



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
GÜVEN VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ
MESLEKİ DOYUMA ETKİLERİ**

Nilüfer GÜRARSLAN

DENİZLİ, 2021

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

İLKOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ
MESLEKİ DOYUMA ETKİLERİ

Nilüfer GÜRARSLAN

Danışman
Doç. Dr. Özen YILDIRIM

ÖZET

İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri

GÜRARSLAN, Nilüfer

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Özen YILDIRIM

Haziran 2021, sayfa 72

Gelişen, üreten, kendini yenileyen örgütlerde, geçmişte ve günümüzde olduğu gibi güven, adalet ve mesleki doyumun önemi ve birbirine etkileri yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle pandemi sürecinde okullarda örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum ne düzeydedir? Peki bu faktörlerin mesleki doyuma etkileri ne düzeydedir? Öğretmenlerin mesleki doyumunu, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarına göre değişir mi? Okuluna, yöneticisine, arkadaşlarına güven duymayan, adil ortamda çalışmayan bir öğretmenin mesleki doyumunu ne kadar olur? Acaba örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum demografik değişkenlere göre bir farklılık gösterir mi? Merak edilen soruların cevaplarına ulaşılmaya çalışıldı.

Araştırmada, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve adalet algılarının mesleki doyuma etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla birlikte ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum değişkenlerinin belirli demografik özelliklerine göre nasıl değiştiği de incelenmiştir.

Çalışma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel güven algıları, örgütsel adalet algıları ve mesleki doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin cinsiyete, yaşa ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. 16 yıl ve üstü yıldır aynı kurumda çalışan öğretmenlerin 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışan öğretmenlere oranla örgütsel güven algı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki doyum ile örgütsel adalet düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve kurumda çalışma yılına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adaletleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Mesleki doyum ile örgütsel güven ve

Örgütsel adalet arasında ise düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki doyum ile örgütsel güven ve örgütsel adalet ilişkisi anlamsız bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının %0.07'sinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları ile açıklanabildiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki doyum, örgütsel güven, örgütsel adalet, okul yöneticisi

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Amaç	2
1.3. Önem.....	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Örgütsel Güven	5
2.2. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişimi	6
2.2.1. Klasik Dönemde Örgütsel Güven	6
2.2.2. Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güven	7
2.3. Güven Eksikliği.....	7
2.4. Örgütsel Güvenin Oluşturulması	8
2.5. Okullarda Örgütsel Güven	10
2.6. Örgütsel Adalet	10
2.6.1. Dağıtımsal Adalet.....	12
2.6.2. Prosedürel (İşlemsel) Adalet	12
2.6.3. Etkileşimsel Adalet	12
2.7. Mesleki Doyum.....	13
2.8. Mesleki Doyumun Önemi	14
2.9. Öğretmenlerde Mesleki Doyum.....	15
2.10. Mesleki Doyum İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki	15

2.11. Yönetici.....	17
2.12. İlgili Araştırmalar.....	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Evren ve Örneklem	22
3.3. Veri Toplama Araçları	23
3.4. Verilerin Toplanması	25
3.5. Verilerin Analizi.....	25
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	30
4.1. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	30
4.2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	30
4.3. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	32
4.4. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	32
4.5. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	33
4.6. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	33
4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ve Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar.....	34
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	38
KAYNAKÇA.....	43
EKLER.....	49
EK 1: Kişisel Bilgi Formu	49
EK 2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği	50
EK 3: Örgütsel Adalet Ölçeği	51
EK 4: Mesleki Doyum Ölçeği.....	52
EK 5: Çalışmaya Dair İzinler	53
ÖZGEÇMİŞ	61

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler	23
Tablo 3. 2. Araştırma Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayılarına İlişkin Bulgular.....	24
Tablo 3. 3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları	26
Tablo 3. 4. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları	27
Tablo 3. 5. İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyi Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları	28
Tablo 4. 1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular .	30
Tablo 4. 2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	31
Tablo 4. 3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Düzeylerine İlişkin Bulgular	32
Tablo 4. 4. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	32
Tablo 4. 5. İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri.....	33
Tablo 4. 6. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	34
Tablo 4. 7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ve Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	34
Tablo 4. 8. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algularının ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Mesleki Doyumlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Verileri	37

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 4. 1.</i> Regrasyon Modelinin Normal Dağılım Sağlama Durumu (1)	35
<i>Şekil 4. 2.</i> Regrasyon Modelinin Normal Dağılım Sağlama Durumu (2)	36
<i>Şekil 4. 3.</i> Modelin Homejenliği	36

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Dünya, var olduğundan beri insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için iletişim kurmaya ihtiyaç duymuşlardır. İnsan ilişkilerinde yaşadıkları sorunların temel kaynağı ise güven ve adalet duygusunun eksikliğinden kaynaklandığı görülür. Günümüzde ailelerde, okullarda, arkadaşlar arasında, firmalarda güven olmadığı zaman, kişi ne üretmek ister, ne de iletişim kurmak ister. Bir okul güvenli ve adil bir ortamda öğretmenleri ile verimli ve doyurucu eğitim öğretim yapar, bir arkadaş güvendiği arkadaşına derdini, sırrını söyler, bir firmadaki patron güvendiği elemanına kasayı teslim eder, bir baba güvenmediği evladına malını bile emanet etmez. İnsanlar arasında güven ve adalet ne kadar güçlü ise yapılan işler de o kadar verimli olur, mesleki doyumunda yeterli olduğu görülüyor. Tam tersi ortamlarda, güvensizlik ve adaletsizlik hakim ise böyle okullarda da verimin düşük olduğu, sorunların çözülmediği ve mesleki memnuniyetsizliğin hakim olduğu gözleniyor. Böyle okullarda çalışan öğretmenler güvensiz, tedirgin, mutsuz ve mesleki doyumu da tam olarak yaşayamazlar. Böyle örgütler uzun soluklu olmayıp değişen, gelişen rekabet ortamında zamanla yok olduğu gözlenir.

Taklit edilemeyen, herkesi birbirinden farklı kılan ve örgütlerde başarıyı getiren en önemli değer, sosyal sermayedir. Örgütler amaçları doğrultusunda bir araya gelmiş insan topluluklarıdır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek, yaşamlarını sürdürebilmek için insan unsurunun oluşturduğu sosyal sermayeyi etkili kullanmalıdır (Topaloğlu, 2010). Örgütlerde var olan bu sosyal sermayeyi etkin bir şekilde kullanmanın tek yolu çalışanların birbirlerine duydukları güven ve adalet duygusunun geliştirmiş olmalarından geçmektedir. Ayrıca örgütlerde başarılı olmanın bir diğer yolu bilinçli, verimli, amaçlarıyla uyumlu, çalışanlarının birbirine ve örgüte bağlı olmaktan geçer. Böylece insan merkezli eğitim politikaları üretmeye ve örgütte güvenin önemini artırır (Çetinel, 2008).

Eğitim kurumları, öğretmenlere örgütsel güven ve adalet ortamını sağlayarak öğretmenlerdeki mesleki doyumunun artmasında çok önemli bir yere sahiptir. Toplumda hizmet sektörünün en yoğun olduğu alan eğitim kurumlarıdır. Öğretmenlerin eğitim kurumlarında, öğrencileriyle birlikte nitelikli ortam oluşturması, kurumlarına sahip çıkması, kendilerini kurumun bir parçası gibi

hissetmeleri ancak kurumların öğretmenlere sağladıkları güven doğrultusunda oluşur. Güvenin oluşmasında ise örgütsel adalet çok önemlidir. Öğretmenin mesleki doyumunu hissetmesi de kurumlarda sağlanan örgütsel güven ve örgütsel adaletin sağlanmasına bağlı olduğu görülür.

1.1.1. Problem Cümlesi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven ve adalet algılarının öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisi var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

Bu çalışmada ana probleme göre aşağıda belirtilen alt problemlere cevaplandırılacaktır:

1. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ne seviyededir?
2. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ne seviyededir?
4. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyumunu ne düzeydedir?
6. İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyumunun demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel adalet algıları mesleki doyumlarının anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

1.2. Amaç

Çalışmada, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven ve adalet algılarının mesleki doyumuna etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla birlikte ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum değişkenlerinin onların belirli demografik özelliklerine göre nasıl değiştiği hakkında bir tarama da yapılacaktır. Öğretmenlerin eğitimdeki rolü yadsınamaz derecede fazladır. Onların buldukları ortamda kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri hem onların eğitim

ve öğretimde daha yaratıcı ürünler ortaya koymasını hem de bu ürünleri öğrencilerine yansıtmasını sağlayacaktır. Bu araştırmada, mevcut durumun ortaya konulması ve elde edilen bilgiler ışığında kurumda önceden gerekli önlemlerin alınması ve uygulamaların yapılması için bir yol gösterici olacaktır. Bu araştırma ile Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görevli ilkököl öğretmenlerinin örgütsel güven ve adalet algılarının öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisini ortaya koymak ve demografik değişkenlere (mesleki kıdem, cinsiyet, yaş, kurumda çalışma durumu) göre farklılık gösterme durumlarını incelemek amaçlanmıştır.

1.3. Önem

Eğitim kurumları gelecek nesillerin şekillenmesinde, toplumun olumlu yönde evrilmesinde etkin rol oynar. Doğal olarak bu süreçte öğretmenler önemli rolü üstlenmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları örgüte güven duymaları ve kurum içinde güven temelli ilişkilerin var olması, çalıştığı kuruma bağlı, kurumu benimseyen, işinden doyum sağlayan, kurumda çalışmaktan haz alan öğretmenlerin var olmasını sağlayacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003; Sarıkaya, 2019). Aynı şekilde öğretmenlerin çalıştıkları kurum içinde örgütsel adaletin sağlandığı algısına sahip olmaları benzer olumlu gelişmelerin meydana gelmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerce okul içinde kaynakların adil dağıtıldığı, kurulan ilişkilerde adil davranıldığı algısının oluşması, öğretmenlerin iş doyumlarını, motivasyonlarını olumlu yönde artırdığı gibi eğitim öğretimin kalitesini de artıracaktır. Bu nedenle literatürde öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarını konu alan çalışmalar mevcuttur (Küleççi Akgündüz, 2017; Yılmaz, 2019). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel güven (Horuz, 2014; Özdemir, 2020) ve örgütsel adalet (Baltacı, 2019) ilişkisini konu alan çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Ancak öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarını ve mesleki doyumlarını birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyumlarını yordama durumunu inceleyen çalışmaya da rastlanılmamıştır. Oluşan bu boşluğun doldurulması amacıyla, bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan ilkököl öğretmenleri anket ve görüşme sorularına doğru ve içten cevaplamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Güven: Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki ilkokullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında görev yapan ve çalışmaya dahil olan öğretmenlerin “Örgütsel Güven Algısı” ölçeğinden aldıkları toplam puandır.

Örgütsel Adalet: Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki ilkokullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında görev yapan ve çalışmaya dahil olan öğretmenlerin “Örgütsel Adalet Algısı” ölçeğinden aldıkları toplam puandır.

Mesleki Doyum: Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki ilkokullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında görevli ve çalışmaya dahil olan öğretmenlerin “Mesleki Doyum” ölçeğinden aldıkları toplam puandır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konu ile ilgili yapılmış araştırmalar bulunmaktadır.

2.1. Örgütsel Güven

Türk toplumunun yaşamında örgütlerde güven ortamlarının oluşabildiğini ve insanların güven duygusuyla örgütlerinde nasıl oluşturduklarını bulmak amacıyla yaptığı çalışmada “Güven” ile “Güvenli İnsan” kavramlarına bağlı değerleri, 9 başlıkta ortaya koyan Börü'nün, başlıkları şunlardır (Börü, 2001):

- Özgüven
- Diğerkamlık
- Açıklık
- Dürüstlük
- Sevecenlik
- Uyumluluk
- Dedikodu Yapmamak
- Tutarlılık
- Bilgili Olmak

Yukarıda da görüldüğü gibi insan ilişkilerinde, dokuz başlığın önemi ve kurumda uygulanması güven ortamının oluşmasını sağlar. İnsanlar ilişkilerinde, davranışlarında, beklentilerinde, yaşadıkları gözlemlerinde güveni zamanla oluştururlar. Ayrıca kişiler, örgütler, iletişim, ağlar, kurumların rollerini ve vazifelerini belirlenen ölçüde en doğru şekilde oluşturacaklarına olan inancı meydana getiren toplumun en önemli çatısıdır güven. Toplumda, kurumlarda, işletmelerde güvenin yerleşmesi, üretimin artması ve sürekliliği güvenin kazanılmasına bağlı olduğu görülüyor.

Bilinçli insanlar birbirlerine güvenirlir. Güvenmek ya da güvenmemek insanların tercihidir. Bir toplumda yaşanan güven yüksek ise insanlar birbirlerine güvenmeyi tercih ederler. Eğer yaşadığınız toplumda güven düşük ise insanlar genellikle güvenmemeyi seçerler (Özbek, 2004).

Bireyin ya da grubun bir bağlılığa göre davranması için güvene göre sergilediği çabayı, emeği ölçen, tartışmalarda dürüst davranan, kendisini sürekli ön planda tutmayan üç boyutta, güveni araştırmalarında ifade eder (Nyhan ve Marlowe,

1997). Bu sebeple örgütsel güven; bilişsel, duygusal ve düzenlenmiş davranış ölçüsünde değerlendirilir.

2.2. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişimi

Örgüt teorisinde ilk kez örgütsel güvenin esneklik, yaratıcılık ve huzurun iş görenlerin gelişimiyle doğal olarak oluşacağını belirten İnsan İlişkileri ekolü ile belirtilmiştir. Fakat güvenin gelişimi için eskiye dayanan Klasik ve Neo Klasik zamanlarda örgüt güveninin analizi ve karşılaştırılması ve nasıl oluştuğu incelenecektir (Kamer, 2001).

2.2.1. Klasik Dönemde Örgütsel Güven

Özgün söylemle o dönemde Taylor, yönetimin iş görenleriyle içten iş birliği içinde bulunması gerektiğini belirtmiştir. Böylece bir işin kuralına uygun yönetim ve iş görenlerin birlikte uyumlu bir paylaşım ve sorumluluk mümkün olur. Fakat bu görüşe göre örgütlerde sorunun çözümünün yönetim tarafından yapılması güven duygusunun engeli ile karşılaşılmaktadır. Çalışanların kararların sorgulanmasından çok kararın uygulanmasına uymak zorunda bırakılmak, yöneticilere karşı güvenin olmasını engelleme durumu oluşabilmektedir. İş görenleri makinenin bir bölümü gibi görüldüğü, bilimsel teknikler fazlaştıkça Taylorculuğun az güvenli, kuralcı bir fabrika gibi görülmüştür (Asunakutlu, 2001).

Weber'in ortaya koyduğu Bürokrasi kavramı, aşırı görsel olması, yetki, görev, sorumlulukta değişmezlik ve katılıkla insanın yaratıcı davranışlarına ters düşmekte, örgütlerdeki değişkenliği azaltmaktadır. Bunun yanı sıra evraklarla yazılı iletişimde hem gereksiz masraflar ve gecikmeler hem de çalışanlar arasında güven duygusunun yerleşmemesine sebep olmaktadır. Çok sıkı denetimler ast ve üstler arasında güven duygusunu azaltmakta çalışanları stresli yapmaktadır (Büyükdere ve Solmuş, 2007).

İş bölümü ile uzlaşmayı astlara sorumluluk ve yetki verilmesi işlerin disiplin ve düzenle oluşması gerekliliğini Taylor' dan sonra Fayol da ilkelere bağlamıştır. Çalışanların sorumluluk ve yetki verilmişken kendilerini güvende olmaları beklenirken, Fayol iş görenlere güvenilmemesi ile ilgili anlayış getirmiştir. Fayol'a göre genel olarak insan tembeldir. İşten kaçmanın seçeneklerini araştırır. Bundan dolayı çalışanlara hoşgörüsüz bir ceza ve disiplin uygulanmalıdır (Asunakutlu,

2001). Bu dönemde örgütlerde yöneticilerin iş görenlere karşı güven duygusunun olduğu söylenemez.

2.2.2. Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güven

Hawthorne ve Harwood deneyleri, bu dönemdeki örgütlerdeki yönetim biçimine önderlik eden deneylerdir. Örgütteki her şeyin yazılı olarak olmayacağı ve informal iletişimin de önemli olduğunu 1927-1932 yıllarında yapılmış deneyler klasiklere eleştiri niteliğindedir. Örgütlerin en önemli ögesinin çalışan olduğu ve örgüt ilişkilerinin bir ağı olduğu, yönetici tutumlarının önemli olduğu görülmüştür. Çalışanın morali ve güdülenmesi için ortamın ısı, ışık, renk bakımından önem taşıdığı, manevi olan ödüllerin çalışanı güdüleyip mutlu ettiği önem taşımıştır. Bu durumda yapılandırılan kurumların iş görenlerinin büyük ölçüde güven duymaları beklentileri olmuştur (Asunakutlu, 2001). X ve Y Teorisi, McGregor'ın geliştirdiği örgütsel güvenin oluşması bakımından önemli yol göstericidir (Mishra, 1996).

X teorisi bilimsel ve bürokratik yönetimle birlikte iş görenlere güvenmediğini, iş görenlerin işlerini sevmediklerini ve işbirliğinin yalnız denetim ortamı varken olduğunu belirtir. Çalışanlarına güvenen yönetim, çalışanlara motive etmeleri ve denetlemeleri için birlik olur ve iş görenlerin amaçlarını örgütün amaçları ile birleştiren potansiyelde olduklarını ise Y teorisi destekler. Verimli yönetim, örgütün bütün elemanları arasında karşılıklı güven ve açık iletişime bağlıdır (Kamer, 2001).

2.3. Güven Eksikliği

Güven eksikliğini oluşturan iki durum vardır. Bunları aşağıdaki gibi yansıtabiliriz (Varol, 2001).

- Hemen hemen her alanda (işlerin yürütülmesi ve yönetilmesi) denetim elemanları tarafından çalışanlara işin yapılması konusunda kesin emirler, çalışmaların sürekli gözetlenmesi, çalışanların özgürlüklerinin ve alanlarının sınırlandırılması.
- Çalışanlara işin performansı ile ilgili geniş değerlendirme vererek güven ortamı yaratmak fakat aynı güveni işin yönetiminde sergilememek. İki davranış birbiri ile ters düşmektedir.

Maddelerden de görüldüğü gibi güven eksikliğini oluşturmamak için bu tutumlardan kaçınmak gerekir. Bu iki durum da sağlıklı değildir. Olması gereken,

verimliliği artırarak yönetim giderini azaltıp performansta ve yönetimde çalışana güven içinde olmaktır (Hosmer, 1995).

2.4. Örgütsel Güvenin Oluşturulması

Örgütlerde güven duygusunun oluşması için Marshall'a göre aşağıdaki durumlar gerekmektedir (Marshal, 2000):

- Örgütün amaçları ve vizyonu açıklanmalıdır.
- Çalışanların birbirlerine karşı beklentileri şeffaf olarak belirtilmeli, herkes tarafından bilinmeli ve yazılı olarak ifade edilmelidir.
- İş ortamlarının en iyi nasıl olduğu konusunda düşünce ortaklığı olmalıdır.
- Örgütte bilgi akışı hızlı olmalı ve iletişim ağları iyileştirilmelidir.

Yukarıdaki maddelerden de anlaşılacağı gibi örgütlerde güven duygusunun oluşması için, çalışanlarla iletişim kurarken, örgütün amaç ve vizyonu belirleme, şeffaflık, düşünce ortaklığı, bilgi akışının ve iletişimin güçlü olması önemli bir yere sahiptir. Bunun yanı sıra; örgüt ikliminin güven oluşumunun çalışma ortamında, etkili ve uygun kural ile düzenlemelerin yanı sıra, iş görenlerin yetiştirilerek gelişimi ve etik değerlerin gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca, örgütsel güvenin oluşturulmasında, geliştirilmesinde bütün herkesin sorumluluk alması gerektiği belirtilmiştir (Urquhart, 2004). Güvene bağlı bir örgüt oluşturmak için yedi ilkeye dikkat edilmesi gerektiğini Handy (1998) aşağıda belirtmiştir. Bunlar:

- *Güven her şeyi görür:* Bireyler birbirlerini tanımazlarsa güven olmaz. Elemanların birbirlerini tanıyabilmeleri için ortamlar yaratılmalı ve örgüt elemanlarına benimseyip sahip çıkmalı, yöneticilerin bunu sağlaması gerekir.
- *Güven sınırların aşılması değildir:* Bireylerin bütün hayatlarından haberdar olmamamız, insanlara tanıdığımız kadar güven hissedebiliriz. Bireylerin bazı alanlarına güven duyulabilir.
- *Güven devamlı öğrenmektir:* Bireylerin sürekli öğrenme, araştırma, kendini geliştirme, gelişmelerden haberdar olup öğrenmeyi hayatında uygulaması diğer bireylerin güven duygusunu geliştirir.
- *Güven katıdır:* Bir kez zedelenen güvenin eski durumuna gelmesi zordur.
- *Güven bağlantılı olmaktır:* Örgütte güven duygusunun en etkin yolu, aynı amaçlar doğrultusunda kendi kendine yeten birimlerdir.

- *Güven temas olmasını gerektirir:* Örgüt içinde bireylerin birlikte etkileşimin olması, iletişim durumlarının oluşması ve iletişimin şeffaf olması gerekir.
- *Örgütte güvenin kanıtlanması gerekir:* Örgütün elemanlarına, örgütün güvenilir olduğunu, verdiği sözleri yerine getirmesi ile olur.

Yukarıdaki yedi ilkeye dikkat edildiği takdirde güvene bağlı örgüt oluşturulabileceği açıklanır. Bu ilkelerden birinin eksik ya da yetersiz olması güvenin oluşmasını olumsuz etkileyebilir. Örgüt yöneticisinin ve çalışanların bu ilkeleri dikkatle uyguladıkları takdirde güvene bağlı örgütten söz edilebilir.

Okul örgütlerinde insanın baskın olduğu yerlerden biri olarak güven çok önemlidir. Okullardaki kaliteyi ve başarıyı kazanmak için eğitim öğretimde güven ikliminin önemi çok büyüktür. Örgütsel güvenin okullarda artırılması adına, güveni destekleyen durumların meydana gelmesini sağlayacak örgütsel kültüre düşmektedir (Tan, 2004).

Yöneticiye Güven: Yöneticinin iş görenle güven duygusu içinde dengeli, saygın davranması, etkili paylaşması adil bir şekilde dağıtması, birlikte alınan kararlarda elemanın görüşüne saygı duyması, etkin iletişim kurması yöneticiye güveni arttırdığı görülür. Yönetici olanlar çalışanları ile özverili ilişkiler kurarak örnek davranışlarıyla model olmalıdırlar (Demircan ve Ceylan, 2003). Ayrıca çalışanların ihtiyaçlarını da gözeterek örgütün performansını artıracaktır (House, 1971). Çalışanlarına güven duygusu veren, çalışanlarına özen gösteren ve adaletli davranan yöneticiler, çalışanlarla göstermesi gereken performansın etkisini artırdığı gözlenir.

Örgütün Kendisine Güven: Örgütsel güvenin oluşmasında örgüte güveni açıklar. Bu durum, kişinin örgütle ilişkileri ve tutumlarıyla umduklarının olup olmaması örgütün destek ve adil davranıp bütünü karşı yaklaşımlarıdır (Altaş, Kuzu, 2013). Örgütün adil olması; örgütle ilgili kararlarda ve uygulamalarda çalışanlarıyla birlikte onların üzerinde yarattığı etkilerin yansımalarıdır.

İş Arkadaşlarına Güven: Örgütte çalışan bütün arkadaşlarına güven, ilgi ve yeteneklerine, adil ve etik tutumlar göstermek güveni sağlamada etkilidir. Ayrıca çalışma arkadaşlarına verilen sözü tutmak ve uygulamak güvenin oluşmasında etkilidir (Ferres et al., 2004). Çalışanların arkadaşlarının ve örgütün desteğini alması, işten ayrılmasını istememesi gibi daha çok örgüte bağlılığı da arttırarak yaratıcılıklarının, üretimin ve performanslarının da artmasını sağlamaktadır (Mathieu

ve Zajac, 1990). Yüksek performansın örgütün karşılıklı birbirlerine güven ve önemin temelini oluşturmaktadır (Costigan et al., 1998).

2.5. Okullarda Örgütsel Güven

Okullarda olumlu ve yeterli güven duygusunun sağladığı faydalar aşağıdaki gibi açıklanabilir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

- Okulda oluşturulan yüksek güven duygusu değişim ve gelişimin temelini oluşturur. Böylece öğretmenlerin kuruma ve iş arkadaşlarına hissettiği güven öğretmenleri değişim ve yeniliğe her zaman açık duruma getirmektedir.
- Okulda yapılan değişim ve uygulamalar öğretmenlerde umut oluşturur.
- Okulda empati kuran, birbirini anlayan, güçlü diyalogları olan öğretmenlerden oluşur.
- Okulda oluşan uygulamalarda güvenilir olarak uygulanıp uygulanmadığı görülür.
- Güven duygusu mevcut okullarda, öğretmenlerin kurumda daha da iyi duruma gelme ve ilerleme konusunda fikirler oluşur.

Yukarıda da görüldüğü gibi okullarda güven duygusunun yeterince olması eğitim öğretimin işleyişini, kalitesini olumlu yönde etkileyerek, değişim ve gelişimi desteklemektedir. Bu durum aynı zamanda, topluma ve gelecek nesillere de pozitif olarak yansıyor.

2.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, önceleri kurum içinde kaynakların adil bir şekilde paylaşılıp paylaşılmaması ile daha sonra kurumdaki işleyişin eşit olup olmaması desteklenmiş, en son ise kurum içinde çalışanların ilişkilerinin adil uygulanıp uygulanmadığı ile ilgili olduğu açıklanmıştır (Polat, 2007). Örgütsel adalet, yalnızca ekonomik kaynakların adil olarak paylaşımı değil, yöneticilerin sergilediği politika ve verilen kararlarda adil bir şekilde çalışanlar arasında bir ayırım yapmadan işleyişin gerçekleştirilmesi, kişilerin bireysel, yaşam tarzına ve farklılıklarına hoşgörülü olmayı da gerektirir (Cremer, 2005). Örgütsel adaletin boyutları üç boyutta araştırılmaktadır. Bunlar: dağıtımsal, prosedür (işlemsel), etkileşim şeklindedir.

Kurumlarda adalet, ceza ve ödüllerin nasıl dağıtılacağı ve yönetileceğine ilişkin sosyal normlar ve kurallardır (Aydın ve Kahraman-Kepenekçi, 2008). Bu sosyal normlar ve kurallar ceza ve ödüllerin paylaşılmasında, paylaşırmanın nasıl

yapıldığını ifade eden işleyiş ve bireylerarası uygulamaların normları ve kurallarıdır (Folger ve Cronpanzano, 1998).

Bütün kurumlarda adalet bulunmaktadır. Kurumlarda bulunan adalet duygusunu tetikleyen durumlar vardır. Bu durumlar ise aşağıda sıralanmıştır (Titrek, 2009):

- Olumlu olmayan tepkiler alındığı vakit,
- Değişimin yaşandığı zaman,
- Kaynaklar yetersiz olduğu zaman,
- Bireyler farklı seviyelerde kurum içi yetkileri varken.

Yukarıda da görüldüğü gibi adalet duygusunu tetikleyen durumları, uygulamalar esnasında önemsemek gerekir. Olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak için göz önünde bulundurmamak gerekir.

Okullarda, örgütsel adalet ile ilgili çalışmaları uyguladıkları araştırmada, örgütsel adaletin unsurlarını Hoy ve Tarter (2004) belirtmiştir. Bilhassa işlemsel adaletin ve dağıtıcı adaletin dağıtımıyla ilgili bazı ilkeleri Hoy ve Tarter (2004) aşağıdadır:

- Bireylerin kurumda kazanılan girdilerin, kuruma katkıları oranında olması, *eşitlik ilkesidir.*
- Adillik kavramının genel olarak kişinin adalet algısının etkilenmesi ise *algı ilkesidir.*
- Kurumda alınan kararların, adilliğinin artmasına ve kararlara katılımın artmasının sonuçları da *çok seslilik ilkesidir.*
- Adaletin nazik, saygılı ve yapıcı davranışlarla sağlanması gerekliliği *kişilerarası adalet ilkesidir.*
- Yöneticilerin astlara adaletli yaklaşımları ve tutumlarındaki tutarlılığının olması, *tutarlılık ilkesidir.*
- Karar verirken kurum misyonunun paylaşılması, çalışanların yeteneklerine göre özgür karar verilmesi, *siyasal ve sosyal eşitlik ilkesidir.*
- Kurumda kötü ve yanlış alınan kararların düzeltilmesi ilkesi ise *düzeltilme ilkesidir.*

Yukarıdaki ilkeler adalet faktörünü yansıtmaktadır. Dolayısıyla adalet olgusu tutarlılık, eşitlik, düzeltme vb. uygulanması ile yakından ilişkilidir. Bu ilkelerin

kurum olan okullarda adaleti uygulama ve kararları alma sürecinde etkili olması düşünülebilir.

2.6.1. Dağıtımsal Adalet

Her türlü toplumlarda, kurumlarda kaynakların ve ödüllerin dağıtımı genel bir sorundur. Bu sebeple, kurumlar, gruplar ve toplumlar ödül, ceza ve her çeşit kaynak ve imkanların dağıtılması konusunda ilişkilidir (Özmen et al., 2007). Dolayısıyla karar çıktıkların, kaynak ve imkanların adil olması, dağıtım adaletiyle direk bağlantılıdır (Eker, 2006). Eşitlik faktörü dağıtımsal adalette çok önemlidir. Fakat eşitlik dağıtımsal adalette kesin bir eşitlik değil kişiden kişiye değişebilir. Bireyin yalnızca hakları değil, kurumdaki durumuna göre görevlerine ve yeteneklerine göre değişir (Altinkurt Demirel, 2008). Bu sebeple kurumda çalışanlara verilen sorumlulukların, değerlerin, iletişimin bütün çalışanlara aynı değil adil dağıtılması dağıtımsal adaleti uygulamaktır.

Bir kurumda belirli bir ödülün adaletsiz olarak dağıtılması, kişinin veriminin düşmesine, işten ayrılma tutumlarının gelişmesine, iş arkadaşları ile işbirliğinin azalmasına, mesleki doyumun azalmasına, kaos ve kaygı durumlarının yaşanmasına sebep olduğu yapılan araştırmalar sonucu görülmüştür (Yürür, 2005).

2.6.2. Prosedürel (İşlemsel) Adalet

Prosedür adaletinde kararları alma zamanında adil olmayı gerektirmektedir (Parker ve Kohlmeyer, 2005). Bu sebeple yöneticiler kurum içinde kararları uygularken adil, etik, güven ortamında ceza ve ödül sırasında nesnel olmalıdır (Chan, 2000). Prosedürel adalet adil dağıtımı gibi sonuçlara değil, çıktıkların nasıl dağıtıldığına yönelir (Cropanzano et al., 2007). Adil olmayan veya uygun olmayan bir sonuçla karşılaşan çalışan, değişik seçenekleri düşünerek sonucun daha doğru olmasını bekler. Uygulama adil ise, sonuç uygun ve kabul görülebilir (Eker, 2006). Böylece adil ve güven hisseden çalışanlarda mesleki doyum ve performansında yüksek olduğu görülür.

2.6.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, örgüt içinde iş görenlerin iletişimi, ilişkilerinin niteliğine odaklanır. Ayrıca etkileşimsel adalette, ilişkilerin niteliğine odaklanmanın yanı sıra tutumlarına ve adil bir iletişim olup olmamasına dikkat eder (Altinkurt Demirel, 2008). Bundan dolayı etkileşimsel adaletin toplumsal ve insani yönden yoğun olarak

bireyler arası iletişimi ve bu iletişimin çıktıları üzerine yoğunlaşır (Ramamoorthy ve Flood, 2004).

Bir kurumda çalışanlar etkileşimli adalet sergilendiğini anladıklarında, işyerlerine ve yöneticiler karşı olumlu duygular hissederler (Crapozano et al., 2002). Buna bağlı olarak örgüte ve yöneticiye yüksek güven duyarak iş tatmini de yaşarlar. Okullarda adaleti adil dağıtarak, adil işleyerek ve adil bir etkileşim çerçevesinde uygulayarak okullarda güveni, performansta artışı, mesleki doyumunu yeterince oluşturacağı açıktır. Bu olumlu iklim, okula, öğretmene, öğrencilere, topluma ve gelecek nesillere dolaylı olarak yansır. Böylece herkes kazanmış olur.

2.7. Mesleki Doyum

Mesleki doyum kavramından önce, meslek tanımını, bu alanda birçok çalışma yapmış olan Kuzgun şöyle tanımlıyor. Kuzgun meslek tanımını, bireyin belirli bir eğitimle kazandığı ve parasal kazanç sağladığı, sonucunda verim veya hizmet ettiği, toplum tarafından kaideleri ayarlanmış etkinliklerin tamamıdır (Kuzgun et al., 1999). Gününün büyük bir kısmını geçirdiğimiz okulumuzda mesleğimizi uygularken mutlu olan öğretmen, ailesine ve evine de hissettiğini yansıtır.

Mesleki doyumunu yaşamak için mesleği sevmek ve ilgili olmak ile ilişkisi var mıdır? Bu duruma örnek olarak

Rusya'nın Ryazan şehrinde yaşayan, 68 yıldır doktorluk mesleğini yapan, 90 yaşındaki cerrah Alla Levuşkina'dır. Şimdiye kadar ortalama 10 bin hastayı ameliyat ettiğini, emekli olmayı düşünmediğini belirtmiş. Emektar cerrah, doktorluğu yalnızca meslek olarak değil, hayat tarzı olarak gördüğünü belirtmiştir (Safarov, 2017).

İnsanlar mesleklerini uygularken yalnız para kazanmak değil aynı zamanda mesleklerinin etkisiyle başarı, kariyer, tanınma, tatmin olma gibi gereksinimlerini de karşılayarak toplum ile iletişim kurdukları görülür. Çalışma hayatında olmak, bir mesleği yapmak kişinin hayatını anlamlandırarak benlik saygısına yansır. Hayatın içinde çalışan, üreten bireyler kendilerini mutlu hisseder, değerli görür. Meslek bu sebeple kişinin kendisini anlatma, gösterme ve gerçekleştirmek için önemli bir araçtır (Kuzgun et al., 1999).

Kurumun sağladığı imkanlar ya da mesleğin çalışanların beklentileriyle uyum sağlaması durumunda mesleki doyumun gerçekleşebileceği düşünülüyor. Bu imkanlar ise (Kuzgun et al., 1999);

- Kişinin bilgi, beceri ve ilgi alanları ile mesleğinin uyumlu olması,
- İşyerinin fiziksel açıdan uygun olması,
- Kurumda çalışanların birbirleriyle iyi ilişkilerinin olması,
- Kazancın yeterli olması,
- Ödüllendirme ve teşvik alanlarının aktif olması,
- Kurumda güven duygusunun varlığı,
- Gelişim ve ilerleme seçeneklerinin sunulması,
- İş görenlere sorumluluk ve yetki sunulması,
- Meslek ile aktivitelerin kişi için çekici olması,
- Rahatlıkla iş bulabilme seçeneğinin olması,
- Rekabet ve kendini gerçekleştirme imkanının olması,
- Gün içerisinde çalışma zamanı,

Yukarıda da görüldüğü gibi bu imkanlardan hepsinin olması ya da birin olması mesleki doyumunu gerçekleştirmeyebilir. Çünkü mesleki doyum, çalışanın hissettiği ve hayatına yansıttığı kadar önemlidir.

2.8. Mesleki Doyumun Önemi

Mesleki doyumun yaşantımız üzerindeki etkilerini Özkalp ve Kirel'e (2001) göre şöyle açıklıyor. Yöneticiler çalışanların mesleki doyumlarıyla ilgili olarak konuya üç sebeple irdelerler. Birinci olarak doyumsuz birey işten kaçır, farklı işlere geçmenin seçeneklerini düşünür. Bu durumda belirsizlik ve güvensizlik olur. Dolayısıyla bu durumdan örgüt olumsuz etkilenir. İkinci olarak mesleki memnuniyeti yüksek kişinin, yaşama süresi uzar ve daha sağlıklı olur. Üçüncü olarak mesleki memnuniyeti yüksek kişi, yaşadığı memnuniyeti örgütün dışına taşır ve çevresine yansıtır. Mesleki doyumunu almış birey kurumda devamsızlık yapmaz ve zamanında gelir. Farklı bir işe gitme veya ayrılma isteği düşüktür. Bu durum araştırmalarla ispatlanmıştır (Gürbüz, 2008).

Öğretmenler, yaşantısının 30, 40 yılını, gününün neredeyse yarısını okullarda harcar. Yaşadığı bu sürelerin her anını mutlu, severek mi yoksa mutsuz ve kızgın mı

geçirmek ister? Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin birinci sırada olan mutsuzluk sebebinin mesleki doyumsuzluk olduğu belirlenmiştir (Tutum, 1979).

2.9. Öğretmenlerde Mesleki Doyum

Son zamanlarda toplumda ve tüm dünyada covid-19dan dolayı gelişen ve değişen yaşamda, eğitim öğretimde öğretmenler de değişimin, gelişimin bir parçası olmuştur. Bu değişim ve gelişim sürecinde öğretmenler, toplumdan ve velilerden zaman zaman mesleğin önemini anlayan eleştirilerin yanı sıra olumsuz eleştirilere de maruz kaldığı görsel ve yazılı medyadan görülmektedir. Toplum tarafından veya öğrenci velilerinden yapılan olumsuz eleştiriler ve takdir edilmeme, mesleki doyumu olumsuz etkileyebilir. Tam tersi olumlu eleştiriler, takdir edilmek ve mesleğin önemini anlaşılması da mesleki doyuma olumlu katkı sağladığı gözlenmektedir.

Chapman ve Lowther (1972) öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Öğretmenlerin kişilikleri,
- Öğretmenlerin kendi alanlarındaki ilgi ve yetenekleri,
- Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili başarı durumunu değerlendirmedeki kıstasları,
- Mesleki başarı tablosu,
- Ödüller ve takdirler,

Yukarıda da olduğu gibi öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerin birkaçının olması veya olmaması mesleki doyumu etkilediği görülür.

2.10. Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Kuruma ile yöneticiye karşı algılanan güven ve mesleki doyum arasında genellikle pozitif ilişki olduğu görülür. Çalışanların kuruma ve yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven duymasının olumlu olduğunu gösterir. Aynı zamanda eğitim kurumlarında da güven duygusunun mesleki doyumu artırmaktadır (Omarov, 2009). Örgütsel güvenin, yapılan işin verimli olması için gerekli olduğunu yapılan çalışmalarda görülmüştür. Yaratılan güven duygusunun mesleki doyum, verimin artması, devamsızlığın azalması, stresin azalması gibi kurumu olumlu olarak etkilemektedir (Bil, 2018).

Günümüzde hızla değişen ekonomik ve çevresel faktörlerin artması, işbirliğine ve takım ruhunun birliğine dayalı ihtiyacın artması, çalışan bireylerin

ilişkileri ve kariyer ihtiyaçları örgüt güveninin önemini arttırdığı görülmüştür. Güvensiz, adil olmayan bir ortamda mesleki doyumun olmadığı, kurumların hedeflerini gerçekleştirmekte zorlandıkları görülür. Ayrıca örgütlerde güven ikliminin olmaması örgütün hedeflerine ulaşmamasını sağlamaktadır. Örgütte güvenin olması ve üyelerin karşılıklı güven duyması yaşamın bir gereğidir (İşcan ve Sayın, 2010). Güven, genel olarak dürüstlüğe, doğruluğa sıkı sıkıya bağlı bir kavramdır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Güven her anlamda önemlidir: işbirlikçi ortamı oluşturur, örgüt ilişkilerini cesaretlendirir, olumsuz çatışmaları azaltır, etkileşim giderini azaltır, çalışma gruplarının isteyerek kolaylıkla oluşmasını sağlar, krizlere karşı etkili önlemler almasını sağlar (Rousseau et al., 1998). Başarılı okullarda yapılan araştırmalarda görev yapan öğretmenlerin, meslekleriyle özdeşleşip kendilerini mesleğine adanmış, okullarına bağlılık, mesleki doyumda yeterli, çalışkan oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin sorumluluklarını istekle yapmaları, yaptıkları işten haz hissetmeleri, diğer öğretmenlerle çalışmalarını, yeterince ücret almaları, mesleki doyumunu yükselterek eğitimde de kalitenin yükseldiği ve dolaylı olarak toplumu pozitif etkilemektedir (Akbulut, 2015; Turan, 2003).

Birçok faktörün etkili olduğu örgütsel güvenin oluşmasında en başta yönetici gelir. Güven oluşumunda yalnız yönetici değil, örgütün bütün çalışanlarıyla birlikte bu sürecin içinde olması gerekmektedir. Örneğin; iş görenlerin ilişkilerinin pozitif olması, örgüt içinde sorumluluk ve görevin açık belirlenmesi, çalışanların işlerini yapabilecek kapasitede olması, örgüt içinde güven ikliminin oluşmasında çok önemlidir (Cufaude, 1999).

Mesleki doyumun karşılanmasında yöneticilere birçok sorumluluk düşmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin ön yargılarını kırmaları gerektiği, çalışanların sosyal bireyler olduğunu, yalnızca parasal ihtiyaçlar dışında, farklı beklentilerinin olduğunu ve bu beklentilerini karşılamak için kurumda çalıştıklarına dikkat edilmelidir (Aydın, 2006).

Okul, girdisi ve çıktısı insan olan kurum olduğu için toplumun ne kadar gelişeceğini, değişeceğini ve kalkınma ölçütünü gösteren en önemli örgüttür. Bu sebeple yönetici, öğretmen, veliler, öğrenciler arasında güven duygusuna bağlı iş bölümü ortamında eğitim öğretimin kalitesini arttırdığı için ülkenin geleceğini direk etkilemektedir (Kahveci, 2015).

Toplumunu bir arada tutan ve devam ettiren en önemli faktör güven ve adalettir. Yakın coğrafyamızdaki ülkelerin parçalanmasının en büyük sebebi, insanların birbirlerine ve devlet kurumlarına olan güvenin olmaması ve toplumsal paylaşımdaki adaletsizliklerdir. Bu sebeple, ülkemizin bütün kurumlarına olan güvenin ve toplum katmanları arasındaki adalet dağıtımının çok önemli olduğu görülmektedir. Yani güven bir binanın tuğlalarını, bir arada tutan ve birleştiren harç kadar önemlidir. Tuğlaların arasında harç olmadığı takdirde, binanın sağlam olması ve ayakta kalması da zordur.

Güven olmayan şirketlerde mutsuz çalışan ücretli köleler ve kendini savunan yöneticiler ortamına dönüşür. Çalışanlar işlerini yaparlar fakat düşüncelerini, yaratıcılıklarını, duygularını ve ruhlarını yaşatmazlar. Güven iklimi olmayan firma topluluk olmanın aksine herkesin savaştığı olumsuz bir ortam olur (Doğan, 2005).

Öğretmenler gelecek nesiller şekil veren ve toplumun arzulanan niteliğe ulaşmasında çok önemli bir göreve sahiptir. Öğretmenler, eğitim öğretimde verdikleri emekleri sonucunda topluma yararlı ve toplumsal ilerlemenin lideri bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Eğitim ve öğretim sisteminin içinde; yönetici, öğretmen, öğrenci, denetmen, veli, parasal ve fiziki kaynaklar, farklı birçok unsurlar olsa da niteliği yükselten en önemli unsur öğretmendir. Bu sebeple öğretmenlerin yüklendikleri sorumluluklar gereği öğretmenlerin mesleki doyumlarını en iyi duruma getirilmelidir (Akbulut, 2015).

2.11. Yönetici

Örgütte başrol oynayan ve çalışanların belli amaçlarına göre tutumlar geliştirerek etkili bir kurum oluşturmakla sorumlu kişi olduğunu ifade eder. Yöneticilerin aktif olmaları örgütün amaçları ile eşit düzeyde olduğu söylenir. Bu sebeple bir örgütteki yöneticinin önemli görevi çalışanların hedefleriyle örgütün hedeflerini bir arada gerçekleştirebilmesidir (Çırpan ve Koyuncu, 1998). Fakat bu durumu uygulamanın zorlukları vardır. Bu sebeple birçok kültürle tecrübe edinmiş ve örgütte çalışanların uyumunu sağlayabilecek ortak hedeflerin oluşması gözlenir. Bu uyumu sağlamak için iş görenlerin kendilerini kurumun bir üyesi olarak görmeleri, pozitif, verimli çalışmaları sağlanır. Tersisi durumda ise iş görenlerde verimsizlik, tatmin olamama, performans yetersizliği olur. Bu sebeple yönetici çalışanın enerjisini, yaratıcılığını aktive ederek örgütün hedeflerini gerçekleştirip çalışanın işinde verimli, aktif olmasını sağlamalıdır (Özgen, 2003).

Yöneticilerin çalışanlarına güven duygusunu destekleyen Whitener ve arkadaşları “Yönetmel Güvenlik Modeli” olarak düşündükleri beş öge düşünmüşlerdir (Peltekoğlu, 2001).

- *Çalışanlar öncelikle bilgilendirilmelidir:* İş görenlerin yaptıkları işleriyle ilgili haberleri farklı kaynaklardan öğrenmeleri güven duygularının azalmasına ve ilişkileri negatif olarak etkiler. Bu nedenle yönetici çalışanlarını öncelikle kendisi bilgilendirmelidir (Huff ve Kelley, 2003).
- *İyi haberlerin yanı sıra kötü haberleri de yönetici haberdar etmelidir:* Yönetici çalışanlara yalnızca olumlu haberleri vermek kurumun güveninin sarsılmasına sebep olabileceğinden dolayı olumsuz haberlerinde anlatılması gerekmektedir (Galford ve Drapeau, 2003).
- *Haberler anında bilgilendirilmelidir:* Önemli haberler değerini yitirmeden bilgilendirilmeli, haberin doğru biçimde ve hızlı iletilmesi güven duygusunu artırırken, gerçek olmayan haberlerin de önüne geçmiş olurlar (Galford ve Drapeau, 2003).
- *Önemli bulunan konularda çalışanlar mutlaka haberdar edilmelidir:* Çalışanların öğrenmek istedikleri konular yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Örgütün verimliliğini artırmak, planlar, yükselme, personel politikaları, kurumun rekabet karşısında önlemleri, gelişmelerden nasıl etkilendiği, personel değişikliği, terfileri gibi haberler bulunmaktadır (Dunn, 2000).

Yukarıda da anlaşılacağı üzere yöneticilerin, çalışanlarına güven duygusunu desteklemede iletişimlerinde, kurumun işleyişinde “Yönetmel Güvenlik Modeli” ni uyguladıklarında olumlu sonuçlar alabilirler. Bu konuda yetersiz olan yöneticiler bilinçlendirilip uygulamalarda yönlendirilebilir.

2.12. İlgili Araştırmalar

Çalışmada konu alınan örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum ile yapılmış olan çalışmalardan bazıları bu başlık altında verilmiştir.

Baş, Şentürk’ün (2011) araştırmasında, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının mesleki kıdem, eğitim, cinsiyet durumuna göre kıyaslamıştır. Araştırmanın sonucunda, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık ile örgütsel güvenle

ilgili olumlu algıları bulunmaktadır. Öğretmenlerin adalet algılarının mesleki kıdeme ve cinsiyete göre değişmediğini fakat eğitim durumuna göre değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin vatandaşlık algılarının cinsiyet ile eğitim durumu göre değişmediği ancak mesleki kıdeme göre farklılaştığı bulunmuştur. Örgütsel güven ise eğitim durumu ile cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak mesleki kıdem için değiştiği tespit edilmiştir.

Horuz'un (2014) çalışmasında Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi konu almıştır. Çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenlerinin, içsel doyum ve genel mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, dışsal mesleki doyum ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin içsel mesleki doyumlarının örgütsel güven düzeyleri üzerinde etkili olmadığı, dışsal mesleki doyum ve genel mesleki doyumlarının örgütsel güven düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çelik'in (2015) araştırmasında, yapılan sonuçlara göre örgütsel güvenin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumunu olumlu düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete göre değiştiğini; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere daha çok olduğu; okul türüne göre de örgütsel güvenin değiştiğini ve bütün boyutlarda özel okulların resmi okullara oranla daha çok olduğu görülmüştür.

Külekçi Akgündüz'ün (2017) araştırmasında, öğretmenlerin adalet ve güven algıları ve bu algıları arttıran faktörlerin neler olabileceği amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaletin örgütsel güveni anlamlı bir seviyede yordadığını, öğretmenlerin örgütsel adalet seviyelerinin fazla, örgütsel güven seviyelerinin orta seviyede olduğu çıkmıştır.

Bil'in (2018) araştırmasında, öğrenen örgüt ortaöğretim okullarının iş tatmini ve örgütsel güven düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel güven, öğrenen örgüt ve iş tatmini seviyeleri kısmen katılıyor olarak bulunmuştur. Öğrenen örgüt düzeyi, yaş, medeni durum, cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark yoktur. Ancak eğitim düzeyi, kıdem, cinsiyet, okul cinsi, okul büyüklüğü, kurumda çalışma yılı değişkenlerine ilişkin fark vardır. Ayrıca özel okullar resmi okullara göre ve küçük okullar büyük okullara göre daha çok öğrenen örgüt olmuşlardır. Okulların güven algıları; eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, görev değişkenlerine göre anlamlı bir fark yoktur. Ancak çalışma süresi, kıdem yaş, okul türü ve okul

büyüklüğüne göre anlamlı bir fark vardır. Buna bağlı olarak, küçük olan okullarda güven artarken, özel okullardaki güven düzeyi resmi okullara oranla yüksek tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri; görev, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerinde anlamlı fark yokken; okulda çalışma süresi, kıdem, yaş, okul türü ve okul büyüklüğüne göre fark anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin seviyeleri dışsal tatmine göre daha çoktur. Örgütsel güven ile öğrenen örgütün arasında anlamlı, yüksek, eş yönde ilişki bulunmuştur. Örgütsel güvenle iş tatmini arasında eşit yönlü, anlamlı ve orta seviyededir. Ölçeklerin düzeyleri arasındaki ilişkiler aynı yönlü, orta, anlamlı yüksektir.

Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin örgütsel destekleri belirlenerek iş doyumuna ne kadar yordadığını saptamaya çalışılmıştır. Araştırma nicel araştırma metotlarından ilişkisel tarama modelidir. Çalışmaya 2017-2018 eğitim öğretim yılı Ankara ili Yenimahalle ilçesinden 497 öğretmenden elde edilen araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin iş doyumuna orta düzeyde olduğu, örgütsel destek, örgütsel güven ve alt boyutları, idareciye güven ve arkadaşlarına güven düzeyi, cinsiyete göre anlamlı fark yokken, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok güvene sahiptir. Örgütsel destek ile iş doyumuna arasında pozitif yönde, anlamlı, orta seviyede ilişki bulunmuştur. Örgütsel güven, idareciye güven ve paydaşlarına güven iş tatmininin anlamlı yordayıcısı iken meslektaşlara karşı güven iş tatmininin anlamlı yordayıcısı değildir.

Yılmaz'e (2019) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin güven seviyelerinin iş tatminine etkisini araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin demografik değişkenlerden, medeni durum, yaş, cinsiyet, branş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, görev süresine göre örgütsel güven seviyelerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Aynı şekilde demografik değişkenlerden medeni durum, cinsiyet, görev süresi, medeni duruma göre iş tatminlerinde anlamlı bir değişiklik yoktur. Kıdem, yaş, branş değişkenleri ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Özdemir'in (2020) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve mesleki doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Örgütsel güven algılarının ve mesleki doyumlarının cinsiyete, medeni duruma, yaşa, eğitim durumuna, kurumda çalışma yılına, mesleki kıdeme ve sınıflardaki öğrenci sayısına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Okuldaki öğrenci

sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin düştüğü saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki doyumları ve örgütsel güven algıları arasında orta seviyede negatif yönde ilişki tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ile ilgili alt başlıklarda veriler (çalışma grubu, araştırmanın deseni, veri toplama süresi, veri toplama aracı ile verilerin analizi) bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne kadar yordadığını belirlemek ve ilgili değişkenlerin demografik özelliklere göre nasıl değiştiğini istatistiksel olarak açıklamak amaçlandığından nicel türde bir tarama çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçeleri sınırları içindeki ilkokullarda görevli öğretmenler (N=1580) araştırmanın evrenini kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde, aşağıdaki formül kullanılmıştır (Balcı, 2001, s.108).

N = Evren büyüklüğü

n = Örneklem büyüklüğü

d = Tutum düzeyi (.05)

t = Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

$PQ = (.50)(.50) = .25$ maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Çalışmada, %95 doğruluk düzeyi ve %5 tolerans belirtilebilir hata seviyesi için örneklem büyüklüğü 213 verisine göre hesaplanmıştır. Uygulanan anket çalışması neticesinde 264 öğretmenden veri alınmış ve uç değerler olan 27 veri çıkarıldıktan sonra 237 öğretmenden elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Tablo 3.1'de çalışmaya katılan Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3. 1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler*

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	173	73
	Erkek	64	27
Yaş	30 yaş ve altı	34	14,3
	31-40 yaş arası	86	36,3
	41-50 yaş arası	94	39,7
	51 yaş ve üzeri	23	9,7
	5 yıl ve altı	33	13,9
Mesleki Kıdem	6-10 yıl	26	11
	11-15 yıl	37	15,6
	16 yıl ve üzeri	141	59,5
Kurumda Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	93	39,2
	6-10 yıl	68	28,7
	11-15 yıl	32	13,5
Toplam	16 yıl ve üzeri	44	18,6
		237	100

Çalışmaya toplamda Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 237 öğretmen dahil edilmiştir. Bunlardan %73'ü (173) kadın, %27'si (64) ise erkektir. Katılımcıların %39.7'si (94) 41-50 yaş arası, %36.3'ü 31-40 yaş arası, %14.3'ü (34) 30 yaş ve altı, %9.7'si (23) 51 yaş ve üzeridir. Dağılıma bakıldığında 31 yaş ve üzeri katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısı (%59.5/n=141) 16 yıl ve üzeri, %15.6'sı 11-15 yıl arası, %13.9'u 5 yıl ve altı, %11'i 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları kurumda çalışma yılına bakıldığında; %39.2'sinin 5 yıl ve altı, %28.7'sinin 6-10 yıl arası, %18,6'sının 16 yıl ve üzeri, %13.5'inin 11-15 yıl olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

1- *Kişisel Bilgi Formu*; öğretmenlerin demografik verilerine ulaşmak için, cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, kurumda çalışma yılını ölçmek gayesiyle araştırmacı tarafından düzenlenmiştir (Ek 1).

2- *Örgütsel Güven Algısı Ölçeği*; Öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerini göstermek amacıyla Daboval, Comish, Swindle ve Gaster (1994) aracılığıyla geliştirilen ve Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye aktarılan okullarda örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,96 tespit edilmiştir. Verilerin analizi yapı geçerliğini açıklamak için faktör analizi kullanılmıştır. Her bir faktör için ölçeklerden alınan yüksek puan, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasını işaret etmektedir (EK 2).

3- *Örgütsel Adalet Ölçeği*; Sınıf öğretmenlerin okula olan adalet algılarını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından da Türkçeye çevrilen örgütsel adalet ölçeği uygulanmıştır. Adalet ölçeği, “işlemsel adalet”, “dağıtımsal adalet”, “etkileşimsel adalet” olarak alt boyuttu üç olmak üzere 20 sorudan meydana gelmektedir. Ölçeğin, işlemsel adalet 9 madde, dağıtımsal adalet 6 madde, etkileşimsel adalet olarak 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin sonucundan alınan aritmetik ortalama düşük, örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlık boyutunun düşük olmasına, aritmetik ortalama yüksekse, örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlık boyutunun yüksek olması olarak düşünülmektedir. Ölçeğin güvenirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur. Ölçekte, Beşli Likert Tipi ölçüt alınarak, Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1) olarak belirlenmiştir (EK 3).

4- *Mesleki Doyum Ölçeği*; “Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)” Kuzgun, Sevim ve Hamancı (1999) tarafından 20 maddelik beşli likert tipi bir form olarak geliştirilmiştir. Ölçekten alınan puanın artması, mesleki doyum düzeyinin arttığını göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ($\alpha=.90$) hesaplaması bulunmuştur (EK 4).

Bu araştırma kullanılan örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum ölçeklerinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 3.2’de bulunmaktadır.

Tablo 3. 2. *Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayılarına İlişkin Bulgular*

	Soru sayısı	Cronbach’s Alpha katsayısı	Standardize edilmiş Cronbach’s Alpha katsayısı
Örgütsel Güven Düzeyi	21	0,960	0,961
Örgütsel Adalet Düzeyi	20	0,968	0,970
Mesleki Doyum	20	0,844	0,844

Tablo 3.2’deki verilere göre çalışmada kullanılan örgütsel güven ($\alpha=.96$), örgütsel adalet ($\alpha=.97$) ve mesleki doyum ($\alpha=.84$) ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışma 2020-2021 eğitim-öğretim yılının ikinci dönemde, yukarıda açıklanan veri toplama araçlarıyla uygulanmıştır. Araştırmacı aracılığıyla, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli resmi izinler alınmasının neticesinde Google form aracılığıyla çevrim içi öğretmenlere ulaşılarak doldurmaları sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin çözümlemesinde SPSS 25.0 istatistik paket programı uygulanmıştır. Öncelikle elde edilen verilerdeki uç değerler çıkartılmıştır. Çalışmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Aritmetik ortalamalar, yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 “çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak yorumlanmıştır.

Verilerin çözümlenishi aşığıda verilmiştir:

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının, örgütsel adalet algılarının ve mesleki doyumlarının ne düzeyde olduğuna ilişkin verilerin tabloya göre ortalama, standart sapmadan kullanılmıştır. Araştırmanın gruplar arası inceleme testinde, dağılımın normallik gösterip göstermediğini anlamak için Kolmogorov-Smirnow testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güven algısı ile cinsiyet, yaş mesleki kıdem ve kurumda çalışma yılı verilerinin normal dağılıp dağılmadığını gösteren Shapiro Wilk testi verileri Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3. 3. *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları*

Örgütsel Güven		Ort.	Medyan	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Shapiro- Wilk p
Cinsiyet	Kadın	80,90	82	-0,131	-0,677	0,009
	Erkek	82,55	84,50	-0,547	-0,365	0,010
Yaş	30 yaş ve altı	79,53	82	-0,212	-0,112	0,715
	31-40 yaş arası	82,92	84	-0,410	-0,350	0,045
	41-50 yaş arası	80,51	83	-0,137	-0,794	0,004
	51 yaş ve üstü	81,57	84	-0,288	-1,045	0,236
	5 yıl ve altı	79,06	80	-0,118	-0,071	0,684
Mesleki kıdem	6-10 yıl arası	80,42	84	-0,409	-0,991	0,067
	11-15 yıl arası	81,89	82	-0,236	-0,724	0,467
	16 yıl ve üzeri	81,91	84	-0,279	-0,624	0,002
	5 yıl ve altı	81,00	82	-0,428	0,215	0,041
Kurumda çalışma yılı	6-10 yıl arası	78,68	79,5	0,137	-1,212	0,004
	11-15 yıl arası	81,00	83,5	-0,414	-0,706	0,073
	16 yıl ve üzeri	86,45	85	-0,329	-0,605	0,140

$p > 0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır.

$p < 0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir.

Tablo 3.3'teki Shapiro Wilk testi sonuçlarına göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algı verilerinin kadın ve erkeklere göre %95 güvenle normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p < 0.05$). Bundan dolayı Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algı verileri yaşa göre değerlendirildiğinde; 30 yaş ve altı ve 51 yaş ve üstü verilerin normal dağıldığı ($p > 0.05$), ancak 31-40 yaş arası ve 41-50 yaş arası verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p < 0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Mesleki kıdem verilerine bakıldığında; 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası verilerin normal dağılım gösterdiği ($p > 0.05$), 16 yıl ve üzeri verilerin ise normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p < 0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Kurumda çalışma yılında ise 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri verilerin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$), 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl arası verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p<0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile cinsiyet, yaş mesleki kıdem ve kurumda çalışma yılı verilerinin normal dağılıp dağılmadığını gösteren shapiro wilk testi verileri Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3. 4. *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları*

Örgütsel Adalet		Ort.	Medyan	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Shapiro-Wilk p
Cinsiyet	Kadın	71,69	73	-0,174	-0,182	0,134
	Erkek	73,36	77	-0,373	-0,703	0,041
Yaş	30 yaş ve altı	68,29	77,5	-0,187	-0,965	0,109
	31-40 yaş arası	73,73	74	-0,194	0,366	0,087
	41-50 yaş arası	71,21	74	-0,294	-0,446	0,206
	51 yaş ve üstü	68,57	71	0,042	-1,376	0,062
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	72,30	71	-0,035	-0,790	0,458
	6-10 yıl arası	73,23	75,5	-0,085	-0,842	0,502
	11-15 yıl arası	73,65	75	0,089	-0,509	0,525
Kurumda çalışma yılı	16 yıl ve üzeri	71,51	74	-0,315	-0,349	0,040
	5 yıl ve altı	72,48	75	-0,220	-0,365	0,423
	6-10 yıl arası	69,82	70	0,082	-0,567	0,225
	11-15 yıl arası	71,38	74,5	-0,478	-0,298	0,212
	16 yıl ve üzeri	75,57	74,5	-0,258	-0,448	0,513

$p>0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır.

$p<0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir.

Tablo 3.4’deki shapiro wilk testi sonuçlarına göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyi verilerinin kadına göre normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$), erkeğe göre normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p<0.05$). Bundan dolayı mann whitney u testi kullanılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı verileri yaşa göre değerlendirildiğinde; 30 yaş ve altı, 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üstü verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Bundan dolayı one way anova testi kullanılmıştır.

Mesleki kıdem verilerine bakıldığında; 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası verilerin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$), 16 yıl ve üzeri verilerin ise normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p<0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Kurumda çalışma yılında ise 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir ($p>0.05$). Bundan dolayı one way anova testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, yaş mesleki kıdem ve kurumda çalışma yılı verilerinin normal dağılıp dağılmadığını gösteren shapiro wilk testi sonuçları Tablo 3.5'te verilmiş.

Tablo 3. 5. *İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyi Verilerinin Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Sonuçları*

Mesleki doyum		Ort.	Medyan	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Shapiro-Wilk p
Cinsiyet	Kadın	77,17	79	-0,689	0,297	0,000
	Erkek	72,92	70,50	0,144	-0,876	0,047
Yaş	30 yaş ve altı	75,50	77	-0,612	0,517	0,329
	31-40 yaş arası	75,30	77	-0,605	0,280	0,023
Yaş	41-50 yaş arası	75,99	77	-0,320	-0,816	0,010
	50 yaş ve üstü	79,61	82	-0,647	-0,926	0,015
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	76,36	77	-0,870	1,145	0,086
	6-10 yıl arası	76,85	77,5	-0,098	-1,027	0,197
Mesleki kıdem	11-15 yıl arası	75,05	77	-0,375	-0,422	0,345
	16 yıl ve üzeri	76,04	78	-0,420	-0,531	0,002
Kurumda çalışma yılı	5 yıl ve altı	74,81	77	-0,405	-0,397	0,058
	6-10 yıl arası	75,78	78	-0,422	-0,256	0,143
Kurumda çalışma yılı	11-15 yıl arası	76,81	77,5	-0,234	-0,902	0,356
	16 yıl ve üzeri	78,39	81,5	-0,783	0,077	0,004

$p>0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır.

$p<0,050$ %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir.

Tablo 3.5'teki shapiro wilk testi sonuçlarına göre ilkokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi verilerinin kadın ve erkeğe göre normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p<0.05$). Bundan dolayı mann whitney u testi kullanılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı verileri yaşa göre değerlendirildiğinde; 30 yaş ve altı normal dağıldığı ($p>0.05$), 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üstü verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir ($p<0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Mesleki kıdem verilerine bakıldığında; 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası verilerin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$), 16 yıl ve üzeri verilerin ise normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p<0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Kurumda çalışma yılında ise 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası verilerin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$), 16 yıl ve üzeri verilerin ise normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p<0.05$). Bundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel adalet algıları mesleki doyumlarının anlamlı birer yordayıcısı olma durumunu belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Dördüncü bölümde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyum düzeyleri, demografik değişkenlere göre çeşitlilik gösterme durumları ile örgütsel güvenin örgütsel adaleti ve mesleki doyumunu yordama durumuna yönelik bulgular yer almaktadır.

4.1. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven seviyelerine göre bulgu ve yorumlar bu başlıkta verilmiştir.

Tablo 4. 1. *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular*

Örgütsel Güven	N	Min.	Max.	Ort.	s.s.	Değerlendirme
	237	48	105	81,35	13,38	Katılıyorum

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerine ilişkin ifadelerine genel olarak “*katılıyorum*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçek sonucunda, en düşük puan 48, en yüksek puan 105 ve toplam ortalama ise 81.35 (s.s.=13.38) olarak belirlenmiştir.

4.2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgular ile yorumlamaları başlıkta açıklanmıştır.

Tablo 4. 2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Örgütsel Güven		N	Ort.	s.s.		p
Cinsiyet	Kadın	173	80,90	13,37	Z=1,181	0,238
	Erkek	64	82,55	13,45		
Yaş	30 yaş ve altı	34	79,53	11,63	H=2,589	0,459
	31-40 yaş arası	86	82,92	13,61		
	41-50 yaş arası	94	80,51	13,29		
	51 yaş ve üstü	23	81,57	15,41		
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	33	79,06	11,62	H=2,142	0,543
	6-10 yıl arası	26	80,42	12,99		
	11-15 yıl arası	37	81,89	13,43		
	16 yıl ve üzeri	141	81,91	13,88		
Kurumda çalışma yılı	5 yıl ve altı	93	81,00	11,95	H=8,349	0,039
	6-10 yıl arası	68	78,68	14,33		
	11-15 yıl arası	32	81,00	15,25		
	16 yıl ve üzeri	44	86,45	12,31		
Kurumda çalışma yılı anlamlı fark (mannwhitney u testi)		6-10 yıl arası-16 yıl ve üzeri			Z=2,745	
		p=0,006				

Öğretmenlerin örgütsel güven algı seviyelerinin cinsiyet verisine göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin benzer aralıkta olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre çalışmaya dahil olan farklı yaş aralığındaki öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel güvene sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre çalışmaya dahil olan farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin benzer seviyede örgütsel güvene sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur ($p=0.039$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan olduğunu belirlemek için yapılan mannwhitney u testi sonucu; 6-10 yıl arası ile 16 yıl ve üzeri ($Z=2,745$ $p=0,006$) gruplardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Böylece 16 yıl ve üstü mesleki kıdemli öğretmenlerin 6-10 yıl arası mesleki kıdemli öğretmenlere oranla örgütsel güven algı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla okulda çalışma yılı fazla olan öğretmenlerin, çalışma yılı az olan öğretmenlere nazaran; yöneticiye, okula, öğretmenlere, öğrencilere, velilere alışmaya ve tanımaya bağlı olarak örgüte güven algıları daha yüksektir.

4.3. İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerine ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıdaki başlıkta açıklanmıştır.

Tablo 4. 3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel Adalet	N	Min.	Max.	Ort.	s.s.	Değerlendirme
	237	41	100	72,14	14,55	Doğru

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyine ilişkin ifadelerine genel olarak “doğru” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksek tespit edilmiştir. Ölçekten alınan en düşük puan 41, en yüksek puan 100 ve toplam ortalama ise 72.14 (s.s.=14.55) olarak belirlenmiştir.

4.4. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgular ile yorumlamaları başlıkta belirtilmiştir.

Tablo 4. 4. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Örgütsel Adalet		N	Ort.	s.s.		p
Cinsiyet	Kadın	173	71,69	14,28	$t=0,782$	0,435
	Erkek	64	73,36	15,31		
Yaş	30 yaş ve altı	34	73,12	13,83	$F=0,984$	0,401
	31-40 yaş arası	86	73,73	14,27		
	41-50 yaş arası	94	71,21	14,23		
	50 yaş ve üstü	23	68,57	17,69		
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	33	72,30	13,29	$H=0,593$	0,898
	6-10 yıl arası	26	73,23	12,51		
	11-15 yıl arası	37	73,65	14,71		
	16 yıl ve üzeri	141	71,51	15,22		
Kurumda çalışma yılı	5 yıl ve altı	93	72,48	13,33	$F=1,443$	0,231
	6-10 yıl arası	68	69,82	14,60		
	11-15 yıl arası	32	71,38	18,10		
	16 yıl ve üzeri	44	75,57	13,88		

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı seviyelerinin benzer aralıkta olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre çalışmaya dahil olan farklı yaş aralığındaki öğretmenlerin benzer seviyede örgütsel adalet algısına sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre çalışmaya dahil olan farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin benzer seviyede örgütsel adalet algısına sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre kuruma yeni başlayan ya da kurumda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

4.5. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine ilişkin bulgu ile yorumlar bu başlıkta belirtilmiştir.

Tablo 4. 5. İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri

Örgütsel Adalet	N	Min.	Max.	Ort.	s.s.	Değerlendirme
	237	48	93	76,02	9,86	Sık sık

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyine ilişkin ifadelerine genel olarak “*sık sık*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin mesleki doyumları yüksek bulunmuştur. Ölçekten alınan en düşük puan 48, en yüksek puan 93 ve toplam ortalama ise 76.02 (s.s.=9.86) olarak belirlenmiştir.

4.6. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgular ile yorumlamaları başlıkta belirtilmiştir.

Tablo 4. 6. *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular*

Mesleki Doyum		N	Ort.	s.s.		p
Cinsiyet	Kadın	173	77,17	9,49	Z=2,994	0,003
	Erkek	64	72,92	10,24		
Yaş	30 yaş ve altı	34	75,50	9,71	H=4,119	0,249
	31-40 yaş arası	86	75,30	8,79		
	41-50 yaş arası	94	75,99	11,02		
	50 yaş ve üstü	23	79,61	8,54		
Mesleki kıdem	5 yıl ve altı	33	76,36	9,60	H=0,335	0,953
	6-10 yıl arası	26	76,85	8,20		
	11-15 yıl arası	37	75,05	9,04		
	16 yıl ve üzeri	141	76,04	10,45		
Kurumda çalışma yılı	5 yıl ve altı	93	74,81	9,69	H=5,176	0,159
	6-10 yıl arası	68	75,78	9,88		
	11-15 yıl arası	32	76,81	8,30		
	16 yıl ve üzeri	44	78,39	11,01		

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur ($p=0.003$). Ortalama değerlere bakıldığında kadın öğretmenlerin (ort=77.17/s.s.=9.49) mesleki doyum düzeylerinin erkeklere (ort=72.92/s.s.=10.24) oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yaş, mesleki kıdem ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Buna göre çalışmaya dahil olan farklı yaş aralığındaki, farklı mesleki kıdeme ve kurumda çalışma yılına sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin benzer aralıkta olduğu söylenebilir.

4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ve Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

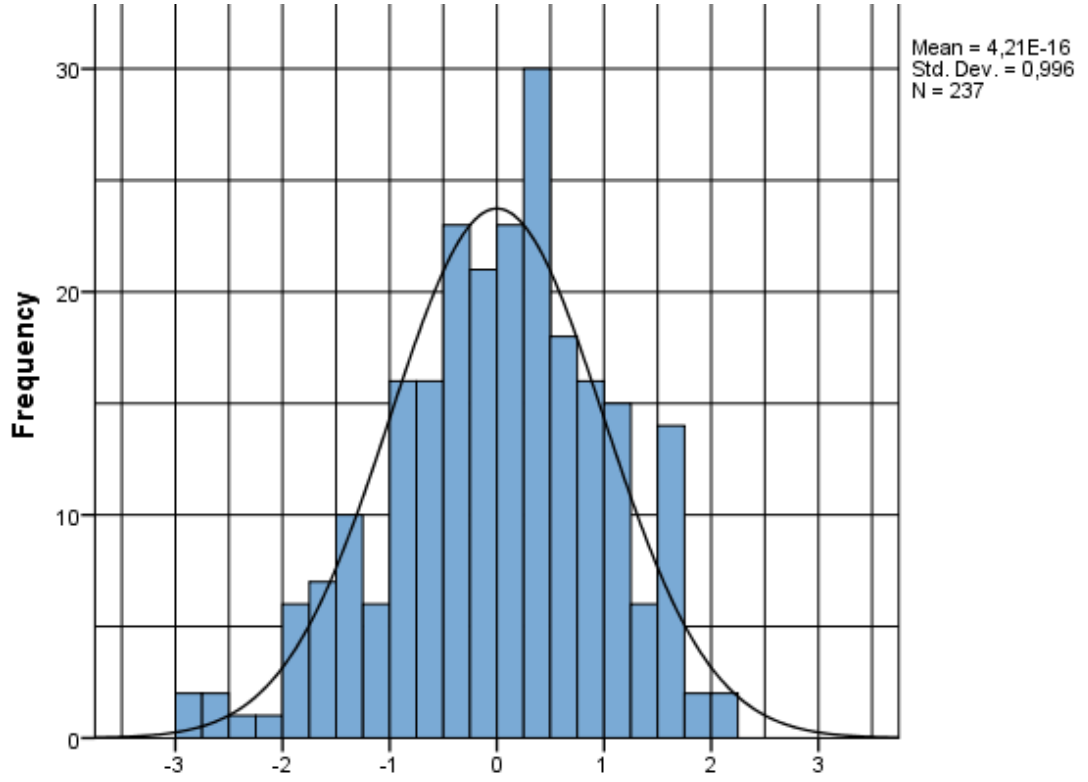
Tablo 4. 7. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ve Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular*

		Örgütsel Güven Düzeyi	Örgütsel Adalet Düzeyi
Örgütsel Adalet	<i>r</i>	,858 ^{**}	
Düzeyi	<i>p</i>	0,000	
Mesleki Doyum	<i>r</i>	,276 ^{**}	,260 ^{**}
	<i>p</i>	0,000	0,000

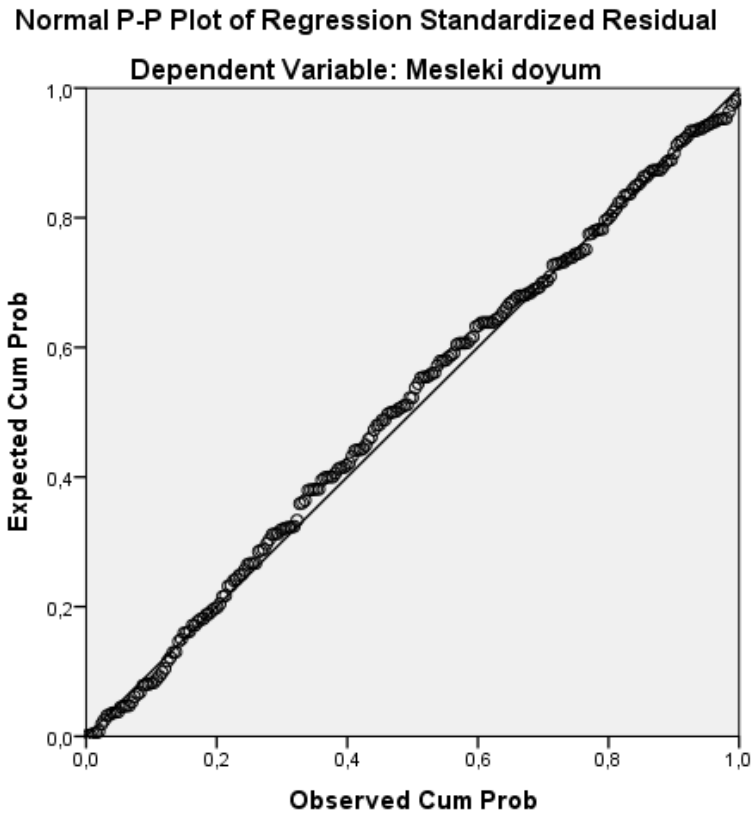
Tablo 4.7'deki verilere göre öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adaletleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmuştur.

Mesleki doyum ile örgütsel güven ve örgütsel adalet arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

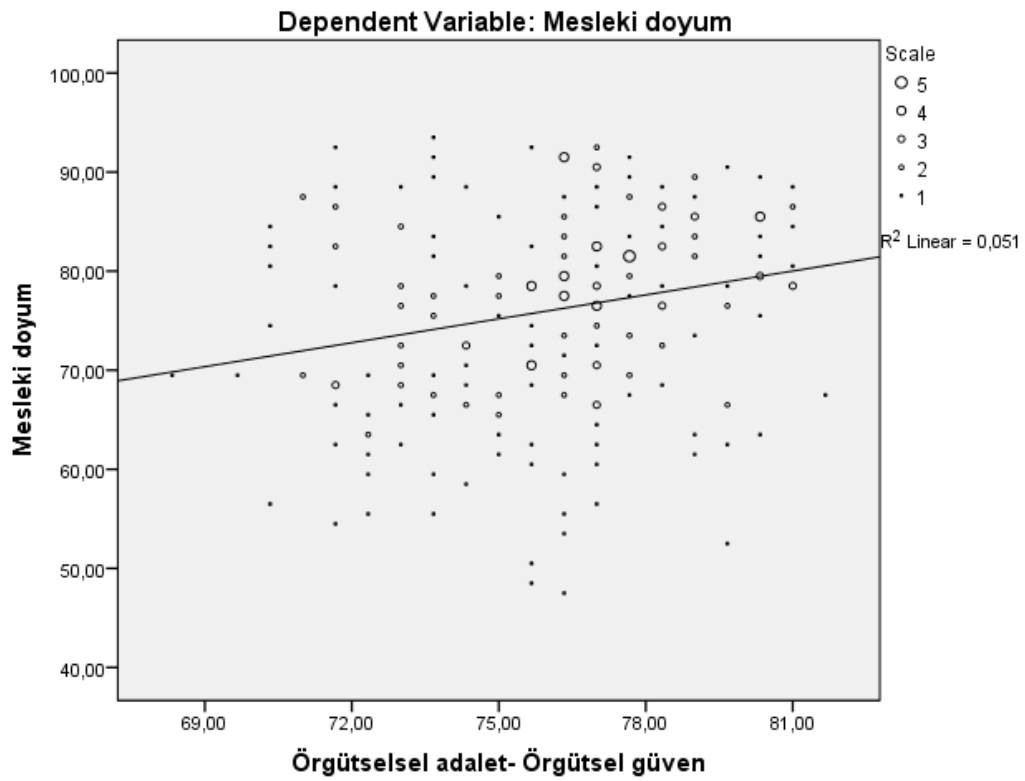
Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ve örgütsel güven algılarının mesleki doyum düzeylerini yordama durumuna ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.



Şekil 4. 1. Regrasyon Modelinin Normal Dağılım Sağlama Durumu (1)



Şekil 4. 2. Regrasyon Modelinin Normal Dağılım Sağlama Durumu (2)



Şekil 4. 3. Modelin Homojenliği

Oluşturulan regresyon modelinde normal dağılımın sağlandığını (Şekil 1,2) ve yeterli homojenliği sağladığı görülmüştür (Şekil 3).

Tablo 4. 8. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Mesleki Doyumlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Verileri

Katsayılar						
		B	S	β	t	P
Sabit (Mesleki doyum)		59.733	3,824		15,619	0,000
Örgütsel Adalet		0,060	0,083	0,088	0.718	0,473
Örgütsel Güven		0,147	0,090	0,200	1,636	0,103
Model özeti						
R	R ²	Düzeltilmiş R ²			P	
0,279 ^a	0,078	0,070			0,000	
ANOVA						
Regresyon		1788,293	2	894,147	9,897	,000 ^b
Artış		21140,601	234	90,344		
Toplam		22928,895	236			
			Tolerance	VIF		
Örgütsel Adalet			0.263	3.801		
Örgütsel Güven			0.263	3.801		

VIF değerinin (Craney ve Surles, 2002) 5'in altında olduğu, tolerans değerinin de 0,20 üstünde olduğu ve doğrusallık probleminin olmadığından analiz geçerliliğinin sağladığı görülmüştür.

Mesleki doyum ile örgütsel adalet ilişkisi anlamsız ($p=0.473$), örgütsel güven ilişkisi anlamsız bulunmuştur ($p=0.103$).

Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli $F(2, 234) = 9,897$, $p < 0,001$, ve bağımlı değişkendeki varyansın %07'sinin (R^2 Adjusted= 0,070) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre örgütsel adalet mesleki doyumunu olumlu ama anlamsız şekilde yordamaktadır ($\beta = 0.08$, $t(234) = 0.718$, $p = 0,473$). Örgütsel güven mesleki doyumunu olumlu ama anlamsız şekilde yordamaktadır ($\beta = 0.200$, $t(234) = 1,64$, $p = 0.103$).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Beşinci bölümde, ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel güven algılarının, örgütsel adalet algılarının, mesleki doyum düzeylerinin ne düzeyde olduğuna ilişkin sonuçlar ile demografik verilerle karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyumlarını yordama durumuna ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel güven algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Özdemir'in (2020) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları orta düzey bulunmuştur. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezindeki sınıf öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada da örgütsel güven algıları orta düzeyde bulunmuştur (Horuz, 2014). Akyavuz'un (2017) çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel güvenleri orta düzeyde bulunmuştur. Çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılması örneklem farklılığına bağlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç literatürdeki çalışmalarla desteklenmektedir (Horuz, 2014; Özdemir, 2020). Literatürde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek örgütsel güven algısına sahip olduğunu bulgulayan çalışmalara da rastlanılmıştır (Yılmaz, 2013).

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç literatürdeki çalışmalarla desteklenmektedir (Özdemir, 2020). Horuz'un (2014) çalışmasında ise 25 yaş ve altı sınıf öğretmenlerinin 26 ile 50 yaş arası öğretmenlere oranla daha düşük örgütsel güven algısına sahip oldukları bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç literatürdeki çalışmalarla desteklenmektedir (Özdemir, 2020). Bunun yanı sıra literatürde, mesleki kıdeme göre örgütsel güven algısının farklılaştığını ve evli öğretmenlerin daha yüksek örgütsel güven algısına sahip olduğunu bulgulayan çalışmalar da mevcuttur (Horuz, 2014).

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin kurumda çalışma yılı verisine göre anlamlı bir fark yoktur. Buna göre 16 yıl ve üstü yıldır aynı kurumda çalışan öğretmenlerin 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışan öğretmenlere oranla örgütsel

güven algı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Horuz'un çalışmasında da 6-10 yıl arası kurumda çalışma yılına sahip öğretmenlerin daha az süredir kurumda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek örgütsel güven algına sahip oldukları belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel güven algılarının arttığı söylenebilir. Bu durum zaman içerisinde kuruma, yöneticilere, meslektaşlara, hatta mevcut veli profiline alışma durumuyla açıklanabilir. Özdemir'in (2020) çalışmasında ise ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları kurumda çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin belirli bir sınıflarının ve sorumlu oldukları belirli bir öğrenci grubunun olması, ancak ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin birden fazla sınıfa girmeleri ve farklı öğrenci ve veli profilleriyle karşılaşmaları nedeniyle kurumda çalışma yılı örgütsel güven algıları üzerinde etkili olmamış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanılmıştır (Kılıç ve Demirtaş, 2015; Terkeş, 2015; Akyavuz, 2017; Potuk, 2017; Ergül, 2019; Uygur ve Arabacı, 2019). Baltacı'nın (2019) çalışmasında ise Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşı öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları orta düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatürde benzer bulgulara ulaşılmış çalışmalara rastlanılmıştır (Potuk, 2017; Köse, 2020). Baltacı'nın (2019) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmasında kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algıları erkek öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Bunun aksine Ergül'ün (2019) çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel adalet algı seviyeleri daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklı olmadığı belirlenmiştir. Literatürde bulunan bu sonucu destekler nitelikte sonuçlar bulan çalışmalara rastlanılmıştır (Potuk, 2017; Ergül, 2019; Köse, 2020).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklı olmadığı belirlenmiştir. Literatürde benzer bulgulara ulaşılmış çalışmalara rastlanılmıştır (Ergül, 2019; Köse, 2020). Literatürde mesleki kıdem arttıkça örgütsel adalet algısının arttığını bulgulayan çalışmalara rastlanılmıştır (Baltacı, 2019). Potuk'un (2017) çalışmasında 1-4 yıl arası ve 20-24 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini daha yüksek bulmuşlardır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı seviyelerinin kurumda çalışma yılına göre göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Köse'nin (2020) çalışmasında öğretmenlerin okulda çalışma yıllarına göre örgütsel adalet algılarının farklılaştığı ve 1 yıldan daha az süredir görev yapanların örgütsel adalet algıları daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyeleri yüksek bulunmuştur. Ulaşılan bu sonuç Alanoğlu'nun (2019) çalışma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Literatürde öğretmenlerin mesleki doyumlarını orta düzeyde bulan çalışmalara rastlanılmıştır (Horuz, 2014; Özdemir, 2020).

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olduğu ve kadın öğretmenlerin (ort=77.17/s.s.=9.49) mesleki doyum düzeylerinin erkeklere (ort=72.92/s.s.=10.24) oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde, elde edilen bu sonuçla paralellik gösteren bulgulara sahip çalışmalara rastlanılmıştır (Baltacı, 2019). Özdemir'in (2020) çalışmasında ise ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu çalışmalar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir (Özdemir, 2020).

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin mesleki kıdeme göre anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu çalışmalar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir (Özdemir, 2020). Baltacı'nın (2019) çalışmasında ise mesleki kıdem artıka öğretmenlerin mesleki doyumlarının düştüğü vurgulanmıştır. Çalışma sonuçları arasında bu farklılık çalışılan okul ve bölgeye göre farklılık göstermiş olabilir.

Öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu çalışmalar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir (Özdemir, 2020).

Yapılan korelasyon analizi neticesinde; öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adaletleri arasında yüksek düzeyde korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Mesleki doyum ile örgütsel adalet ve örgütsel güven arasında ise düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özdemir'in (2020) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin, kurumlarına hissettikleri güven seviyesi ve mesleki doyum seviyeleri arasında negatif olarak orta seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Baltacı (2019)

çalışmasında örgütsel adalet ile mesleki doyum arasında yüksek düzeyde anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adaletlerinin ve örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordama durumuna ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda; anlamlı bir regresyon modeli ve bağımlı değişkendir (mesleki doyum) varyansın %0.07'sinin bağımsız değişkenler (örgütsel adalet ve örgütsel güven) tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre örgütsel güven, örgütsel adalet ve mesleki doyumunu olumlu ama anlamsız şekilde yordamaktadır. Literatürde öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyumlarını yordama durumunu konu alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Çelik ve Gürsel'in (2017) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını yordadığı, iş doyumlarındaki varyansın %18'ini açıkladığı bulunmuştur. Horuz (2014) sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının örgütsel güven algıları üzerinde zayıf bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında örgütsel güvenin iş doyumunun anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Görüldüğü üzere literatürdeki çalışmalarda örgütsel adalet ve örgütsel güvenin iş doyumunu yordadığı belirlenmiştir. Ancak mesleki doyum ile iş doyumunu ölçeklerinin içeriğine bakıldığında iş doyumunun daha genel ifadeler barındırırken (örneğin; Aldığım maaş ve ücretin miktarı gibi...), mesleki doyum ölçeğinin (Örneğin; mesleğinizi başkalarına önerir misiniz gibi...) daha çok öğretmenlik mesleğine odaklandığı görülmektedir. İş doyumunu kavramı tüm mesleklerin kendi içinde, işin tatmin olma hali iken, mesleki doyumda "öğretmenlik" mesleğinin önemi ve değerini belirtmiş olmasından dolayı farklı olabilir. Farklı ölçek araçlarının kullanılması nedeniyle ulaşılan sonuçlar farklılık göstermiş olabilir.

Elde edilen bu sonuçlara göre belirlenen öneriler aşağıdaki gibidir.

- Bu çalışma da ise öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının mesleki doyumlarını anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür. Benzer bir çalışmaya bağımlı değişken olarak iş doyumunu da eklenerek çalışma yinelenabilir. Örneğin Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki doyumlarını ve iş doyumlarını yordama durumuna bakılabilir.
- Okullarda yönetim faaliyetlerinin adilane bir şekilde yürütülmesi ile öğretmenlerin mesleki doyumlarının yükseltilmesi sağlanabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri okul içindeki sosyal ilişkilerden ve kişisel ihtiyaçlardan çoğunlukla etkilendiği düşünüldüğünde,

okul içinde personeller arası adil davranılması, etkili bir iletişim ağının oluşturulması ve alınan kararlarda demokratik bir şekilde tüm paydaşların eşit söz hakkına sahip olması gibi düzenlemelerle öğretmenlerin mesleki doyumları desteklenebilir.

- Bu çalışmada Covid 19 sebebi ile sınırlı sayıda öğretmene ulaşılmıştır. Aynı konular daha kapsamlı örneklem grubuyla yenilenebilir.
- Bu çalışmaya sadece sınıf öğretmenleri dahil edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin, ortaokul öğretmenlerinin ve lise öğretmenlerinin dahil edildiği daha kapsamlı bir çalışma yürütülebilir.
- Bu çalışma verilere nicel yöntemlerinden anket uygulaması ile ulaşılmıştır. Nicel ve nitel veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanıldığı, öğretmen görüşlerinin de dahil edildiği bir çalışma yürütülebilir.
- Literatürde öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının mesleki doyumlarını yordama durumunu konu alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu konular üzerine farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerle çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 30(2), 805-831.
- Altaş, S. S., Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29–41.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 1–17.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu*, Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 28-49.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güvenilir insan yaratılmasında ilk adım, güvenilir insan kim? 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 189–204.
- Büyükdere, B. B. ve Solmuş, T. (2007). İş ve özel yaşamda kişiler arası güven. In T. Solmuş (Ed.), *Endüstriyel klinik psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68–88.
- Chapman, D. ve Lowther, M. (1972). Teacher Satisfaction with Teaching. *Journal of Educational Research*, 75, 156–165.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S. ve Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303–317.

- Craponzano, R., Prehar, C. A. ve Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group ve Organization Management*, 27(3), 324–351.
- Cremer, D. D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4–13.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
- Cufaude, J. (1999). Creating organizational trust. *Association Management*, 51(7), 26–34.
- Çelik, O. T. ve Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 47-56.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir olay*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çırpan, H. ve Koyuncu, M. (1998). İşletme kültürünün alt kademe yöneticileri üzerindeki etkisi bir örnek olay çalışması. *Eflatun Eğitim Danışmanlık Öneri Dergisi*, 2(9), 223–230.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 211–233.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B. ve Caster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. *Small Businesses Symposium*. <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt>
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139–150.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demirel, Y. A. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179–194.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan ilişkileri yönetimi* (1st ed.). İstanbul: Kare Yayınları.

- Dunn, P. (2000). The importance of consistency in establishing cognitive-based trust: A laboratory experiment. *Teaching Business Ethics*, 4, 285–306.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Ergül, S. B. (2019). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608–622.
- Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). Sage.
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*. 18(4): 250-259.
- Galford, R. ve Drapeau, A. S. (2003). The enemies of trust. *Harvard Business Review*, 81(2), 88–95.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Handy, C. (1998). *Ruhun Arayışı* (Çev. Nurettin Elhüseyni). İstanbul: Boyner Yayınları.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust, the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy Of Management Review*, 20(2), 379–403.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Huff, L. ve Kelley, J. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. *Organization Science*, 14(1), 81–

90.

- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24(4), 195–216.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, Y. ve Demirtaş, Z. (2015). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 46-58.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46–57.
- Köse, A. (2020). *Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet algısı ile ilişkisi: Kocaeli ilindeki eğitim kurumlarında yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova.
- Kuzgun, Y., Sevim, A. S. Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14–18.
- Marshal, E. W. (2000). Fear Confidence inside out. *Executive Excellence Journal*, 1(1): 6.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer ve T. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations*. Sage Publications.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(5), 527–556.
- Nyhan, R. ve Marlowe, H. . (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614–635.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: Özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İzmir.

- Özbek, F. (2004). İnsan ilişkilerinde güvenin yeri ve önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1): 102-106.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özgen, E. (2003). İletişim ve liderlik. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 18, 99–118.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özmen, N. T., Ömür, A. Y., Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17–33.
- Parker, R. J. ve Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(1), 357–369.
- Peltekoğlu, F. B. (2001). *Halkla ilişkiler nedir?* İstanbul: Beta Yayınları.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Potuk, A. (2017). *Mobbing davranışı, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Ramamoorthy, N. ve Flood, P. C. (2004). Gender and employee attitudes: The role of organizational justice perceptions. *British Journal of Management*, 15(1), 247–258.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3): 393-404.
- Safarov, F. (2017). *90 yaşındaki Rus cerrah günde 4 hasta ameliyat ediyor*. <https://tr.sputniknews.com/rusya/201702051027074132-90-yasinda-rus-cerrah-ameliyat/>, Erişim tarihi: 28.02.2021

- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, S. L. (2004). *Power of vision to motivate people*. <http://www.klsc.com/articles06.html>, Erişim tarihi: 04.02.2021
- Terkeş, N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili Kâğıthane ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algılar açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turan, S. (2003). *Yönetim ve öğretmenlik mesleği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Urquhart, J. (2004). Güven nasıl kazanılır. *Executive Excellence Dergisi*, 1 (1): 2-9.
- Uygur, K. ve Arabacı, İ. B. (2019). Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: *Elazığ ili örneği*. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 744-770.
- Varol, E. (2001). Gelişim güvenden yana. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(2): 87-93.
- Yılmaz, Y. Ş. (2013). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi: İzmir ili örneği*. Yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi*. Doktora tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

EKLER**EK 1: Kişisel Bilgi Formu**

Evrak Tarih ve Sayısı: 00.03.2021-E.25063

EKLER**EK-1: Kişisel Bilgi Formu**

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) işareti ile işaretleyiniz.

1. Yaş: 26-35 36-45 46-55 56 ve üzeri

2. Cinsiyet: Kadın Erkek

4.03.2021

3. Mesleki Kıdem: 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

4. Kurumda Çalışma Yılı: 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

EK 2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2021-E.24083

2

EK 2: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

OKULDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmen:
Bu anket, okulda örgütsel yapıya güveni saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket ile elde edilecek veriler yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması kapsamında değerlendirilecek olup yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle ankette isminizi belirtmenize gerek yoktur. Ankette yer alan sorulara gerçek ve samimi cevaplar vermeniz, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi bakımından son derece önemlidir. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Araştırmaya vermiş olduğunuz destekten dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

4.03.2021		Hic Kabulmuyorum	Kabulmuyorum	Ara sıra	Kabuluyorum	Tamamen Kabuluyorum
1	Bu okulda yeni göreve başlayanlara okulla ilgili yeterince bilgi sağlanır.					
2	Okulumuz çalışanlarına yeterince eğitim olanağı sağlanır.					
3	Okulumuz personelini koruyarak ona gerekli desteği sağlar.					
4	Bu okulda iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar, hem okulun hedeflerini karşılayacak hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır.					
5	Okulumuzdaki çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereklerini yerine getirebilmeye hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.					
6	Okulumuz öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yükseltme isteklerini destekler.					
7	Okulda alınan kararlar gerek duyulduğunda gözden geçirilerek güncellenir.					
8	Bu okulun uygulanacak kararlar öğretmenlerinde görüşleri alınarak oluşturulur.					
9	Bu okul önceden aldığı kararlara uygun davranır.					
10	Bu okulda alınan kararlar öğretmenlere adil uygulanır.					
11	Bu okulda alınan kararlar herkese hakkaniyete uygulanır.					
12	Okulumuzda disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.					
13	Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır.					
14	Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle rahatça iletişim kurabilir.					
15	Okulumuzda alınan kararlara ilgili duygularını belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.					
16	Okulumuzda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.					
17	Okulumuzda öğretmenleri ilgilendiren bilgiler zamanında iletilir.					
18	Okulumuzda öğretmenlerin bilmesi gereken bilgiler tüm öğretmenlere tam ve doğru olarak aktarılır.					
19	Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.					
20	Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.					
21	Okulumuz, çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.					

EK 3: Örgütsel Adalet Ölçeği

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.02.2021-E.26083

3

EK-3: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Açıklama:

Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Yanlış, 2-Yanlış, 3-Kararsızım, 4-Doğru, 5-Kesinlikle Doğru

	1	2	3	4	5
1. Çalışma programım adildir.					
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım .					
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5. İş sorumluluklarının adil olduğu kanısındayım.					
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17. Yöneticilerim, işimde ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırırlar.					
18. Yöneticilerim, işimde ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19. İşimde ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20. Yöneticilerim, işimde ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

EK 4: Mesleki Doyum Ölçeği

EK-4: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

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

EK 5: Çalışmaya Dair İzinler



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-22489613
Konu : Anket Uygulama İzni

16/03/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 04/03/2021 tarih ve 26485 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nilüfer GÜRARSLAN, "İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi ilkokullarda uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/03/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 19bc-6bdd-3789-9881-527C kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.03.2021-E.26485

10261

17k



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-26485
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Nilüfer
GÜRARSLAN

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 02.03.2021 tarih ve E.25063 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz (İ.Ö.) Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nilüfer GÜRARSLAN'ın, "İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri" konulu proje çalışması kapsamında, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi ilkokullardan veri toplamak üzere anket uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda; Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (... sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
02.03.2021
VALİ Y.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSE6CSD9EF Pin Kodu : 58762 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>
Adres: Kimlikli Yerleşke Rektörlük Binası: 20160/DENİZLİ
Telefon: 0 (258) 296 21 51 Faks: 0 (258) 296 23 32
e-Posta: oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.pau.edu.tr/oidb>
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2021-E.25063



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-25063
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Nilüfer
GÜRARSLAN

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
4.03.2021

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 26.02.2021 tarih ve 24083 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182142 numaralı öğrencisi Nilüfer GÜRARSLAN'ın, danışmanı Doç. Dr. Özen YILDIRIM sorumluluğunda "İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri" konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi ilkokullarda veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSP6CEFAFF Pin Kodu :50072

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ehys>

Adres: PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri

Keş Adresi: paurek.torluk@hs01.kep.tr



Evrak Tarih ve Sayısı: 08.03.2021-E.24083

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına

Anabilim Dalınız Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182142 numaralı öğrencisiyim. Danışmanlığı Doç. Dr. Özen YILDIRIM tarafından yürütülen "İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri" konulu proje çalışmam kapsamındaki araştırma önerim doğrultusunda Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki Resmî ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin alınması hususunda ^{4.03.2021} Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ad Soyad: Nilüfer GÜRARSLAN
Adres: Siteler Mah., Barbaros Cad.,
Kardelen Apt., No:15, D:5, 20070,
Pamukkale, Denizli


Nilüfer GÜRARSLAN
24/02/2021

EKLER :

- Ek-1: Başvuru Formu (ayse.meb.gov.tr alınacak başvuru formu)
Ek-2: Gönüllü Katılım Formu
Ek-3: Tez Konusu Önerisi Formu
Ek-4: Çalışma Materyali (Anket, Ölçek vb.)

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.28083



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-24083
Konu : Ölçek Uygulama - Nilüfer GÜRARSLAN

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

4.03.2021

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Nilüfer GÜRARSLAN'ın, Doç.Dr.Özen YILDIRIM danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan resmi ilkokullarda ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri

Belge Doğrulama Kodu : BE5F6C64Z Pin Kodu : 58102

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-cbys>

Adres: PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)

Binası: 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta: egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ: <http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/>

Kep Adresi: paurektorluk@bst1.kep.tr

Bilgi için: Özgül ÖZATA

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE


19/02/2021

BAŞVURU NO	20210219897098627
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÖLÜM ADI	EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE 4.03.2021 KONFERANS KOMİSYONU
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	26398825902
KONU	İLKOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ MESLEKİ DOYUMA ETKİLERİ
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi İkokul,
İLETİSİM BİLGİLERİ	Adres: Siteler Mah., Barbaros Cad., Kardelen Apt., No:15, D:5, 20070, Pamukkale, Denizli- Telefon:(505) 784-8577- Eposta: nilufergurarslan1@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Evrak Tarih ve Sayısı: 06.03.2021-E.25063

Kablim Kabul Formu
Veri toplama araçları



İmza
NİLÜFER GÜRARLAN
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ulaştırılması gerekmektedir.

4.03.2021

Evrak Tarih ve Sayısı: 00.03.2021-E.20063

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri" adıyla, Nilüfer GÜRARSLAN tarafından 01.03.2021-31.03.2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve adalet algılarının mesleki doyuma etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer: Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçeleri

Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme

Gözlem O.....

4.03.2021

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Nilüfer GÜRARSLAN

İletişim Bilgileri : nilufegurarslan1@gmail.com, 0 505 784 85 77