uyum kültürünün hâkim olması, takım ruhu ve işbirliğine kılavuzluk etmesi, iş görenlerin yüksek iş tatminine sahip olması, kararlara ortak katılımı, iş görenler arasında anlaşmazlıkların azalması, verimliliğin artması, motivasyonun yükselerek varlığı, iş görenlerin işi bırakma oranlarının ve

devamsızlığının düşmesi, yaratıcılığın egemen olması sayılabilir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

İş görenlerin güven algıları yüksek olduğunda buna bağlı olarak iş görenler olumlu davranışlar sergilemektedir (Yılmaz, 2009). Güven ortamının yerleştirilebildiği örgütlerde bu olumlu davranışlar güven ortamının grup verimliliğin artması, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde açıklayıp onlara sahip çıkabilmesi ve savunmaya ya da çarpıtmaya yönelik düşüncelerin ortadan kalkması olarak sıralanabilir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Güven duygusu hâkim olan örgütlerde, alt kademedeki iş görenlere verilen görev ve sorumluluk daha da artarken bu tarz örgütlerde ortak uyumlu çalışmaya dayalı ve esnek bir düşünce doğrultusunda örgüt oluşuma gidilebilir (Töremen, 2002). Örgüt üyelerinin güvenilirliği, eylemleri ve kararlarındaki ahlaki dürüstlüğü, örgütsel kimliğe gösterdikleri içtenlik hissine göre değişmektedir. Yüksek güven olan ortamda, örgütle bütünleşme, özdeşleşmesi daha güçlü olmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2007).

Örgüt ve birey arasındaki karşılıklı olarak güçlü bir güven algısının oluşturulabilmiş olması örgüt üyeleri arasındaki ilişkinin gelişmesi ve sürekliliği sağlanmış üyelik devamı açısından son derece önemlidir. Yüksek düzeyde güven duygusu bununla doğru orantılı olarak daha fazla bağlılığı, sadakati (Yılmaz ve Kabadayı, 2002), örgüt için işbirliği ortamının sağlanması, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesi, örgütsel verimliliğin artması gibi pozitif sonuçların meydana gelmesine neden olmaktadır (Dirks ve Ferrin, 2001).

2.8.2. Düşük Örgütsel Güven

Örgüt ikliminde yaşanan saygı ve güven eksikliği örgüt ve çalışanlar üzerinde olumsuz bir algı bırakmaktadır. Düşük güven düzeyinin hâkim olduğu çalışma ortamında çalışanlar, yüksek güven ortamındaki iş görenlere nazaran, örgütün amacına ve tutumuna daha az katkıda sağlamaktadır (Lashinger ve Finegan, 2005). Ayrıca güvenin algısının düşük olması bilgi edinmede iletişim engellerinin artmasına sebebiyet vermekte ve örgüt içinde şeffaf ve doğru bir paylaşımın gerçekleştirilememesine neden olmaktadır. Tüm bu durumların sonucunda karar alma süreci etkililiğini yitirmekte ve kararların niteliği düşmektedir (Cufaude, 1999).

Bu örgütlerde, iş görenler birbirine suçlar itham etmekte, devamlı bir şekilde savunma mekanizmaları geliştirmekte, her türlü sorumluluktan kaçınmakta, kıskanç ve şüpheli davranışlar sergilemekte, dedikodu yapmakta, sürekli devamsızlık davranışı göstermekte ve işgücü devir hızı artmakta, örgütün hedef ve amaçlarını içselleştirememektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Çalışanlar birbirine karşı himayeci bir davranış sergilemekte, bilgiyi gizlemekte, araştırmanın ve öğrenmenin önüne engel oluşturmaktadır. Ayrıca iletişim aksaklıkları ortaya çıkabilmekte ve bunun sonucunda da yıldırma davranışlarına zemin hazırlanabilmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Güvensizliğin hâkim olduğu örgütlerde iş görenler ve yöneticiler birbirlerine şüpheyile bakmaktadır (Nelson, 2004). Katı hiyerarşik yapılanma içerisinde olan örgütte astların yöneticiler tarafından istismar edildiği ve yönetenlerce dürüst ve adilce davranılmadığı düşüncesi hâkim olabilir. Aynı şekilde yöneticilerin ise astların sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirmede, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan faaliyetlerden kaçındığı, örgütsel süreçlerin çıkmaza girebileceği düşüncesi oluşabilir (Özan ve Özdemir, 2013). Geline nokta güven algısının yok veya yok denecek kadar az olduğu ortamlarda çalışanların örgüte bağlılığı da azdır. Yeterli örgütsel bağlılığın bulunmadığı bir örgütte, performansın ve verimin olmayacağı açık bir gerçektir (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010). Bu durumda iş görenler, sürekli olarak savunma mekanizmaları geliştirmekte, sorumluluk almaktan kaçınmakta, şüpheli olmakta ve örgütün hedeflerini benimsemektedir (Büyükdere ve Solmuş, 2006). Örgüt içinde birkaç iş görenin örgüte olan güvensizlikleri sorun yaratmayabilirken, güven algısı azalan birey sayısı arttıkça, çalışma ortamı ve kültüründe kırılmalar, grup çalışmasında verimsizlikler, motivasyonunu kaybetmiş ve tatminsizlik oluşmuş çalışanlar ve en sonunda amacından uzaklaşmış bir örgüt olabilmektedir (Gider, 2010).

Özetlemek gerekirse, “yüksek oranda güven temeline göre oluşturulmuş bir örgütte verimlilik ve performansları pozitif etkisi işe etki edeceği yönde etkileyecektir”. Düşük oranlı güven ortamında ise, “büyük düzeyde stres oluşmakta” (Asunakutlu, 2006, s. 20), iş görenler “huzursuz olmakta birlikten doğan sinerji harekete geçirilememekte” (Gerni, 2013. s. 25), “insan ilişkileri zedelenmekte” (Çelik, 2012. s. 104), “iş görenler başarısızlığa sürüklenmekte” (Fukuyama, 1998, s. 66), “iş görenler işbirliği yapabilmeleri için kamuya ait kurallar ve düzenlemelere” ihtiyaç

duymaktadırlar (Karagül ve Akçay, 2002. s. 46). “Örgütsel güven ne kadar yüksekse, işten ayrılma niyet ve isteği de o kadar az olmakta” (Costigan, Ilter ve Berman, 1998, s. 315), “uzlaşma kültürü ve takım çalışması hakim olmakta” (Büyükdere ve Solmuş, 2006), “gelişmeye açıklık ve etkili iletişim ortamı sağlanmakta” (Bryk ve Schneider, 2002. s. 56; Tschannen Moran, 2001. s. 311) “çevreye karşı duyarlılık artmaktadır” (Karagül ve Masca, 2005, s. 42).

2.9. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Güven

Örgütlerde değişmelerin ve gelişmelerin sağlanabilmesi için örgütsel güven hayati önem kazanmakta, eğitim sisteminin belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmesi için eğitimcilerin, onlardan beklenenden çok daha fazla emek harcamalarını gerektirmektedir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde başarıyı yakalamak, değişime açık olmak, sağlıklı bir öğrenme ortamı sağlamak, açık iletişim ortamı oluşturmak, hedeflere ulaşabilmek, verimliliği artırmak, okulu oluşturan öğelerin birbirlerini anlamasını sağlamak bakımından örgütsel güven önemli bir öğedir. (Kartal, 2010).

Açık ve sosyal bir sistem olan okullar için stratejik bir öneme sahip olan ve okulların başarısında önemli bir rol oynayan güven kavramı, okulun bünyesinde bulunan çeşitli paydaşlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Paydaşlar arasında etkin bir güven süreci oluşturmak amacıyla, okulun vizyon ve hedefleri açıklığa kavuşturulması gereken bir yükümlülüktür (M. Arslan, 2009). Okulun işlevlerini, bir başka anlatımla misyonunu yerine getirebilmesi, eğitim iş görenleri içerisinde kilit rolü oynayan öğretmenlerin kendilerinden beklenin ötesinde performans göstermelerine bağlıdır (Bostancı ve Kayaalp, 2011).

Okulu oluşturan tüm öğelerin uyum ve ahenk içerisinde çalışabilmeleri okulların verimli ve etkili olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, eğitim ortamında öğrencilerin fayda sağlayacak şekilde bir öğrenim görebilecekleri şekilde düzenlenmesi gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Özünde bu durum okul ortamındaki ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Okul ortamında var olan güven ya da güvensizlik algısı bu ilişkilerin niteliğini belirleyen en önemli etmenlerden biridir (Özer ve ark., 2006).

Okuldaki yönetici ile iş görenler arasındaki ilişkilerde örgütsel güven adeta bir yapıştırıcı madde olarak görevi üstlenmektedir (Yılmaz, 2009). Okulda sağlanacak geniş kapsamlı bir değişim ve gelişimin temelini oluşturur. Okulda yapılan bu değişimler öğretmenlere umut verir. Öğretmenlerin arasındaki iletişimin daha sağlıklı ve anlaşılmasını sağlar. Güven duyulan bir okul, öğretmenlerin daha verimli ve iyi bir öğrenme ortamını nasıl kuracaklarını düşünmelerini sağlar (Yılmaz, 2005).

Okul örgütlerindeki güven düzeyi, okuldaki ilişkilerin bir ürünüdür (Çağlar, 2011). Okuldaki ilişkinin niteliğinden ve bunun sonucunda oluşacak güven algısından herkes sorumluluk sahibidir. Okula dayalı eğitim sisteminde iyileşmeyi ve değişim hareketlerinin başarılı olabilmesi için okulda güvenin inşa edilmesi ve var olan güvenin yükseltilmesi gereklidir (Yılmaz, 2006). Bu bağlamda, okul yöneticileri okuldaki güven ortamına daha fazla itina göstermeli, okuldaki güven ortamının gelişmesi için gereken tedbirleri almalıdırlar (Yılmaz, 2004).

Öğretmenler, müdürlerine, meslektaşlarına ve çalıştıkları örgüte güven duyabilecekleri bir okul beklentisi içerisindeyler. İş görenlerine adil, dürüst ve duyarlı davranmayan, okula ilişkin kararlar ve uygulamalarda tutarlı davranışlar sergilemeyen yöneticiler ve kendilerine destek vermeyen meslektaşları nedeniyle kurumlarına olan güven düzeyleri düşen öğretmenler okullarında ortak değer ve amaç etrafında birleşerek tüm iş görenlerce benimsenen vizyon oluşturma, katılımın çok olduğu ortak faaliyetler düzenleme, okulun çevreye tanıtılması gibi konularda çeşitli çalışmalar yapmak için karamsar davranmakta ve gönüllü davranışlar sergilememektedir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Bir okulu bir araya getiren öğeler arasındaki güven algısı, okulun büyüklüğü ve mevcudu, okuldaki istikrar, müdür ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin niteliği, okul veli ve çevrenin işbirliği halinde olması, okul ortamındaki çatışma seviyesi gibi çeşitli öğelerden etkilenebilmektedir (Özer ve ark., 2006). Okul merkezli yönetim, karar alma süreçlerine katılım, veli ve çevrenin okul yönetimine katılımı gibi yeni yönetim yaklaşımları ve işbirlikçi öğrenme, proje tabanlı öğrenme gibi yeni öğretim yaklaşımlarının okullarda uygulanabilirliği yüksek seviyede güven duygusu gerektirmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000).

Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek tamamen öğretmenlerin örgütlerine karşı tutumlarına bağlıdır. Öğretmenlerde olumlu tutumlar geliştirilmesi, öğretmenlerin okulun yaptığı işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunabilmesi için okulun örgütsel güven düzeyi önemlidir (Yılmaz, 2006). Neticede okul ortamında öğrenciler üzerinde en fazla etkileme gücüne sahip olan öğretmenlerdir (Baş ve Şentürk, 2011). Sonuç olarak örgütler için önemli bir duyuşsal süreç olan güven, eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşmasında kolaylık sağlamakta paydaşları birbirine bağlamakta, başarının, verimliliğin, dayanışmanın, değişimin ve dönüşümün artmasında etkili olmaktadır (Y. Arslan, 2009). Bu açıdan, okullardaki güvenin belirlenmesi gerekmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Güven, öğrenmeye yardım eden koşulları beslemede önemli bir öğedir. Okullardaki üyelerin güvenini kazanan okul iş görenleri, değişen dünyada farklı bir öğrenci grubunu eğitmedeki karmaşık görevi başarmak için iyi bir konuma sahip olabilir (Cerit, 2009).

Güven duyduğu bir ortamda çalışmak, öğretmenin mutluluğunu ve huzurunu arttırmakta (Samancı, 2006), başarılı öğretim stratejilerini ve materyalleri meslektaşlarıyla paylaşmada ve öğrencilerin öğrenmelerine yardım etmekte (Cerit, 2009), yaratıcılığını ve yenilikçiliğini ortaya koymakta (Yılmaz ve Sünbül, 2009), okulla ilgili görevler ve hatta olumsuz durumlarda dahi bu kişilere yardımcı olmak adına daha yardımsever tutumlar sergilemektedirler (Yücel ve Samancı, 2009). Öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında güven sorunları meydana gelmeye başladığında okulda verilen eğitimin kalitesinin düşmesi beklenmektedir (Öztürk ve Aydın, 2012).

Zor durumlarda bile birbirlerini destekleyen, açığını aramayan, arkadaşlıkları samimi ve güvenilir olduğunu düşüncesine sahip öğretmenler, daha yardımsever davranmakta, fikirlerini de daha kolay geliştirerek ifade etmektedir. Benzer şekilde, iş görenleri için ulaşılabilir olan, öğretmenlerinin kararlara katılımını sağlayan ve okulla alakalı her türlü önerilerini dikkate alan, yaşanan problemleri kısa sürede etkili şekilde çözmeye çalışan, performans değerlendirmelerini adil ve tarafsız bir şekilde yapan, ders programlarını hazırlarken öğretmenlerin isteklerini dikkate alan ve en üst düzey verimi sağlamaya çalışan iletişime açık ve dürüst bir okul müdürü ile görev yapmakta olan öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven düzeylerinin artması,

öğretmenlerin tüm etkinliklere katılmalarına, okulda yaşanan değişiklik ve yeniliklere kolayca uyum sağlamalarına neden olacağı söylenebilir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Yücel ve Samancı, 2009).

2.10. Öğretmenlerde İş Tatmini ve Örgütsel Güven

Öğretmenin iş tatmini ile alakalı yapılan birçok araştırmada (Scott ve Dinham, 2003; Zembylas ve Papanastasiou, 2005; Van den Berg, 2002;) iş iradesi eksikliği, düşük olanaklar, maaşların yetersiz olmaması, diretilen farklılıklar ve dayatılan değişiklikler ve televizyon gibi medya ortamlarında acımasızca yapılan eleştirilerin olması öğretmenlerin iş tatmininde düşük olmasına neden olmasıyla alakalı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatminsizliğinin kaynakları olarak beklentileri ve iş yükleri; öğrenci disiplin sorunları, öğrencilerin performansı, davranışları, arkadaş çevresi; denetim ilişkileri ve idari personel ve idari rutinler ve değişik evrak işleri; düşük maaş; kendini geliştirme olanakları; mesleğe yönelik itibarın azalması gibi sebepler söylenebilir (Hoyle, Thompson, McNamara ve 1997).

Öğretmenlerin örgütsel güveni ise Brewster ve Railsback'a (2003) göre, okul yöneticilerinin okulda güven ortamını yaratabilmeleri için bir takım konulara karşı çok daha duyarlı olmaları gerekmektedir.

Bunlar:

1. Bireysel dürüstlüğü göstermek: Okul yöneticisi okuldaki ilişkilerinde dürüstlüğünü ön planda tutmalıdır. Okuldaki karşılıklı ilişkilerde daha çok güce sahip olan taraf olarak okul yöneticisi, dürüstlüğünden ve bütünlüğünden taviz vermemelidir.
2. Öğretmenleri önemsedğini gösterme: Güvenilir ve saygın bir okul yöneticisi, öğretmenlerle ve okulla alakalı olan herkesle yakinen ilgilenmelidir.
3. Ulaşılabilir olmak: Okul yöneticisi açık iletişim yöntemlerini değerlendirerek ve süreç içinde aktif rol alarak okulun bütün paydaşlarının erişebileceği bir konumda olmalıdır. Böylelikle, okul yöneticisinin okulla ilgisi olan herkesin güvenini kazanması mümkündür. Okulda güven kültürünü meydana getirmek için ilk adımları atacak kimse okulun yöneticisidir.

4. Etkili iletişimi kolaylaştırmak ve model olmak: Okulda iletişim kanallarının yeterince çalışmaması güven ortamı için negatif bir durumdur. Okul personelinin birbirini anlayamaması, okuldaki bağların zayıflamasına ve personelin birbirlerine daha az güven duymalarına sebep olacaktır. Okuldaki iletişim ağının herkesin anlayabileceği seviyede açık olması gerekmektedir.

5. Çalışanları karar verme sürecine dâhil etme: Okulda önemli kararları alırken öğretmenlerin ve başka personellerin becerilerinden ve uzmanlıklarından yararlanmak ve bu süreçte ortak olarak görüşlerin alınması güvene katkı sağlayacak ve yükseltecektir.

6. Denemeyi kutlamak ve riski desteklemek: Okul yöneticisi, öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri ve yeni şeyler tecrübe edebilecekleri bir ortamı okul içerisinde yaratmalıdır.

7. Görüş ayrılığının değerini belirtmek: Okul içerisinde güven ortamının geliştirilmesinde okulun paydaşlarının değişik düşüncelerini özgürce ifade edebilmelerinin önemli payı bulunmaktadır. Okul yöneticisi, okul içerisindeki görüş ayrılıklarından ve çatışmalardan faydalanmayı bilmelidir.

8. Öğretmenlerin savunmasızlık hissini azaltmak: Okul yöneticisinin, öğretmenlerin gayretini ve iyi niyetini takdir etmesi gerekmektedir. Öğretmenin kendisine güvenilmediğini ve kendisinin desteklenmediğini bildiği bir ortamda yönetime ve yöneticiye karşı güven duyması mümkün olmayacaktır.

9. Öğretmenlere gerekli kaynakları sağlamak: Öğretmenler gerekli kaynaklar konusunda okul yöneticisi tarafından ne derece desteklenirse, okul yöneticisine öğretmenler tarafından duyulan güven de o derece artacaktır (Brewster ve Railsback, 2003).

2.10. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel güven düzeylerine ilişkin ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.10.1. Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleriyle İlgili Araştırmalar

Günbayı, (1999) ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri incelediği araştırmasında öğretmenlerin, iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkını iş tatmini olarak almıştır. Ayrıca iş tatmini etkenlerine verdikleri önem düzeyi konusundaki algılarını da belirlemiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri yüksek bulunmuştur.

Oshagbemi (2000) tarafından yapılan çalışmada bazı değişkenlerin İngiliz akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerini araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmayı İngiltere'deki üniversitelerde görev yapan 1102 akademisyen oluşturmuştur. Veriler, bazı demografik özelliklere ve iş tatmin düzeylerine yönelik anket ve ölçekler neticesinde toplanılmıştır. Çalışma sonucuna bakıldığında cinsiyet ve unvan değişkenleri ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Üst düzey kadın öğretim görevlilerinin üst düzey erkek öğretim görevlilere göre mesleklerinden daha memnun oldukları tespit edilmiştir.

Akkan (2008), araştırmasında Milli Eğitime bağlı meslek eğitimi veren okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmin durumlarını belirlemek amaçlanmıştır. Mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenler, yaptıkları işin kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden, mesleğini kendi isteğiyle seçmemiş öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır.

Dramstad (2004)'nin "Norveç'te öğretmenler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık: kamu ve özel eğitim sistemlerinden seçilmiş okulların karşılaştırmalı bir çalışması" adlı çalışmayla öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıkla ne kadar ilişkili olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 526 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgüt ikliminin, iş tatmini ve duygusal bağlılığın gelişimi üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamuda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırmada

öğretmenlerin arasında oluşturulacak pozitif havanın ve paylaşımı geliştirmenin, okula olan bağlılığın gelişmesine ve mutlu ve memnun olunacağı da ifade edilmiştir.

Sönmezer (2007)'in araştırmasında MEB'e bağlı resmi okullarda çalışırken özel kurumlarına geçen öğretmenler ile MEB'e bağlı resmi okullarda çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı, var ise nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre Devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile bu kurumdan emekli olarak ya da istifa ederek özel eğitim-öğretim kurumlarına geçiş yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Ejimofofor (2007)'nin tarafından “Müdürlerin Transformasyonel Liderlik Roller ve Öğretmenlerin İş tatmini” adlı çalışmada Nijerya'daki 518 öğretmen ve 48 müdüre, müdürlerin transformasyonel liderlik niteliklerine bağlı olarak öğretmenlerin doyumunu ölçen bir anket kullanmıştır. Araştırma neticesinde transformasyonel liderliğin iş tatmini konusunda çok etkili olduğu ve çeşitli eğitimlerle müdürlerin liderlik niteliklerinin iyileşip geliştirilmesi gerektiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır.

Ma'aita, (2017) araştırmasında, öğretmenlerin algılarına göre, Ürdün'deki Al – Zarqa Valiliği'ndeki ilköğretim sonrası öğretmenlerin iş tatmini düzeyini incelemeyi amaçlamıştır. Ürdün'deki Al - Zarqa Valiliği'ndeki ilköğretim sonrası öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin “çok yüksek” olduğunu, kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunduğunu, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmadığını tespit edilmiştir.

Usop ark. (2013) Filipinler'de devlete bağlı ilköğretim kurumlarında çalışan 200 öğretmene yönelik olarak iş tatminleri ile performansları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarında öğretmenlerin yaş, hizmet süresi, eğitim seviyesi ile iş tatminleri arasında farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı buna bağlı olarak performanslarının da olumlu etkilendiği saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ile performansları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Hamad, (2014) yılında yapmış olduğu araştırmasında, Gazze'deki eğitim müfettişleri tarafından lise öğretmenleri ile insan ilişkilerinin kurulması ile iş tatmini

arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 450 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında lise öğretmenlerinin iş tatmini düzeyinin “çok yüksek” olduğunu, cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığını ve eğitim müfettişleri tarafından lise öğretmenleri ile insan ilişkilerinin kurulması ile iş tatmini arasındaki istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak iş tatmini konusunda, yurtiçi ve yurtdışında öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde tatmin düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca lise öğretmenlerinin iş tatmin düzeyi üzerinde yapılan araştırmaların daha az oranda olduğu belirlenmiştir.

2.10.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleriyle İlgili Araştırmalar

Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) tarafından ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güven konusunda görüşlerini belirlemek ve bu görüşleri bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın verileri Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” ile toplanmış, örneklemini Ankara’nın Çankaya ve Altındağ ilçelerindeki 7 ilköğretim okulunda görev yapan 205 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel güven toplam ve alt ölçek puanları branş, kıdem ve cinsiyete göre karşılaştırılmış, anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

Artuks (2009), yılında yapılan bir tez çalışmasında, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin güven düzeyleri belirleyerek, okullarda güven artırıcı öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Çalışmanın verileri "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okula ilişkin güvenleri "Çok" düzeyindedir. Öğretmenlerin okula ilişkin güven düzeyleri ölçeğin alt boyutları olarak incelendiğinde iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutlarında yüksek düzeyde, yeniliğe açıklık ve çalışanlara duyarlılık boyutlarında ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Babelan ve Moenikia (2010) tarafından kız liselerinde yaptıkları araştırmada 359 okulda çalışan 350 bayan öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel güvenin üç boyutu olan okul yöneticisine,

meslektaşlara ve velilere yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür. Önem verme, moral, akademik önem ve müdürün okula ilişkin güvende etkili olduğu tespit edilmiştir.

Karabıyık'ın (2015) Diyarbakır Merkez İlçe ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güvene düzeylerini ve çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin okula ilişkin örgütsel güven algı düzeylerinin araştırmada tüm boyutlarda “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitim düzeyi değişkeni ile farkın anlamlı olmadığı; cinsiyet değişkenine ilişkin farkın ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni yönünden değerlendirildiğinde; kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre okula güvenin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak örgütsel güven konusunda, yurtiçi ve yurtdışında öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde güvenin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Müdüre, meslektaşlara yüksek düzeyde ve velilere-öğrencilere güvenin düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır

2.10.3. Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerle İlgili Araştırmalar

Bil (2018) tarafından ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Araştırmaya Ankara İli merkez ilçelerinde görev yapan 408 lise öğretmeni oluşturmuştur. Verileri “Kişisel Bilgi Formu” ve “Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği” ile “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Okulların örgütsel güven düzeyleri; eğitim düzeyi, görev, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmazken; okulun büyüklüğü, okul türü, çalışma süresi, yaş ve kıdeme göre fark anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim düzeyine göre anlamlı fark görülmezken; yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine göre fark anlamlıdır. Örgütsel güven ile iş tatmin arasındaki ilişki anlamlı ve yüksek bulunduğu tespit edilmiştir.

Çelik, (2015) yılında yapmış olduğu araştırmasında “ilköğretim ve orta öğretimde çalışan öğretmenlerin resmi ve özel eğitim kurumlarında örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini” araştırmaktır. Öğretmenlerin; örgütsel güveninin iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güven boyutlarında meslektaşlarına güvenlerinin cinsiyete göre farklılaştığı; erkeklerde, kadınlara nazaran güvenin daha yüksek olduğu; öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin çalışılan okul türüne göre farklılaştığı ve tüm boyutlarda özel eğitim kurumlarında kamu eğitim kurumlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz, (2019) tarafından ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş tatmini etkisini amaçlamıştır. Araştırmaya ilk ve ortaokullarda görevli toplam 200 öğretmenden oluşmuştur. Verilerin toplanmasında Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ile Tezer (1991) tarafından geliştirilen İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda Örgütsel güven düzeyi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güven düzeyleri açısından demografik özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş tatmini açısından demografik özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve görev yapılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaş, branş ve kıdem değişkenleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin iş tatmini ile olumlu yönde ilişkisi tespit edilmiştir. Eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması için eğitim örgütlerinde güven, samimi ilişkiler oluşturmaya yönelik çalışmaların yapılması gerektiği sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir.

Sarıkaya (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmini düzeylerini ne denli yordadığını saptamak amaçlanmıştır. Araştırma ile öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek, örgütsel güven ve alt boyutlarının ise “çoğunlukla” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyi; cinsiyet, medeni hal, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı olmadığı; yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Gökalp ve ark., (2015) tarafından Mersin’de görevli toplamda 291 lise öğretmeni ile katılımı ile gerçekleşen araştırmada lise öğretmenlerinin okul müdürlerine duyduğu güven ve iş tatmin düzeyinin etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Bu araştırma ile öğretmenlerin okul müdürlerine duydukları güven ile lise öğretmenlerinin iş tatmini anlamlı biçimde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin müdürlere duydukları güvenin, öğretmenlerin iş tatmini yordamasında müdürler ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşim düzeylerinin aracılık etkisinin ilgili sonuçlara bakıldığında, müdürler ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak iş tatmini ve örgütsel güven konusunda, yurtiçi ve yurtdışında öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde genel değişkenler kullanılmıştır. Bu araştırmanın değişkenleri diğer çalışmalarla oldukça farklılık göstermekte ve daha önce aynı iki değişken ve bu kadar fazla demografik özelliklerle pek araştırma yapılmadığı görülmüştür.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin toplanarak analizine dair bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Bu çalışmada İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeylerinin değişkenler ile ilişkisini ve ayrıca örgütsel güven düzeylerinin iş tatminlerini yordama durumlarını saptamak için ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesindeki 11 resmi liselerde görev yapan 658 öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin tümüne ulaşılması hedeflenmiş, örneklem yoluna gidilmemiştir. Gönüllük esasına dayalı olarak, geri dönüşü olan 279 adet ölçek içerisinden, hatalı doldurulan veya eksik veri içeren 36 adet ölçek çıkarılarak, 243 adet ölçek veri analizlerinde kullanılmıştır. İstanbul ilinin Güngören ilçesinde görev yapmakta olan 143 kadın, 100 erkek toplam 243 öğretmen katılım sağlamıştır.

Diğer yandan araştırmanın, araştırmacının doğup büyüdüğü yer olması sebebiyle kolaylık açısından Güngören ilçesinde yapılması düşünülmüştür. Veri Toplanan okullar, öğretmen sayıları, dağıtılan ölçekler ve geçerli/geçersiz kabul edilen sayılar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Veri Toplanan okullar, öğretmen sayıları, dağıtılan ölçekler ve geçerli/geçersiz kabul edilen sayılar

SIRA	OKULLAR	Öğretmen Sayısı	Dağıtılan	Dönen	Hatalı Eksik	Geçerli
1	A ANADOLU LİSESİ	47	47	28	2	26
2	B ANADOLU LİSESİ	57	57	40	1	39
3	C ANADOLU LİSESİ	39	39	18	-	18
4	Ç ANADOLU LİSESİ	57	57	24	3	21
5	A MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	54	54	16	5	11
6	B MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	90	90	21	7	14
7	C MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	53	53	19	4	15
8	Ç MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	46	46	9	-	9
9	A ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ	76	76	40	4	36
10	B KIZ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ	60	60	31	2	29
11	A ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ	79	79	33	8	25
TOPLAM		658	658	279	36	243

Tablo 1’de görüldüğü üzere evrende bulunan 658 öğretmene veri toplamak amacıyla anket ulaştırılmış ancak araştırmaya 243 öğretmen dâhil olmuştur. Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, toplam aylık gelir, branş, öğrenim durumu, mezun oldukları fakülte, hizmet süresi) Tablo 2.de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılanların Demografik özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Değişkenler		Katılan Sayı (n)	Oran %
Cinsiyet	Kadın	143	58.8
	Erkek	100	41.2
Medeni Durum	Evli	132	54.3
	Bekar	111	45.7
Bakmakla Yükümlü olunan Kişi Sayısı	Yok	100	41.2
	1-2 Kişi	89	36.6
	3 ve üzeri	54	22.2
Ortalama Aylık Gelir	0 - 2500 TL	32	13.2
	2600 - 4500 TL	59	24.3
	4600 - 6500 TL	136	56.0
	6600 TL ve üzeri	16	6.6
Branş	Fen Bilimleri	75	30.9

	Sosyal Bilimler	27	11.1
	Dil Eğitimciler	60	24.7
	Diğer	81	33.3
Öğrenim Durumu	Ön lisans	19	7.8
	Lisans	170	70.0
	Yüksek Lisans	54	22.2
Mezun oldukları fakülte	Eğitim Fakültesi	133	54.7
	Fen-Edebiyat Fakültesi	57	23.5
	Diğer	53	21.8
Hizmet Süresi (Kıdem)	0-3 Yıl	69	28.4
	4-7 Yıl	63	25.9
	8-11 Yıl	49	20.2
	12 Yıl ve üzeri	62	25.5

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin, 143’ünün (%58.8) kadın, 100’ünün (%41.2) ise erkek olduğu belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 132’sinin (%54.3) Evli olduğu, 111’inin ise (%45.7) Bekâr olduğu belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 100’ünün (%41.2) bakmakla yükümlü hiç kimsenin olmadığı, 89’unun (%36.6) 1-2 kişi, 54’ünün (%22.2) 3 ve üzeri bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 32’sinin (%13.2) 0 - 2500 TL aralığında, 59’unun (%24.3) 2600 - 4500 TL aralığında, 136’nın (%56.0) 4600 - 6500 TL aralığında, 16’sının (%6.6) ise 6600 TL ve üzerinde aylık ortalama geliri olduğu belirlenmiştir. Tablo 3.2’de görüldüğü gibi katılım gösteren öğretmenlerin, 75’i (%30.9) Fen Bilimleri branşında, 27’inin (%11.1) Sosyal Bilimler branşında, 60’nın (%24.7) Dil Eğitimi branşında, 81’inin (%33.3) ise Diğer branşlar olduğu belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 19’unun (%7.8) Ön lisans mezunu, 170’nin (%70.0) Lisans mezunu olduğu, 54’ünün (%22.2) ise Yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 133’ünün (%54.7) Eğitim Fakültesi mezunu, 57’sinin (%23.5) Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu, 53’ünün (%21.8) ise Diğer fakülte mezunları olduğu belirlenmiştir. Katılım gösteren öğretmenlerin, 69’unun (%28.4) 0-3 yıl, 63’ünün (%25.9) 4-7 yıl, 49’unun (%20.2) 8-11 yıl, 62’sinin (%25.5) ise 12 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların kişisel bilgilerini içeren Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Güven Ölçeği (Çok amaçlı T) ve İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, branş, öğrenim durumu, mezun oldukları fakülte, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, hizmet süresi (kıdem), haftalık ders yükü, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmediği, toplam aylık gelir, statü, okul türü ve sınıf mevcutları bilgilerine yönelik hazırlanmış 13 soruluk bir ölçek kullanılmıştır.

3.3.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Weiss, Dawis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen 20 maddelik kısa form şeklinde 5’li Likert tipinde bir ölçme aracıdır. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” nin Cronbach Alpha değeri 0.77’dir. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek puanlamasında; Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, Kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota iş tatmin Ölçeği, İş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarından oluşmaktadır. İş tatmin ölçeğinin tamamı yani genel tatmin; 20 maddenin tamamını kapsamaktadır. İçsel tatmin alt boyutunda; 12 madde; Dışsal tatmin alt boyutunda; 8 madde bulunmaktadır. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye; içsel tatmin puanı, içsel etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye; dışsal tatmin puanı dışsal etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesiyle elde edilmektedir. Ölçek toplam varyansın %60.912’sini açıklamaktadır. Bunun%36.4’ü birinci, %24.5’i ikinci faktörden kaynaklanmaktadır (Atalan, 2017).

İş Tatmin Ölçeğinin bu araştırma için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach alfa değeri Tablo 3’de verilmiştir:

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonucu Elde Edilen Cronbach Alfa Değeri

<u>Ölçek</u>	<u>Madde Sayısı</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>
İş Tatmin Ölçeği	20	.93
Alt Boyutlar		
- İçsel Tatmin	12	.89
- Dışsal Tatmin	8	.89

Araştırmada kullanılan ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur. Tablo 3’den de görüldüğü üzere ölçeğin araştırma örnekleminde güvenilirlik değeri oldukça yüksektir.

3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği (Çok Amaçlı T Ölçeği)

Örgütsel güven ölçeği Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve öğretmenlerin okullardaki örgütsel güven düzeyini nasıl algıladıklarını betimlemeye çalışan, 5’li Likert tipinde bir ölçme aracıdır. Orijinal ölçeğin Türkçe ’ye uyarlanması Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek puanlamasında; Kesinlikle Katılmıyorum 1 puan, Kısmen Katılıyorum 2 puan, Orta Düzeyde Katılıyorum 3 puan, Çoğunlukla Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Uyarlama çalışmada kapsamında gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda maddelerin orijinal ölçekte olduğu gibi üç faktöre dağıldığı rapor edilmiştir. Bu faktörlerden meslektaşlara güven olarak adlandırılan birinci boyut 7 maddeden; veli ve öğrencilere güven olarak adlandırılan ikinci boyut 8 maddeden, okul müdürüne güven olarak adlandırılan üçüncü boyut ise 5 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut toplam varyansın % 29.80’ini, ikinci boyut % 11.76’sını üçüncü boyut ise % 7.27’sini açıklamaktadır. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans oranı ise % 48.83’tür. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbac’h Alpha) hesaplanmış ve birinci boyut için “.82”, ikinci boyut için “.70”, üçüncü boyut için “.87” ve ölçeğin geneli için “.86” olarak bulunmuştur (Özer ve ark., 2006).

Örgütsel Güven Ölçeğinin bu araştırma için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach alfa değeri Tablo 4’de verilmiştir:

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonucu Elde Edilen Cronbach Alfa Değeri

<u>Ölçek</u>	<u>Madde Sayısı</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>
Örgütsel Güven Ölçeği	20	.95
Alt Boyutlar		
- Meslektaş Güven	7	.94
- Veli ve Öğrencilere Güven	8	.86
- Müdüre Güven	5	.96

Araştırmada kullanılan ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0.95 olarak bulunmuştur. Tablo 4'den de görüldüğü üzere ölçeğin bu araştırma örnekleminde güvenilirlik değerleri yüksek düzeydedir.

3.4. Verilerin Toplaması ve Analizi

Veri toplama aracı olarak seçilen ölçekleri geliştiren kişilerden gerekli izinler alınmıştır (EK-3). Araştırmanın verileri, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ölçeklerin okullara uygulanması için izin alınmıştır (EK-1). 22/02/2021 ile 30/03/2021 tarihleri arasında 2020-2021 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselere sınav ve toplantı günleri gidilerek öğretmenlerle Covid-19 salgın tedbirlerine riayet edilerek gerekli bilgilendirilme yapılmış ve aynı gün toplanmıştır. Müsait olmayan veya raporlu/izinli öğretmenler için ise yetkili kişilerce cep telefonu mesajlaşma uygulaması ve e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmış, müsait bir zamanda doldurması için elektronik ortamda hazırlanmış form gönderilerek rica edilmiştir. Geri dönüşü olan 279 adet ölçek içerisinde, hatalı doldurulan veya eksik veri içeren 36 adet ölçek çıkarılarak, 243 adet ölçek veri analizlerinde kullanılmıştır.

Araştırmanın doğrultusunda toplanan veriler bilgisayar sistemine aktarılmıştır. Verilerin analizi için paket program kullanılmış ve anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Öncelikle araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları, histogram grafikleri incelenmiştir. Ayrıca normallik testlerinden Kolmogorov testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 5' te sunulmuştur.

Tablo 5. Değişken ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Sonuçları

	<u>Kolmogorov</u>	<u>Çarpıklık</u>	<u>Basıklık</u>	<u>Ortalama</u>	<u>Medyan</u>
Örgütsel Güven Düzeyi	.003	-.351	-.554	3.4434	3.5500
Meslektaş Güven	.000	-.448	-.567	3.5385	3.7143
Veli ve Öğrencilere Güven	.052	-.083	-.594	3.0885	3.0885
Müdür Güven	.000	-.799	-.433	3.8782	3.8145
İş Tatmin Düzeyi	.000	-.479	-.330	3.8210	3.8500
İçsel Tatmin Düzeyi	.012	-.615	-.172	3.9448	4.0000
Dışsal Tatmin Düzeyi	.005	-.376	-.337	3.6353	3.6250

Tablo 5’de incelendiğinde değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2.0 ve -2.0 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. George ve Mallery’e (2010) göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2/+2 aralığında olması halinde veri normal dağıldığı düşünülmüştür. Kolmogorov testi normal dağılıma işaret etmese de ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın değer alması koşulunu sağladığından verilerin normal dağılımdan çok fazla uzaklaşmadığı kararına varılarak verilerimizin değişkenler için normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu amaçla araştırmada parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Veri analizi süresince katılımcıların ölçeğin tamamı için verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır. Ölçeklerden arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili grup karşılaştırmalar için Bağımsız Örneklem t-testinden, üç ve daha fazla karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır. Bu test kapsamında öncelikle bu istatistiğin ön koşulları olan normallik ve varyans homojenliği incelenmiştir. İş Tatmin ve Örgütsel Güven Düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca yordayıcılık etkisinin olup olmadığının incelenmesi için Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz öncesinde analizin ön koşulları olan çoklu doğrusallık, uç değerler, normallik, doğrusallık incelenmiştir. Önemli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu öğrenmek için Scheffe testi tercih edilmiştir. Araştırmada anlamlılık değeri olarak 0.05 ve korelasyon analizinde 0.01 değeri kabul edilmiştir. Sosyal bilimlerdeki anket çalışmalarında grup sayısı birbirinden farklı olduğundan Scheffe testinin kullanılması daha uygundur (Can, 2016).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen veriler çözümlenerek tablolar halinde verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutlarına ait düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt boyutlarına İlişkin Ortalama Puanları

<u>Boyutlar</u>	<u>f</u>	<u>($\bar{X}$)</u>	<u>SS</u>	<u>%25</u>	<u>%50</u>	<u>%75</u>
Toplam Örgütsel Güven	243	3.45	0.81	2.85	3.55	4.10
Meslektaşlara Güven	243	3.53	0.97	2.85	3.71	4.28
Veli ve Öğrenciye Güven	243	3.09	0.80	2.50	3.00	3.62
Müdüre Güven	243	3.88	1.14	3.00	4.00	5.00

Tablo 6'da görüldüğü gibi katılım gösteren öğretmenlerin çalıştıkları okullarda algıladıkları örgütsel güven düzeyinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}$) 3.45, standart sapma değeri (SS) değeri ise .81'tir. Öğretmenlerin toplam örgütsel güven puan ortalamaları ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yüzde ellisinden (%50) fazlası ortalamanın üzerinde puan aldığı görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin

örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Alt boyutlardan ise öğretmenlerin meslektaşlara güven ve müdüre güven alt boyutlarından aldıkları puanların standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamaları grubun yüzde elliden (%50) fazlasının ortalamasının üzerinde puan aldığını göstermektedir. Veliye ve öğrenciye güven alt boyutuna ilişkin puan sonuçları ise grubun yüzde elliden (%50) fazlasının ortalamasının altında puan aldığını göstermiştir. Bu puanlar öğretmenlerin müdür ve meslektaşlarına daha yüksek düzeyde güvenirlirken, veli ve öğrenciye güven düzeylerinin daha düşük olduğuna işaret etmektedir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin İş tatmin ve alt boyutlarına ait düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Alt boyutlarına İlişkin Ortalama Puanları

Boyutlar	f	($\bar{X}$)	SS	%25	%50	%75
Genel iş tatmin	243	3.82	0.71	3.35	3.85	4.40
İçsel iş tatmin	243	3.95	0.68	2.58	4.00	4.50
Dışsal iş tatmin	243	3.64	0.87	3.12	3.62	4.37

Katılım gösteren öğretmenlerin çalıştıkları okullarda algıladıkları iş tatmin düzeyinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}$ =3.82) standart sapma değeri (SS=.71)'tir. Öğretmenlerin genel iş tatmin puan ortalamaları ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yüzde ellisinden (%50) fazlası ortalamasının üzerinde puan almıştır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Alt boyutlardan ise içsel iş tatmini alt boyutunda aldıkları puanların standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamaları grubun yüzde elliden (%50) fazlasının ortalamasının üzerinde puan aldığını göstermektedir. Dışsal iş tatmini alt boyutuna ilişkin puan

sonuçları ise grubun yüzde elliden (%50) fazlasının ortalamasının altında puan aldığını göstermiştir. Bu puanlar öğretmenlerin içsel iş tatmininin daha yüksekken, dışsal iş tatmin düzeylerinin ise daha düşük olduğuna işaret etmektedir.

4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin İş tatmin düzeyleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, branş, öğrenim durumu, mezun oldukları fakülte, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, hizmet süresi (kıdem), haftalık ders yükünüz, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmediği, toplam aylık gelir, statünüz, okul türü ve sınıf mevcutları) ile arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığı incelenmiştir.

4.6.1. Cinsiyete Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetine göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için bağımsız t-testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Genel İş Tatmin	Kadın	143	3.99	0.743	4.660	.136
	Erkek	100	3.86	0.811		
İçsel İş Tatmin	Kadın	143	3.62	0.734	4.744	.826
	Erkek	100	3.65	0.771		
Dışsal İş Tatmin	Kadın	143	3.84	0.867	6.714	.455
	Erkek	100	3.78	0.984		

*p<0.05

Tablo 8'de görüldüğü gibi Genel iş tatmin düzeyi (t=4.660, p=0.136), içsel iş tatmini (t=4.744, p=0.826) ve dışsal iş tatmini (t=6.714, p=0.455) alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetine göre bağımsız t-test sonucunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

4.6.2. Branşa Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların branşa göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve Dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu anlaşıldığı üzere ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	Fen Bilimleri	75	3.72	0.654	3.345	.020*
	Sosyal Bilimler	27	3.53	0.727		
	Dil Eğitimciler	60	3.98	0.649		
	Diğer	81	3.88	0.750		
İçsel iş tatmini	Fen Bilimleri	75	3.86	0.630	2.058	.106
	Sosyal Bilimler	27	3.74	0.718		
	Dil Eğitimciler	60	4.07	.5563		
	Diğer	81	3.98	.675		
Dışsal iş tatmini	Fen Bilimleri	75	3.51	0.839	4.179	.007*
	Sosyal Bilimler	27	3.22	0.842		
	Dil Eğitimciler	60	3.85	0.823		
	Diğer	81	3.72	0.861		

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin branşlarına göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre genel iş tatmini düzeyi ($F(3,242)=3.345$; $p=0.020<0.05$) ve Dışsal Tatmin ($F(3,242)=4.179$; $p=0.007<0.05$) alt boyutlarında aradaki farkın anlamlı, içsel iş tatmini boyutunda ($F(3,242)=4.573$; $p=0.106>0.05$) ise anlamlı olmadığı bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre genel iş tatmini boyutunda Dil Eğitimci öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}= 3.98$), Sosyal Bilimler branşında olan

öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.53$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal Tatmin alt boyutunda Dil Eğitimci öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.85$), Sosyal Bilimler branşında olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}= 3.74$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.3. Öğrenim Durumuna Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların öğrenim durumuna göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve Dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olması sebebiyle ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	Ön lisans	19	4.16	.583	6.906	.001*	Ön lisans-
	Lisans	170	3.82	.727			Yüksek Lisans
	Yüksek Lisans	54	3.46	.858			ve Lisans- Yüksek Lisans
İçsel iş tatmini	Ön lisans	19	4.24	.570	5.675	.004*	Ön lisans-
	Lisans	170	3.94	.704			Yüksek Lisans
	Yüksek Lisans	54	3.61	.856			ve Lisans- Yüksek Lisans
Dışsal iş tatmini	Ön lisans	19	4.04	.661	6.431	.002*	Ön lisans-
	Lisans	170	3.65	.881			Yüksek Lisans
	Yüksek Lisans	54	3.22	.983			ve Lisans- Yüksek Lisans

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre, Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=6.906$; $p=0.001<0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=5.675$; $p=0.004<0.05$) ve Dışsal iş tatmini ($F(3,242)=6.431$; $p=0.002<0.05$) alt boyutlarında farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye

yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre genel iş tatmini boyutunda Ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.16$), Yüksek Lisans öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.46$), Lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.82$) da yine yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.46$) yüksek bulunmuştur. İçsel iş tatmini alt boyutunda Ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.24$) Yüksek Lisans öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.61$), Lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalar ($\bar{X}=3.94$) da yine yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.61$) yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutunda Ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.04$) Yüksek Lisans öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.22$), Lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.65$) da yine yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

4.6.5. Mezuniyete Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların mezun oldukları fakülte değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve Dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu anlaşıldığı üzere ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Mezun oldukları Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Genel iş tatmini	Eğitim Fakültesi	133	3.89	0.716	2.039	.132
	Fen-Edebiyat Fak.	57	3.68	0.671		
	Diğer	53	3.77	0.696		
İçsel iş tatmini	Eğitim Fakültesi	133	4.01	0.692	1.635	0.197
	Fen-Edebiyat Fak.	57	3.82	0.670		
	Diğer	53	3.94	0.671		
Dışsal iş tatmini	Eğitim Fakültesi	133	3.73	0.879	1.984	.140
	Fen-Edebiyat Fak.	57	3.47	0.849		
	Diğer	53	3.56	0.868		

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin mezun oldukları fakülte değişkenine göre ANOVA testi sonucunda Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=2.039$; $p=0.132>0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=1.635$; $p=0.197>0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(3,242)=1.984$; $p=0.140>0.05$) alt boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

4.6.6. Medeni Duruma Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların medeni duruma göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için bağımsız t-testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin bağımsız t-Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Genel iş tatmini	Evli	132	3.97	.662	.355	.442
	Bekar	111	3.90	0.691		
İçsel iş tatmini	Evli	132	3.66	.902	.299	.577
	Bekar	111	3.60	.824		
Dışsal iş tatmini	Evli	132	3.85	.719	.982	.474
	Bekar	111	3.78	.688		

* $p<0.05$

Tablo 12’de görüldüğü gibi Genel iş tatmin düzeyi ($t=.355$ $p=0.442$), içsel iş tatmini ($t=.299$, $p=0.577$) ve dışsal iş tatmini ($t=.982$, $p=0.474$) alt boyutlarında öğretmenlerin medeni duruma göre bağımsız t-test sonucunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

4.6.7. Bakmakla Yüklü Kişi Sayısına Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların bakmakla yüklü kişi sayısına göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu anlaşıldığı üzere ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Bakmakla Yüklü Kişi Sayısı Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel İş tatmini	Yok	100	3.76	.722	4.886	.008*	Yok ile 3 kişi ve üzeri
	1-2	89	3.72	.723			
	3 ve üzeri	54	4.07	.581			
İçsel İş Tatmin	Yok	100	3.82	1.013	4.289	.015*	Yok ile 3 kişi ve üzeri
	1-2	89	3.87	1.021			
	3 ve üzeri	54	4.17	0.927			
Dışsal İş Tatmin	Yok	100	3.59	0.801	4.360	.014*	1-2 kişi ile 3 kişi ve üzeri
	1-2	89	3.50	0.832			
	3 ve üzeri	54	3.63	0.802			

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin bakmakla yüklü olunan kişi sayısı değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre genel iş tatmini ($F(3,242)=4.886$; $p=0.008<0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=4.289$; $p=0.015<0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(3,242)=4.360$; $p=0.014<0.05$) alt boyutunda anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre genel iş tatmini 3 ve üzeri kişiye bakmakla yüklü olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.07$), “yok” diyen öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.76$) daha yüksek bulunmuştur. İçsel iş tatmini alt boyutlarının tamamında 3 ve üzeri kişiye bakmakla yüklü olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.17$), “yok” diyen

öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.82$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini boyutunda ise 3 ve üzeri kişiye bakmakla yükümlü olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.63$), 1-2 kişiye bakan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.50$) yüksek bulunmuştur.

4.6.8. Kıdeme Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların kıdeme göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu anlaşıldığı üzere ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Kıdem (Hizmet Süresi) Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Genel iş tatmini	0-3 yıl	69	3.81	.649	.913	.435
	4-7 yıl	63	3.85	.759		
	8-11 yıl	49	3.92	.767		
	12 yıl ve üzeri	62	3.71	.655		
İçsel iş tatmini	0-3 yıl	69	3.97	.652	.326	.807
	4-7 yıl	63	3.94	.750		
	8-11 yıl	49	3.98	.634		
	12 yıl ve üzeri	62	3.87	.635		
Dışsal iş tatmini	0-3 yıl	69	3.56	.858	2.097	.101
	4-7 yıl	63	3.73	.995		
	8-11 yıl	49	3.82	.829		
	12 yıl ve üzeri	62	3.46	.868		

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin kıdem değişkenine göre ANOVA testi sonucunda Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=913$; $p=0.435>0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=326$;

$p=0.807>0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(3,242)=2.097$; $p=0.101>0.05$) alt boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

4.6.10. Haftada Toplam Ders Saatine Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların haftalık toplam ders saatine göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Haftalık Toplam Ders Saati Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	14-20	46	3.75	0.842	10.862	.000*	14-20 ve 21-27 ile 35 ve üzeri
	21-27	87	4.01	0.854			
	28-34	79	3.88	0.795			
	35-üzeri	31	2.23	0.736			
İçsel iş tatmini	14-20	46	3.83	0.997	11.523	.000*	14-20 ve 21-27 ile 35 ve üzeri
	21-27	87	4.15	1.016			
	28-34	79	3.99	0.923			
	35-üzeri	31	3.94	0.947			
Dışsal iş tatmini	14-20	46	3.62	0.748	7.543	.000*	14-20 ve 21-27 ile 35 ve üzeri
	21-27	87	3.79	0.863			
	28-34	79	3.71	0.812			
	35-üzeri	31	2.98	0.737			

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin haftalık toplam ders saati değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=10.862$; $p=0.000<0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=11.523$; $p=0.000<0.05$) ve dışsal iş tatmini

($F(3,242)=7.543$; $p=0.000<0.05$) alt boyutlarında farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre genel iş tatmini düzeyi boyutunda haftada 14-20 ve 21-27 ders saati öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.75$), ($\bar{X}=4.01$), 35 ve üzeri ders saati olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=2.23$) daha yüksek bulunmuştur. İçsel İş tatmin alt boyutunda haftada 14-20 ve 21-27 ders saati öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.83$), ($\bar{X}=4.15$), 35 ve üzeri ders saati olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.94$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmin alt boyutlarında haftada 14-20 ve 21-27 ders saati öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.62$), ($\bar{X}=3.79$), 35 ve üzeri ders saati olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=2.98$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.11. Mesleği Tercih Etme Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların mesleği tercih etme değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Mesleği Tercih Etme Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	Evet	197	3.87	0.829	3.325	.038*	Evet - Kısmen
	Kısmen	39	3.59	0.924			
	Hayır	7	3.53	0.984			
İçsel iş tatmini	Evet	197	3.99	0.999	2.830	.061	
	Kısmen	39	3.74	1.046			
	Hayır	7	3.69	0.904			
Dışsal iş tatmini	Evet	197	3.70	0.802	2.999	.052	
	Kısmen	39	3.36	0.894			
	Hayır	7	3.30	1.135			

*p<0.05

Katılım gösteren öğretmenlerin mesleği tercih etme değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=3.325$; $p=0.038<0.05$) farkın anlamlı, içsel iş tatmini ($F(3,242)=2.830$; $p=0.061>0.05$) ve dışsal iş tatmininde ($F(3,242)=2.999$; $p=0.052>0.05$) anlamsız olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre Genel iş tatmin düzeyinde “Evet” diyerek mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.87$), “Kısmen” seçen öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.59$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.12. Ortalama Aylık Gelire Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların ortalama aylık gelir değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Ort. Aylık Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	0-2500	32	4.01	0.720	2.640	.051	
	2600-4500	59	3.70	0.875			
	4600-6500	136	3.86	0.852			
	6600-üstü	16	3.50	0.698			
İçsel iş tatmini	0-2500	32	4.14	0.855	2.657	.049*	0-2500 ile 6600 ve üstü
	2600-4500	59	3.87	0.985			
	4600-6500	136	3.96	1.027			
	6600-üstü	16	3.59	0.855			
Dışsal iş tatmini	0-2500	32	3.81	0.835	2.309	.077	
	2600-4500	59	3.44	0.839			
	4600-6500	136	3.70	0.840			
	6600-üstü	16	3.36	0.591			

*p<0.05

Katılım gösteren öğretmenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre içsel iş tatmini ($F(4,242)=2.657$; $p=0.049<0.05$) alt boyutunda anlamlı, genel iş tatmini ($F(4,242)=2.640$; $p=0.051>0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(4,242)=2.309$; $p=0.077>0.05$) alt boyutunda farklılık olmadığı bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre Genel İş tatmini ve içsel iş tatmini alt boyutunda, ortalama aylık geliri 0-2500 TL olan öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.14$) 6600 ve üstü TL olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.59$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.13. Statüye Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların statüsüne göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları

homojen olduğu anlaşıldığı üzere ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.30’de sunulmuştur.

Tablo 18. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Statü Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	Kadrolu	149	3.89	0.815	4.532	.012*	Kadrolu-Sözleşmeli
	Sözleşmeli	51	3.56	0.922			
	Ücretli	43	3.87	0.739			
İçsel iş tatmini	Kadrolu	149	3.98	0.964	2.060	.130	
	Sözleşmeli	51	3.77	1.072			
	Ücretli	43	4.01	0.942			
Dışsal iş tatmini	Kadrolu	149	3.75	0.802	7.255	.001*	Kadrolu-Sözleşmeli ve Ücretli-Sözleşmeli
	Sözleşmeli	51	3.23	0.874			
	Ücretli	43	3.68	0.749			

*p<0.05

Katılım gösteren öğretmenlerin Statü değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre genel iş tatmini düzeyi ($F(3,242)=4.532$; $p=0.012<0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(3,242)=7.255$; $p=0.001<0.05$) alt boyutunda anlamlı, içsel iş tatminin ($F(3,242)=2.060$; $p=0.130>0.05$) alt boyutunda ise anlamsız farklılık bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre genel iş tatmini düzeyi boyutunda Kadrolu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.89$), Sözleşmeli öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.56$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutunda Kadrolu öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.75$), Sözleşmeli öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.23$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutunda ayrıca Ücretli öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.68$), Sözleşmeli öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.23$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.14. Okul Türüne Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların okul türüne göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven

($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	Anadolu Lisesi	104	3.68	0.839	11.743	.000*	Anadolu Lisesi – İmam Hatip Lisesi / Mesleki ve Teknik Lisesi – İmam Hatip Lisesi
	Mesleki ve Teknik Lisesi	49	3.57	0.850			
	İmam Hatip Lisesi	65	4.22	0.747			
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	25	3.84	0.610			
İçsel iş tatmini	Anadolu Lisesi	106	3.83	0.991	6.396	.000*	Anadolu Lisesi – İmam Hatip Lisesi / Mesleki ve Teknik Lisesi – İmam Hatip Lisesi
	Mesleki ve Teknik Liseler	52	3.76	1.104			
	İmam Hatip Lisesi	66	4.22	0.855			
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	25	4.02	0.748			
Dışsal iş tatmini	Anadolu Lisesi	106	3.45	0.820	16.359	.000*	Anadolu Lisesi – İmam Hatip Lisesi / Mesleki ve Teknik Lisesi – İmam Hatip Lisesi
	Mesleki ve Teknik Liseler	52	3.28	0.741			
	İmam Hatip Lisesi	66	4.21	0.788			
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	25	3.58	0.607			

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin okul türü değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre Genel iş tatmin düzeyi ($F(3,242)=11.743$; $p=0.000<0.05$), içsel iş tatmini düzeyi ($F(3,242)=6.396$; $p=0.000<0.05$) ve dışsal iş tatmini düzeyi ($F(3,242)=16.359$; $p=0.000<0.05$) alt boyutlarında farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre Genel iş tatmin düzeyi İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ortalamaları ($\bar{X}=4.22$), Anadolu lisesi öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=3.68$) ve Mesleki ve Teknik lise öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.57$) daha yüksek bulunmuştur. İçsel iş tatmini boyutunda İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ortalamaları ($\bar{X}=4.22$), Anadolu lisesi öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=3.83$) ve Mesleki ve Teknik lise

öğretmenlerinin ($\bar{X}=3.76$) ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutlarında İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ortalamaları ($\bar{X}=4.21$), Anadolu lisesi öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=3.45$) ve Mesleki ve Teknik lise öğretmenlerinin ($\bar{X}=3.28$) ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Dışsal iş tatmini alt boyutunda, İmam Hatip lisesi öğretmenlerinin ortalamaları ($\bar{X}=4.21$), Anadolu lisesi öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=3.45$) Mesleki ve Teknik lise öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=3.28$) ve Çok programlı Anadolu lisesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=3.58$) daha yüksek bulunmuştur.

4.6.15. Ortalama Sınıf Mevcuduna Göre İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların ortalama sınıf mevcuduna göre iş tatmin düzeylerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Test gerçekleştirilmeden önce varyans homojenliği önkoşulunu test etmek için gerçekleştirilen Levene Testi ile sonuçları varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Levene testi ile Örgütsel Güven düzeyi ($p=0.202$), Veli ve Öğrencilere Güven ($p=0.276$), Meslektaşlara Güven ($p=0.248$) ve Müdüre Güven ($p=0.101$) alt boyutlarında ve İş Tatmini ($p=0.111$), içsel iş tatmini ($p=0.070$) ve dışsal iş tatmini ($p=0.129$) alt boyutlarında alınan değerler anlamlılık seviyesi olan 0.05 değerinden büyük olduğundan her iki grubun varyansları homojen olduğu ANOVA gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Katılım Gösteren Öğretmenlerin Ort. Sınıf Mevcudu Değişkenine göre İş Tatmin Düzeyi ve Alt Boyutlarına ilişkin ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlılık
Genel iş tatmini	10-25 kişi	76	3.65	0.805	4.531	.012*	10-25 ile 36 ve üzeri
	26-35 kişi	113	3.83	0.828			
	36 ve üzeri	54	4.02	0.873			
İçsel iş tatmini	10-25 kişi	76	3.82	0.934	3.965	.020*	10-25 ile 36 ve üzeri
	26-35 kişi	113	3.80	1.016			
	36 ve üzeri	54	4.14	1.039			
Dışsal iş tatmini	10-25 kişi	76	3.42	0.767	4.105	.018*	10-25 ile 36 ve üzeri
	26-35 kişi	113	3.67	0.801			
	36 ve üzeri	54	3.84	0.932			

* $p<0.05$

Katılım gösteren öğretmenlerin ortalama sınıf mevcudu değişkenine göre ANOVA testi sonucunda aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre genel iş tatmini düzeyi ($F(3,242)=4.531$; $p=0.012<0.05$), içsel iş tatmini ($F(3,242)=3.965$; $p=0.020<0.05$) ve dışsal iş tatmini ($F(3,242)=4.105$; $p=0.000<0.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen ikili karşılaştırma testlerinde Scheffe testi kullanılmış ve sonuca göre Toplam Örgütsel Güven Düzeyi boyutunda sınıf mevcudu 36 ve üzeri öğrenci sayısı aralığı öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.02$), 10-25 öğrenci sayısı aralığı olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.65$) daha yüksek bulunmuştur. İçsel iş tatmini sınıf mevcudu 36 ve üzeri öğrenci sayısı aralığı öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=4.14$), 10-25 öğrenci sayısı aralığı olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.82$) daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutunda sınıf mevcudu 36 ve üzeri öğrenci sayısı aralığı öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3.84$), 10-25 öğrenci sayısı aralığı olan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.42$) daha yüksek bulunmuştur.

4.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

4.5.1. Örgütsel Güven Düzeyi İş Tatmini Arasında Önemli Bir İlişki Olup Olmadığının İncelenmesi

Katılım sağlayan öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için Korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven Puanları arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tablosu

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.Toplam Örgütsel Güven(1)	-	.906**	.834**	.820**	.767**	.646**	.803**
2.Meslektaşlara Güven(2)		-	.639**	.660**	.642**	.536**	.679**
3.Veli ve Öğrencilere Güven(3)			-	.481**	.649**	.568**	.653**
4.Müdürle Güven(4)				-	.682**	.555**	.732**
5.Genel İş Tatmini(5)					-	.946**	.926**
6.İçsel İş Tatmini(6)						-	.753**
7.Dışsal İş Tatmini(7)							-

**p<.01.

Katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve alt boyutları ile iş tatmin düzeyi ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. “Toplam Örgütsel Güven” ile “genel iş tatmini” ($r=0.767$; $p=0.000$) arasında pozitif yönlü yüksek düzey anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin güven düzeyleri arttığında iş tatmin düzeylerinin de arttığı, güven düzeyleri azaldığında da iş tatmin düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

“Toplam Örgütsel Güven” ile “içsel iş tatmini” ($r=0.646$; $p=0.000$) orta düzey ve “dışsal iş tatmini” ($r=0.803$; $p=0.000$) arasında pozitif yönlü yüksek düzey anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin güven düzeyleri arttığında içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de arttığı, güven düzeyleri azaldığında da içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

“Meslektaşlara Güven” ile “genel iş tatmini” ($r=0.642$; $p=0.000$),orta düzeyde “içsel iş tatmini” ($r=0.536$; $p=0.000$) ve “dışsal iş tatmini” ($r=0.679$; $p=0.000$) arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin meslektaşlarına güven düzeyi arttığında genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de arttığı, meslektaşlarına güven düzeyi azaldığında da genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

“Veli ve Öğrencilere” ile “genel iş tatmini” ($r=0.649$; $p=0.000$), orta düzey, “içsel iş tatmini” ($r=0.568$; $p=0.000$) ve “dışsal iş tatmini” ($r=0.653$; $p=0.000$) arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin veli ve öğrencilere güven düzeyi arttığında genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de arttığı, veli ve öğrencilere güven düzeyi azaldığında da genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

“Müdürle Güven” ile “genel iş tatmini” ($r=0.682$; $p=0.000$), orta düzey, “içsel iş tatmini” ($r=0.555$; $p=0.000$) orta düzey ve “dışsal iş tatmini” ($r=0.732$; $p=0.000$) arasında ise yüksek düzey pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin müdürle güven düzeyi arttığında genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de arttığı müdürle güven düzeyi azaldığında da genel iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB’e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin iş tatmin düzeyini yordama durumu incelenmiştir.

4.6.1. Örgütsel Güven Düzeyi İş Tatmini Arasında Yordama Durumunun İncelenmesi

Katılım sağlayan öğretmenlerin Örgütsel güven ve alt boyutlarının iş tatmin düzeyine yordama düzeyinin belirlenmesi için Korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 22’de sunulmuştur.

Katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesi için Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz öncesinde analizin ön koşulları olan çoklu doğrusallık, uç değerler, normallik, doğrusallık incelenmiştir ($R=.779a$, $R^2=.607$, $p<.05$). Regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Katılım Gösteren Öğretmenlerin İş Tatmin ve Örgütsel Güven arasındaki Çoklu Regresyon Analizi İlişkin Sonuçlar

Değişkenler	β	Standart Hata	B	t	p
Sabit	1.490	.126		11.814	.000
Meslektaşlara Güven	.097	.45	.135	2.176	.030
Veli ve Öğrencilere Güven	.317	.047	.360	6.793	.000
Müdürle Güven	.260	0.34	.420	7.736	.000
$R^2=.607$ $F=122.922$ $p=0.00$ $DW=0.819$ $VIF=1.763$					

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bağımsız Değişkenler: Örgütsel Güven ve alt boyutları

Katılım gösteren öğretmenlerin çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel güvende meslektaşlara güven, veli ve öğrencilere güven, müdürle güven bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan iş tatminini yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır ($R=0.779$, $R^2=0.607$, $F(122.922)=11.814$, $p<0.05$). Örgütsel Güven ve alt boyutları ile iş tatminine ait yaklaşık % 61'ini ($R^2=.607$) açıkladığını anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri iş tatmin düzeylerinin yüksek düzeyde belirleyicisidir. β katsayısına göre değişkenlerin iş tatmini üzerindeki önem sırası; Müdürle Güven, Veli ve Öğrencilere Güven ve Meslektaşlara Güvendir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Müdürle Güven, Veli ve Öğrencilere Güven ve Meslektaşlara Güven alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcı olduğu anlaşılmıştır ($p<0.05$). Örgütsel güven ve alt boyutları, iş tatmini tarafından yordanmasına ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

Genel iş tatmini = $1.490 + 0.420$ Müdürle Güven + 0.360 Veli ve Öğrencilere Güven + 0.135 Meslektaşlara Güven

BÖLÜM V

SONUÇ

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçların alanyazın çerçevesinde tartışılması ve sonuçları neticesinde önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB’e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeylerini incelemektir. Bu bölümde araştırmanın bulguları ile kaynaklardan elde edilen sonuçların karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırmanın bulguları ve ilgili konuda araştırmalarla etkisi, farklılıkları ve benzerlikleri ortaya konmuştur.

Katılım gösteren öğretmenlerin toplam örgütsel güven puan ortalamaları ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yüzde ellisinden fazlası ortalamanın üzerinde puan almıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Alt boyutlardan ise öğretmenlerin meslektaşlara güven ve müdüre güven alt boyutlarından aldıkları puanların standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamaları grubun yüzde elliden fazlasının ortalamasının üzerinde puan aldığını göstermektedir. Veliye ve öğrenciye güven alt boyutuna ilişkin puan sonuçları ise grubun yüzde elliden fazlasının ortalamasının altında puan aldığını göstermiştir. Bu puanlar öğretmenlerin müdür ve meslektaşlarına yüksek düzeyde güvenirken, veli ve öğrenciye güven düzeylerinin düşük olduğuna işaret etmektedir. Ancak veli ve öğrencilere güven alt boyutunun düşük olmasının müdüre ve meslektaşlarına güveni etkilemediği sonucu da çıkarılabilir. Polat (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin güven algısı ile yöneticiye güven ve okula-meslektaşlarına güven alt boyutlarının yüksek düzeyde algılandığını belirtirken bir başka çalışmada da Yılmaz ve Bökeoğlu (2008) öğretmenlerin en fazla yöneticilerine daha sonra meslektaşlarına son sırada da paydaşlara güvenmektedir. Baş ve Şentürk (2011) öğretmenlerin örgütsel güvene dair bulguları incelemiş ve öğretmenlerin en fazla oranda meslektaşlara güven duyduklarını, “yöneticilere/müdüre” ise daha az oranda güven duyduklarını

saptamıştır. Başka deyişle öğretmenler kurum içindekilere, kurum dışındakilerden daha çok güvenmektedir. Tabii öğretmenlerin çalıştıkları ortamlarda kendilerini güvende hissetmeleri onlara daha rahat ve cesaretli kılacaktır. Her ne kadar araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalar olsa da farklı araştırmalarda mevcuttur.

Araştırma bulguları öğretmenlerin içsel iş tatmininin yüksek, dışsal iş tatmin düzeylerinin ise düşük olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, (Karataş eş, 2010; İdi, 2018; Özkan, 2017; Crossman ve Haris, 2006; Demir, 2001; Demirel, 2009; Akbulut, 2015; Çifçi ve Dikmenli, 2015; Dahlan 2013) 'ın yaptıkları araştırma sonuçlarını da desteklemektedir. Şahin (2013) öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasına ise ters düşmektedir. Öğretmenlerin ücret ve terfi konusundaki yaklaşımları onların dışsal tatmin düzeylerinin düşmesine neden olabilir. Öğretmenlerin genel anlamda tatmin olmalarının sebebi ise yaptığı işin anlamlı ve saygın bir meslek olmasının yanı sıra kişisel gelişime açık hissetme arzusu belirtilebilir.

Öğretmenlerin, genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetine değişkenine göre bağımsız t-test sonucunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. (Andıç ve Baş, 2002; Kağan, 2005; Akın, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Ünverdi, 2016; Başaran, 2017; Karaköse ve Kocabaş, 2006) tarafından yapılan benzer çalışmada da öğretmenlerin iş tatmini beklentilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca bu bulgular, alanyazında bulunan birçok araştırmada da görüldüğü üzere iş tatmin düzeyi cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmekte araştırma ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre genel iş tatmini boyutunda Dil Eğitimci öğretmenlerin ortalamaları, Sosyal Bilimler branşında olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmin alt boyutunda da Dil Eğitimci öğretmenlerin ortalamaları, Sosyal Bilimler branşında olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar, (Tunacan ve Çetin, 2009; Yılmaz ve Ceylan 2011)'ın yaptıkları araştırma sonuçlarını da desteklemektedir. Çağlar ve Demirtaş (2011) öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasına ise ters düşmektedir. Dil eğitimci öğretmenlerin ortalamalarının iş tatmin açısından anlamlı

olduğu görülmektedir. Dil eğitimi veren öğretmenlerin yüksek tatmin duymasının nedeni olarak öğrencilere ana dil haricinde konuşma becerisini geliştirmesi yönünden, yabancılarla iletişim kurmayı öğretmesi ve iletişim kurarak yeni bir dünya sunması, öğretmende de daha fazla tatmine sebep olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre, genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeylerinin farklılaştığını, ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin ortalamalarından, lisans mezunu öğretmenlerin ortalamaları da yine yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Bulgular eğitim seviyesi yükseldikçe tatmin düzeyinin düştüğünü göstermiştir. Filiz (2014) yılında yapmış olduğu çalışmada aksine eğitim düzeyleri yüksek öğretmenlerin iş tatminlerinin daha düşük dereceli eğitim görmüş öğretmenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiş. Bu sonuç, araştırma ile ters düşmektedir. Azimi ve Durdağı (2019) da yaptıkları çalışmada anlamlı fark bulmamalarına rağmen yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş tatmini düzeyinin önlisans ve lisans mezunlarından daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç, araştırma ile paralellik göstermektedir. Bunun sebebi ise eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin beklentilerinin (terfi, ücret vb.) karşılamaması, geleceğinin sınırlılığı, öğrenim durumu daha yüksek öğretmenlerde iş tatminsizliğine ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yol açtığı düşünülebilir. İnsanların farklı beklenti ve ihtiyaçlarının olması, işe yönelik olarak insanların gerçekleştirmek istedikleri amaçları da farklılaştırabilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Ancak sonuçların tutarsız olması bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin mezun oldukları fakültelere göre genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeylerinin farklılaşmadığını göstermiştir. Bu bulgular, iş tatmininin öğretmenlerin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığını gösteren araştırmalar ile (Gençtürk ve Memiş, 2010; Tellioğlu, 2004) ile paralellik göstermektedir. Ancak bu bulgular ise Eğitim Fakültesi mezunları diğer fakültelerden mezunlarına göre iş tatminsizliği yaşadığını gösteren bir başka araştırmanın (Şahin, 1999) bulguları ile ters düşmektedir. Alan yazın incelendiğinde mezun oldukları fakülte değişkeninin iş tatmini arasında anlamlı fark bulunmayan araştırmaların (Adıgüzel, 2011; Kılıçalp, 2004; Kale, 2007) daha çok olduğu görülmüştür. Belirtilen

alışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Öğretmenlerin mezun olduğu fakülte onları iş tatmin düzeylerini farklılaştırmamaktadır.

Öğretmenlerin genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutlarında öğretmenlerin medeni duruma göre bağımsız t-test sonucunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmalar (Erdem ve Demirel, (2009); Koustelios, (2001); Akarsu, (2016); Kağan, (2005); Mete, (2006); Sulu, (2007); Gürbüz, (2008); Özkan, (2017); Pala ve Kolayış, (2016); Kale (2007); Kış, Gürgür ve Akçamete, (2012); Şahin ve Dursun, (2009) araştırma ile paralellik gösterirken, Clark (1996); Canbay (2007) çalışmaları ters düşmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin bekâr ya da evli olmalarına göre değişmediği düşünülebilir.

Öğretmenlerin bakmakla yükümlü olunan kişi sayısına göre iş tatmin düzeylerin ilişkin bulgular genel iş tatmini ve içsel iş tatmini alt boyutlarının tamamında 3 ve üzeri kişiye bakmakla yükümlü olan öğretmenlerin ortalamalarının, bakmakla yükümlü olduğu kişinin olmadığını belirten öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca dışsal iş tatmini boyutunda ise 3 ve üzeri kişiye bakmakla yükümlü olan öğretmenlerin ortalamaları, 1-2 kişiye bakan öğretmenlerin ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Ancak bir araştırmada (Aliyev, 2004) bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç araştırmaya ters düşmektedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi arttıkça iş tatminin arttığı görülmektedir. Ancak sonuçların tutarsız olması bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmalar, (Telef, 2011; Şahin ve Dursun, 2009; Çulha, (2017); Gençay, 2007; Avşaroğlu ve ark., 2007) araştırmayı desteklerken, desteklemeyen araştırmalar da (Gençtürk ve Memiş, 2010; Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999) da mevcuttur. Kıdem değişkeninin iş tatmini ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir değişken olmadığı söylenebilir. Her ne kadar araştırma sonuçları ışığında yaşın ilerlemesiyle birlikte artan iş tatmini, kıdemin değişkene göre fark yaratmasa da yıllar içerisinde inişli-çıkışlı bir seyir izlediği görülmüştür.

Öğretmenlerin haftalık toplam ders saatine göre genel iş tatmini düzeyi, İçsel İş tatmin ve Dışsal iş tatmin alt boyutlarında haftada 14-20 ve 21-27 ders saati öğretmenlerin ortalamaları, 35 ve üzeri ders saati olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Akkaya (2015) araştırmasında, öğretmenlerin iş tatminlerinin haftalık ders sayısı arttıkça daha fazla iş tatminine neden olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenin haftalık ders sayısı arttıkça elde edeceği ücretin artması bu durumun artmasına sebep olabilir. Demirtaş (2010) ise tarafından araştırma sonuçlarına göre, haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı biçimde fark bulunmamıştır. Görüldüğü üzere Bu bulgular araştırma ile farklılıklar içermektedir. Okulda bulunma süresini etkileyen ders saatleri, öğretmenlerin kendilerine sosyal/sanatsal eğlencelerine de ayırdıkları vakit olarak da düşünülebilir. Sosyal hayat ve kişisel gelişimine etki eden daha az ders sayısı iş tatmin düzeyine olumlu etki ettiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleği tercih etme değişkenine göre genel iş tatmin düzeyi farkın anlamlı, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininde anlamsız olduğu bulunmuştur. Genel iş tatmin düzeyinde “Evet” diyerek mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin ortalamaları, “Kısmen” seçen öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Koç ve ark. (2009) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin iş tatmini ortalamalarında anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmayı destekleyen birçok yapılan araştırmalarda (Aliyev, 2004; Canbay, 2007; Akkan, 2008; Duman, 2006; Kale, 2007) mevcuttur. Öğretmenlerin genel anlamda özellikle içsel ve dışsal tatmin yaşayanlara nazaran genel anlamda kişilerin iş tatminlerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Mesleği kendi isteğiyle seçen öğretmenler, kısmen diyerek seçmiş öğretmenlere nazaran daha fazla tatmin olmaktadır. Her ne kadar saygın ve ücreti önceden belli olan bir meslek olsa da içsel ve dışsal tatmin düzeyinde farklılık bulunmaması bu sonucu doğrular niteliktedir.

Öğretmenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre içsel iş tatmini alt boyutunda anlamlı, genel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutunda farklılık olmadığı bulunmuştur. Genel İş tatmini ve içsel iş tatmini alt boyutunda, ortalama aylık geliri 0-2500 TL olan öğretmenlerin ortalamaları, 6600 ve üstü TL olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Göktaş, (2007) yılında yaptığı

araştırmada Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyi aylık gelir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Bu durum araştırma ile ters düşmüş olsa da öğretmenlerin ortalama aylık geliri düşük olanların daha fazla tatmin yaşıyor olmaları öğretmenlerin ücret gibi gereksinimlerinden daha çok takdir edilme, motive edilme, sorumluluk hissiyatı kendini gerçekleştirme gibi durumların ön plana çıktığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin statü değişkenine göre genel iş tatmini düzeyi ve dışsal iş tatmini alt boyutunda anlamlı, içsel iş tatminin alt boyutunda ise anlamsız farklılık bulunmuştur. Genel iş tatmini düzeyi ve dışsal iş tatmini alt boyutunda, Kadrolu öğretmenlerin ortalamaları, Sözleşmeli öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Dışsal iş tatmini alt boyutunda ayrıca Ücretli öğretmenlerin ortalamaları, Sözleşmeli öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Arabacı ve Bademci'nin (2010) kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin iş tatminlerini belirlediği araştırmasında sözleşmeli öğretmenlerin iş tatmin düzeyi kadrolu öğretmenlere nazaran daha düşük olduğu saptanmıştır. Arabacı ve Bademci'nin (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu bulgulara paralellik göstermektedir. Genel olarak kadrolu öğretmenlerin işten çıkarılma gibi riskleri olmaması iş tatmin düzeyine etki ettiği düşünülebilir. Dış Tatmin boyutunda Ücretli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek tatmine sahip olması müdürlerin performansına göre okuldaki geleceğine karar veriyor olmasını, evine yakın yerde çalışıyor olması ve çok fazla beklentisi olmayan öğretmenlerin işlerinden tatmin olmaları yüksek olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini alt boyutlarında İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ortalamaları, Anadolu lisesi ve Mesleki ve Teknik lise öğretmenlerinin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca dışsal iş tatmini alt boyutunda, İmam Hatip lisesi öğretmenlerinin ortalamaları, Anadolu lisesi, Mesleki ve Teknik lise ve Çok programlı Anadolu lisesi öğretmenlerinin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Adıgüzel (2010) tarafından yapılan çalışmalarda bu araştırma ile paralellik göstermektedir. İmam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. İmam hatip lisesi öğretmenlerinin manevi karşılığı olduğunu

düşünmeleri ve bunun sonrasında öğrenciden alınan dönüt vb. etkenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin ortalama sınıf mevcudu değişkenine göre genel iş tatmini düzeyi, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutlarında sınıf mevcudu 36 ve üzeri öğrenci sayısı aralığı öğretmenlerin ortalamaları, 10-25 öğrenci sayısı aralığı olan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Ancak; Öztürk (2006) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğrenci sayısı ile öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Tekerci (2008) ise tarafından yapılan araştırmada sınıftaki öğrenci sayısı arasında 10 ve altı öğrencisi bulunan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma ise 10-25 arası öğrenci sayısına sahip öğretmenlerin daha az öğrenciye yeteri kadar zaman ayıramadığını düşünerek işini doğru yapmadığını düşünüldüğünden tatminsizlik yaşadığı sonucu çıkarılabilir. 36 ve üzeri sınıflarda öğretmenlik yapan detaylara takılmadan genel olarak dersini vererek mesleğini başarılı ifa ettiğinden stres yapmayacak ve tatminsizlik yaşamayacaktır.

Araştırma sonucunda örgütsel güven düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında korelasyon analizi neticesinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, örgütsel güven arttıkça, iş tatmini düzeyi artmakta, örgütsel güven azaldıkça, iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Sarıkaya'da (2019) örgütsel güven, müdüre güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven arasında yapmış olduğu araştırmasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Bil'de (2018) örgütsel güven ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Terekli (2010) tarafından iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yalçın (2014) özel ders veren dersane öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu iş tatmin düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında güçlü ve anlamca pozitif bir ilişki bulmuştur. Yılmaz (2019) tarafından araştırma sonucunda örgütsel güven düzeyi ve iş tatmin arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi tespit edilmiştir. Birçok araştırma sonuçları da araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırma öğretmenlerin yöneticilerine, meslektaşlarına, veli ve öğrencilerine güven düzeyleri ile iş tatminlerinin pozitif ve güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Örgütsel Güven ve alt boyutları ile iş tatminine ait yaklaşık % 61'ini açıkladığını anlaşılmaktadır. Benzer biçimde Demirdağ (2015) örgütsel güven algılarındaki artışın iş tatmin düzeylerinde de artış sağladığını tespit etmiştir. Recica (2017) Kosova'da ve Türkiye'de çalışan iş görenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu, örgütsel güvenin yükselmesi durumunda iş tatmininin de artacağı sonucunu elde ettiğini belirtmiştir. Top (2012) hastane çalışanlarının kuruma olan güvenlerinin iş tatminlerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Sarıkaya (2019) da öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında örgütsel güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven alt boyutlarının iş tatmin düzeyine anlamlı bir yordayıcısı olarak tespit etmiştir. Ancak paydaşlara güven alt boyutunda iş tatminin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını belirlemiştir. Araştırma bulgularından görüldüğü üzere öğretmenlerin müdüre güven, meslektaşlara güven ve veli/öğrencilere güven düzeyleri iş tatmin düzeyi etkileyen anlamlı bir değişkendir. öğretmenlerin güven duyduğu örgütler oluşturulduğunda iş tatminlerinin de artacağı anlaşılmaktadır. Özellikle öğretmenlerin müdürlerine yönelik güven düzeyleri iş tatmini açısından anlamlı bir role sahip görülmektedir.

5.2. Öneriler

İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan MEB'e bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmin düzeylerini bazı değişkenler ile ilişkisini ve yordayıcılık durumlarını incelendiği bu çalışmada öğretmenlerin toplam örgütsel güven ve genel iş tatminin düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara yönelik uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi alt boyutu olan veli ve öğrencilere güven düzeylerinin düşük seviyede çıktığı görülmektedir. Öğretmenler, veli ve öğrencilerle ilgili sorunlara problem çözme odaklı olmalıdır. Okulda işbirliğine önem verilmeli, veli-öğrenciler ve öğretmenler arasında uygun, açık ve hassas bir iletişim ortamıyla sağlanabilir.

- Öğretmenlerin ortalama öğrenci sayısı 36 ve daha fazla sınıflarda derse girmesi daha az mevcudu 10-25 arası öğrenci sayısına sahip sınıflara nazaran daha tatmin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar öğretmenin mesleğini daha iyi yaptığı kanısına varmakta ve daha fazla güven ve iş tatmini yaşamaktadır. Bu bağlamda kalabalık sınıflarında fiziki yapısının her türlü ihtiyaca hizmet edecek şekilde olması zorunludur.
- Lisansüstü öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri incelendiğinde düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum yüksek lisans eğitimi almış kişilerin beklentisine yanıt olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda da maaş, terfi ve ödüllendirilme anlamında yüksek lisans eğitimi almış öğretmenler desteklenebilir.
- Sözleşmeli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olmasının sebebi kadrolu öğretmenliğe geçişte yaşadıkları kaygı, stres durumu olarak değerlendirilebilir. Özlük haklarında iyileştirme yapılması tavsiye edilir.
- Öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde müdürlerine, meslektaşlarına ve veli-öğrencilerine güvenlerinin önemli rolü olduğu göz önünde bulundurulduğunda özellikle yöneticilerin öğretmenler ile güvene dayalı ilişki kurmaları oldukça kritik görülmektedir. Ayrıca okulda tüm paydaşlar arası güven ilişkisinin kurulması yararlı olacaktır. Bu açıdan öğretmen ve yöneticilere yönelik eğitim süreçlerinde güven oluşturma boyutlarının ele alınması önemli olacaktır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırma sadece devlet okullarında görev yapan lise öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Özel okullarda görev yapan lise öğretmenlerinin de dahil olduğu bir başka çalışma ile iki grup iş tatmini ve örgütsel güven açısından karşılaştırılabilir.
- Araştırma İstanbul ili Güngören ilçesinde bulunan 11 okulun lise öğretmenleri ile sınırlıdır. kul öncesi, ilkokul veya yüksekokul öğretmenlerinin gibi farklı örneklem gruplarında tekrarlanabilir.
- Bu çalışmada örgütsel güvenin iş tatminini açıklamada ki rolü incelenmiştir. Özellikle yöneticilere güven ve iş tatmini arasındaki ilişkide “örgütsel iletişim, örgütsel adalet, örgüt iklimi” değişkenlerinin etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., & Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Akalp, G. (2003). İnsan kaynakları yönetiminde ücret sistemine genel bir bakış. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), s. 3-28.
- Akarsu, S. F. (2016). *Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, A. (2006). Başarı amaç oryantasyonları ile bilişötesi farkındalık, ebeveyn tutumları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Akkan, Ö. (2008). *Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Alsut, O. Ç. (2016). *Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatminine etkisini belirlenmesine yönelik bir uygulama*. (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57-71.
- Andıç & Baş. (2002). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Bilgi Yönetim Dergisi*, (147), 54.

- Arabacı, İ. B., & Bademci, D. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan sözleşmeli öğretmenlerin iş doyumları. *9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi*. (Doktora tezi), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Arslantaş, C. C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisine etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları*. (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, İ., & Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(9), 95-116.
- Aslan, S. (2012). Demokrasi bağlamında sosyal sermaye ve sivil toplum ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 45-58.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(5), 1.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 1-13.
- Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması: Turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 16-33.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.

- Atalan, B. (2017). *Öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisi*. (Yüksek Lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 66-69.
- Azimi, M., & Durdağı, A. (2019). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinde iş doyumları*. (Doktora tezi). A.Ü.E.F. Ankara.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 29-62.
- Baş, T., & Ardic, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat, İşletme ve Finans, İnceleme ve Araştırma*, 71-73.
- Başak, S., ve Öztaş, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Başaran, S., & Akbaş, O. (2012). Genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik algısı oluşturan faktörlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın ofset matbaası.
- Beer, M., & Walton, R. E. (1990). Arvard Business School Note: Reward Systems and the Role of Compensation. *Harvard Business Review*, 15-30.

- Bernal, D., Snyder, D., & Mcdaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us? *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 287-288.
- Berry, L. L. (2002). Relationship Marketing of Services: Perspectives from 1983 and 2000. *Journal of Relationship Marketing*, 1 (1), 59-70.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Bilir, M. (2007). Öğretmen algılarına göre, ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumu ilişkisinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, (3), 147-154.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related. *Nursing Research Journal*, 2(1), 31-44.
- Bostancı, A. B., & Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1-18.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım: Güvenilir insanlar kim. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. 189-204
- Brewster, C., & Railback, J. (2003). *Building trusting relationships for school improvement*. Implications for principals and teachers, Northwest regional education laboratory: Portland.
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 606-632.
- Büte, M. (2011). Örgütsel iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 171-192.

- Büyükdere, B., & Solmuş, T. (2006). İş ve özel yaşamda kişilerarası güven. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11 Mart 2021 tarihinde http://www.isguc.org/?Avc=arc_view.php&ex=271&pg=m. Sayfasından indirilmiştir.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 132 – 156.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men. *Lawyers as a Case Study. Sex Roles*, 38-521-537.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 34(2), 189-217.
- Corssman, & Haris. (2013). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. . *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.
- Costigan, R. S., İlter, S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3). 303-318.
- Cufaude, J. (1999). Creating organizational trust: Defining, establishing, and maintaining something as elusive and fragile as trust is as difficult as it is essential. *Association Management*, 51(7), 26-36.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Çarıkçı, İ. H., & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2). 157-172.

- Çelik, F. (2015). Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: resmi-özel öğretim kurumlarında bir araştırma (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çiftçi, T., & Dikmenli, Y. (2015). Pedagojik formasyon eğitimi alan coğrafya öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve alan bilgi düzeyleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(2), 155-172.
- Çıtır, I. O., & Kavi, E. (2010). Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 231-243.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Çubukcu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çubukçu, K., & Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Çulha, Y. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dahlan, S. (2013). Leadership models among high school principals and their relationship with teachers' job satisfaction in Gaza (Master's thesis). Azhar University Institute of Social Sciences, Gaza.
- Davis, K. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Demircan, N., & Canan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonom Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 178-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 115-132.
- Deniz, M. (2005). *Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini*. Editör: Tikici, M., *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Develioğlu, K., & Çimen, M. (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 141-149.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 12(4), 450-467.
- Doney, P. M., & Cannon, J. P. (1997). An examination of the nature of trust in Buyer-Seller relationships. *Journal of Marketing*, 61(2), 35-51.
- Downey, H. K., Sheridan, J. E., & Slocum, J. J. (1975). Analysis of relationships among leader behavior, subordinate job performance and satisfaction: A pathgoal approach. *Academy of Management Journal*, 18(2), 253-262.
- Dramstad, S. A. (2004). Job satisfaction and organizational commitment among teachers in Norway: a comparative study of selected schools from public and private educational systems. *Andrews University proquest Digital Dissertations*, 65(2), 1- 301.
- Duman, C. (2006). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Durdağ, F. M., & Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 5-37.

- Ejimofo, F. (2007). *Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria. Doctor of Philosophy in Urban Education*. Cleveland: Cleveland State University.
- Eranıl, A. K. (2014). Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erdem, A. R., & Demirel, F. (2000). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, (4)1.
- Erden, F., & Aytemur, J. Ö. (2009). Türk örgütlerinde bireylerarası güven ilişkisi üzerine bir ölçek önerisi. 7. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 310-313). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Serhat, E. (Tekstil sektöründe bir uygulama). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, E. (2006). *Sosyal sermaye, güven ve Türk gençliği*. [Http://urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf](http://urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf) adresinden alındı
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkenekli, M. (2000). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş gören tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi. *Bilişim sektöründe uygulamalı bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fard, P. G., & Karimi, P. G. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 219-227.

- Fenton, N., Passey, A., & Hems, L. (1999). Trust, the voluntary sector and civil society. *International journal of sociology and social policy*, 19(7/8), 21-42.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gambetta, D. G. (1998). Can we trust. D. G. Gambetta (Ed). Trust: Making and breaking cooperative behaviors. New York: Basil Blackwell, 131-185.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*, 9(3), 1037- 1054.
- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gergin, B. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (çorum ili örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi,.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 21(65), 81-105.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim Dergisi*, 21(65), 81-105.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personal Management*, 27(3). 321-338.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behaviour: A Diagnostic Approach*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Gönül, Ö. Ö., & Aslan, Z. (2007). Örgütler arası ilişkilerde güven biçimleri: Küçük ölçekli işletmeler üzerine bir uygulama. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Sakarya.
- Gunbayi, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürgü, H., Kış, A., & Akçamete, G. (2012). Examining pre-service teachers opinions about providing individual support services to mainstreaming students. *Elementary Education Online*, 11(3).
- Halis, M., Gökgöz, G. S., & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
- Hamad, F. M. (2014). *Educational supervisors 'performance on human relations in high school and their relationship with teachers' job satisfaction (Unpublished master's thesis)*. Gaza: Islamic University Institute of Educational Sciences.
- Hargreaves, A. (1994). Changing teachers, changing time. London: Cassell.
- Hicks, H. G., & Gullet, R. (1975). The Management of Organizations. *Odom, Boxx ve Dunn*, 55-99.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organization trust in individualist versus collectivist societies. *A seven-Nation Study. Organization Science*, 81-90.
- İsmailoğlu, G., Birsal, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü (Alan araştırması ve sonuçları)*. İstanbul: İnkılap.
- İşcan, Ö., & Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.

- Jurik, N. C., & Halemba, G. J. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non- traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons. *Sociological Quarterly*, 25(4), 551-566.
- Kağan, M. (2005). Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kale, F. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Kale, M. (1995). *İlköğretimde müfettiş yönetici ve öğretmen etkileşimin eğitime etkileri*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kallaberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American sociological review*, 78-90.
- Kara, F. Z., Sarıkaya, M., & Temizel, F. (2009). Yatırımcı ilişkileri yönetiminde güven ve ekonomiye etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1), 279-307.
- Karabıyık, H. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin okula ilişkin örgütsel güven algı düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi: Diyarbakır İli örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Karagül, M., & Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 37-52.
- Karakelle, S., & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 107-120.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.

- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6.
- Karatepe, S. (2008). İtibar yönetimi: Halkla ilişkilerde güven yaratma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 84-89.
- Kareem, J. (2016). The Influence of leadership in building a learning Organization. *The up journal of organizational behaviour*, 7-18.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması* (Elazığ İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kılıçalp, A. (2004). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Eskişehir ili örneği). (Master's thesis, Anadolu Üniversitesi).
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kitapçı, H. (2001). Türk hava yolları içinde öz değerlendirme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(16), 221.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2010). Öneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Korkmaz, S. C. (2013). *Güvenlik toplumu yerine güven toplumu*. *AFASAM Afro-Avrasya Stratejik Araştırma Merkezi*, 1-12. [Http://www.afasam.org/tr/makale/Makale%20-%202015.pdf](http://www.afasam.org/tr/makale/Makale%20-%202015.pdf) adresinden alındı
- Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(4), 603-627.

- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Köksal, Ü. (1968). Yonetimde Moral ve İntibak. *Amme İdaresi Dergisi*, 1(4), 100-114.
- Lashinger, K. H., & Finegan, L. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6-22.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. R. M. Kramer ve R. T. Tyler (Eds.). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. London: Sage Publications.
- Lewicki, R. J., Mcallister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy Of Management Review*, 23(3), 438-458.
- Lewin, I., & Stokes, J. R. (1989). Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Ma'aita, A. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre; Zarqa valiliğindeki ilköğretim sonrası öğretmenler arasındaki iş tatmini. *Ammar Thaliji Üniversitesi Dergisi*, 4(51), 247-264.
- Marchant, T. (1999). Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction At Meadowvale Health. *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.
- Matzaganian, M. L. (2004). Customer Service Orientation and Job Satisfaction Among Credential Analysts in California Institutions of Higher Education, Unpublished Doctoral Dissertation. *University of La Verne*, 56-75.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoonman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mcallister, D. J. (1995). Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.

- Mete, C. (2006). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. Hamburg Institute of International Economics, Discussion Paper No. 188.* [Http://hdl.handle.net/10419/19349](http://hdl.handle.net/10419/19349) adresinden alındı
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. *Third Edition, Singapore*, 211-265.
- Neves, P., & Caetano, A. N. (2006). Social exchange processes in organizational change. *The roles of trust and control. Journal of Change Management*, 6(4). 351–364.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: The emotions in teaching. . Cambridge Journal.
- Noorderhaven, N. G. (1992). Trust and interfirm relations. *Rust and interfirm relations. European Association for Evolutionary Political Economy Conference*, (s. 16-33.).
- Oğuz, K., Angay, A., & Akgün, F. (2015). Okul Müdürlerine güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşimin aracı rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Omarav, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Sektörde Uygulama* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331- 343.
- Ozan, B. M., & Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3), 469-486.

- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251- 281.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: Yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye ve Kırgızistan uygulaması*. Bursa: Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, M. F. (2008). Güven, belirsizlik ve risk alma davranışı ilişkisi: Teorik yaklaşım. *Akademik Bakış Dergisi*, 15,1-12.
- Özdayı, N. (2013). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 221-235.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 109-126.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(7), 103-124.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2012). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin.
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri(Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). *Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir*.
- Öztürk, A. (2006). Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk, Ç., & Aydın , B. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 485 -504.

- Özyakışır, D. (2006). Bilgi toplumunda beşeri sermaye ve kalkınma ilişkisi üzerine teorik bir değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 6, 46-71.
- Özyılmaz, Ö. (2013). *Türk milli eğitim sisteminin sorunları ve çözüm arayışları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pala, A., & Kolayış, H. (2016). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1887-1896.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). *Örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S. (2009). *Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi*. Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven. Ankara: Pegem.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2008). Job satisfaction and psychological well being. *The iuniversity Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 47-57.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Eskişehir: Etam A.Ş. Yayınları.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? . *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-42.
- Sağlam Arı, G. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: Varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 105-120.
- Sağlam, A. G., & Tuncay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sargut, A. S. (1994). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: V Yayınları.

- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Sayın, U. (2009). *İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı: Bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Scoot, C., & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Scoot, M., Swortzel, K. A., & Taylor, W. N. (2005). The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55 (1), 102-115.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Age Akademik Bakış Dergisi*, 5, 1-2, 49-68.
- Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. . *The Journal of Educational Research* (s. 67-73). İçinde
- Shaw, R. B. (1997). *Rust in balance: Building successful organizations on result, integrity and concern*. San Francisco: Jossey-Boss Publishers.
- Shouksmith, G. (1994). Variables related to organizational commitment in health. *Psychological Reports*, 707-711.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak*. (Çev. Ahmet Kardam). İstanbul: MESS.
- Sousa, W., & Gauthier, J. F. (2008). Gender diversity in officers' evaluations of police work: A survey of job satisfaction in the police workplace. *Justice Policy Journal*, 5(1), 58-62.
- Soyer, F., & Can, Y. (2007). İş tatmini ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasındaki ilişki. *Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma*, 11(3), 23-36.

- Sönmezer, M. G. (2007). *Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Sulu, H. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul üniversitesi: İstanbul.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şimsek,, S., & Taşçı, A. (2004). Örgütlerde "güven" konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*. 34, 1-8.: <http://www.polisdergisi.pol.tr/Sayfalar/arsiv.aspx> adresinden alındı
- Tan, H., & Tan, C. S. (2000). Towards the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). *How to choose a leadership pattern*. Boston: Harvard Business Review.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54.
- Taylor, R. G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7(2), 85-89.
- Tellioğlu, A. (2004). İstanbul ili beyoğlu ilçesi'nde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2007). Making the Risk of Job Lose a Way of Life: Does it Affect Job Satisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 71-83.
- Thompson, D. P., mcnamara, J. F., & Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(32), 556-573.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma.
- Tutuncu, O., & Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8 (1), 1-19.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-118.
- Usop, M. A., & Kadtong, M. L. (2013). *The Significant Relationship Between Work Performance And Job Satisfaction In Philippines*, pp.9-16,. *International Journal of Human Resource Management and Research*:

https://www.academia.edu/12123672/Work_Performance_and adresinden alındı

- Usop, M. A., Kadtong, M. L., & Usop, S. A. (2013). The Significant Relationship Between Work Performance And Job Satisfaction In Philippines. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 9-16.
- Uyar, B., B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünverdi, D. (2016). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi. (Yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Vecchio, R. P. (1991). *Organizational Behavior*. London: Mc Graw Hill Book Company.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Yavuzkurt, T. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Aydın.
- Yıldırım, K. (2014). Mekanik-Organik yapı değişkenleri perspektifiyle 6582 sayılı kanunun okulların örgütsel yapısında yaratabileceği değişimin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 359-391.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, A. & Ceylan, . (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-394.

- Yılmaz, C., & Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım kanallarında bayilerin üretici firma lehine işbirliği davranışlarını etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(17), 97-111.
- Yılmaz, E. (2006). Okullarda örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Yılmaz, E. (2006). Okullarda örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 6(1), 172-179.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2011). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması: Afyonkarahisar'da bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 95-118. .
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Uram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yılmaz, Ş. (2019). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Yücel, C., & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zahed-Babelan, A., & Moenikia, M. (2010). The role of emotional intelligence in predicting students' academic achievement in distance education system. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1158-1163.

- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229-239.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.
- Zorlu, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

EK 1. MEB Uygulama İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-21519666
Konu : İslam SOYDAŞ'ın Anket ve
Araştırma İzin Talebi

02/03/2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) İstanbul Kültür Üniversitesinin 04.02.2021 tarihli ve 3718 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.02.2021 tarihli tutanağı.

İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi İslam SOYDAŞ'ın "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İstanbul genelindeki liselerdeki öğretmenlere yönelik, kişisel bilgi formu, minnesota iş tatmini ölçeği, örgütsel güven ölçeği uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi **yüz yüze eğitime geçilmesine müteakiben**, 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 kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde araştırma sonuç raporu hakkında Müdürlüğümüz istememanket@meb.gov.tr adresine mail yoluyla bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
<...>
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:
1-İlgi (a) yazı ve ekleri (23 Sayfa)
2- Genelge (2 Sayfa)
3- Komisyon Tutanağı (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü-Strateji Geliştirme
Şb.Md.Binbirdirek Mah.İmran Öktem Cad.No:1 Sultanahmet-Fatih/İST.
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için:

Telefon No : 0 (212) 384 36 28
E-Posta: ist.sgb34@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Unvan : Dilek ALAI
Faks: _____
İnternet Adresi:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 24b0-f7c5-3e89-b963-1798 kodu ile teyit edilebilir.



EK 2. Etik Kurul Kararı Belgesi



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	30.03.2021
Karar No:	2021.18
Sorumlu Araştırmacı:	İslam Soydaş
Araştırma Başlığı:	Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi
Başlangıç Tarihi:	31.03.2021
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Fadime ÜNEY YÜKSEKTEPE

Başkan Yardımcısı

EK 3. Ölçek Formları

Değerli Öğretmenim,

İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yürütülmekte olan yüksek lisans tezi için düşüncelerinize ihtiyaç duyulmuştur. Tezin bilimsel düzeyde yeterliliği için soruların tümünü içtenlikle cevaplamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi: İslam SOYDAŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Branşınız:
3. Eğitim durumunuz (En son mezun olduğunuz eğitim kademesi):
☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
4. Mezun olduğunuz fakülte:
☐ Eğitim Fakültesi ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz)
5. Medeni durumunuz:
☐ Evli ☐ Bekar ☐ Ayrı/Boşanmış/Vefat
6. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı:
☐ Yok ☐ 1-2 ☐ 3-4 ☐ 5 ve üstü
7. Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?
☐ 0-3 yıl ☐ 4-7 yıl ☐ 8-11 yıl ☐ 12-15 yıl
☐ 16-19 yıl | ☐ 20 yıl ve üzeri
8. Haftalık toplam ders yükünüz (saat):
☐ 14-20 ☐ 21-27 ☐ 28-34 ☐ 35 ve üstü
9. Öğretmenliği kendi isteğinizle mi seçtiniz?
☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır
10. Aylık ortalama geliriniz:
☐ 0-2500 ☐ 2600-4500 ☐ 4600- 6500 ☐ 6600 ve üstü
11. Statünüz:
☐ Kadrolu ☐ Sözleşmeli ☐ Ücretli

12. Çalıştığınız okul türü:

- ☐ Anadolu Lisesi ☐ Mesleki ve Teknik Liseler ☐ İmam Hatip Lisesi
- ☐ Çok programlı Anadolu Lisesi

13. Derse girdiğiniz sınıflarda ki ortalama öğrenci sınıfları:

- ☐ 10-25 kişi ☐ 26-35 kişi ☐ 36-45 kişi ☐ 46 kişi ve üstü

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Maddeler	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bu ölçeğe, görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız (lütfen her soru için sadece bir rakam işaretleyiniz).					
1. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine güvenirlir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Çalıştığım okuldaki öğretmenler, genellikle birbirlerini gözetirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Çalıştığım okulda, zor bir durumda olsalar bile öğretmenler birbirlerine destek olurlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Çalıştığım okulda öğretmenler işlerini iyi yaparlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Çalıştığım okulda öğretmenler, meslektaşlarının dürüstlüğüne inanırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine karşı açıktırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Bu okuldaki öğretmenlerin söylediklerine inanabilirsiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Çalıştığım okulda öğrenciler birbirlerini önemserler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Çalıştığım okuldaki öğrenci velilerinin sözlerine güvenilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Çalıştığım okulda öğrencilerin üzerlerine düşen görevleri yapacaklarına inanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Çalıştığım okuldaki öğretmenler, öğrenci velilerinin desteklerini her zaman arkalarında hissederler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Bu okuldaki öğretmenler, öğrencilerin öğrenme konusunda yetenekli olduklarına inanırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Bu okuldaki öğretmenler, öğrenci velilerinin iyi birer veli olduklarını düşünürler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Bu okuldaki öğretmenler, velilerin söylediklerine inanabilirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Bu okuldaki öğrenciler gerçek duygu ve düşüncelerini saklarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürüne güvenirlir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürünün dürüstlüğüne inanırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Okul müdürümüz, öğretmenlerin çıkarlarını gözetecek biçimde davranır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürüne itimat edebilirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Okul müdürümüz bu okulu yönetecek kabiliyetlere sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Maddeler	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Biraz/Kısmen Memnunuz	Büyük Ölçüde Memnunuz	Çok Memnunuz
	Mesleğimden...					
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Terfi imkânının olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Çalışma şartları yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)