

## İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi

The Effect of Primary and Secondary School Teachers  
Organizational Trust Levels on Job Satisfaction

**Şeyda Yılmaz**

İstanbul/Türkiye

e-mail: seydayilmaz134@gmail.com

orcid: 0000-0001-8013-7995

### Öz

Bu çalışmanın amacı ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan toplam 200 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ile Tezer (1991) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin ve iş doyumlarının belirlenmesine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırma sonucunda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenlerin birbirini yordama düzeyini tespit etmek için regresyon analizine başvurulmuştur. Uygulanan ölçekler sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri yüksek çıkmış olup örgütsel güven ile iş doyumunu ile arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim faaliyetlerinin gerçekleştiği okul örgütlerinde güven ortamının oluşturulmasına ve çalışanların iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** güven, örgüt, örgütsel güven, doyum, iş doyumunu.

### Abstract

The aim of the study is the effect of primary and secondary school teachers' organizational trust levels on job satisfaction. Şişli District National Education Directorate of the universe of the research connected to the official primary and secondary school institutions. The search group consisted of 200 teachers. The “Scale Organizational Trust of School” developed by Yılmaz (2005) and the “Job Satisfaction Scale” developed by Tezer (1991) were used to collect the data. The arithmetic means and the standard deviation for organizational trust levels and job satisfaction of teachers were used. Correlation analyze was used to investigate the relationship between variables. Regression analysis was used to determine the degree of mutuality of the variables. As a result of the research, it was

### Atf

#### Citation

Yılmaz, Şeyda (2022).  
İlk ve Ortaokul  
Öğretmenlerinin  
Örgütsel Güven  
Düzeylerinin İş  
Doyumuna Etkisi.  
*Babür*, 1: 99-112

### Başvuru

#### Submitted

30.03.2022

### Kabul

#### Accepted

13.05.2022

### Yayın Tarihi

#### Publication Date

12.06.2022

determined that there is a positive relationship between organizational trust level and job satisfaction. It is believed that the trust of teachers in the organization in education institutions is important. In order increase the quality of educational activities, it has been concluded that studies should be conducted in order to create trust in educational organizations.

**Keywords:** trust, organization, organizational trust, satisfaction, job satisfaction.

## 0. Giriş

Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler, toplumların kültürel, siyasi, sosyal ve ekonomik yapılarını da etkilemektedir. Hızlı ve köklü değişimler yeni bilgi ve becerilere olan gereksinimi artırmakta, farklı ihtiyaç ve beklentilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şahin 2010: 22). Meydana gelen değişimler eğitim sisteminin bireylerin becerilerini ve sosyal değerlerini geliştirmeyi sağlayacak şekilde yenilenmesini zorunlu hale getirmiştir. Geçmişte eğitim ve ülke gelişmişlik ilişkisini araştıran çalışmalar ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin eğitime ayrılan kaynakla ilişkisini vurgularken, son yıllarda ülke gelişmişliğinin eğitime ayrılan kaynaklarının yanı sıra eğitimin niteliği ile de ilgili olan çalışmalara yerini bırakmıştır.

Eğitimin niteliğine doğrudan ve en önemli katkıyı öğretmenler yapmaktadır. Bu nedenle eğitim alanında yapılacak değişimler için öğretmenlik mesleğini ve onu etkileyen unsurları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Günümüzde öğrencilerin farklılaşan ihtiyaçları, eğitimde yeni yaklaşımlar öğretmene mesleki anlamada yeni anlamalar yüklemekte, öğretmenlik insan hayatının sorumluluğunu taşıyabilecek yeterliliği ve gelişimi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini etkin bir şekilde planlamanın yanı sıra güçlü bir iletişim becerisi, ifade yeteneği ve ekip ile birlikte çalışabilme gibi niteliklere de sahip olması beklenmektedir. Eğitim örgütlerinin öğretmenlere sunduğu psikolojik ortam da öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencileriyle ve eğitim örgütüyle olan ilişkileri etkilemesinden dolayı bu noktada önem arz etmektedir.

Kurum içerisinde öğretmenlerin verimliliklerini artıran, örgüt içi yapıcı insan ilişkilerinin oluşmasını sağlayan en önemli değerlerden biri de örgütsel güven kavramıdır (İslamoğlu vd. 2007: 21). İnsanlığın var olduğu zamandan beri ilişkilerde önemli bir faktör olan güven kavramının örgüt ortamında incelenmesi de yeni örgüt formları ile gündeme gelmiştir. Güven, örgüt düzeyinde kendiliğinden oluşmamaktadır. Doğruluk, samimiyet ve inanç gibi değerlerin davranışlar ile somutlaştırılması ve örgüt üyelerin birbirleriyle olan uyumlu ve düzeyli ilişkileri sonucunda meydana gelmektedir. Örgütsel güven, örgütleri amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmanın yanı sıra güven temelli örgüt yapılarının stratejik ittifaklarının daha güçlü, kriz yönetimlerinin daha etkin olduğu görülmektedir. Bu durumun örgütlerde bölünmeyi engelleyerek bilgi paylaşımını ve güç birliğini artırdığını, böylelikle denetim fonksiyonuna ayrılan maliyeti azalttığı söylenebilir.

Örgütsel güven örgüt içi birçok değişkeni etkilemektedir. Bunlar, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleme, örgütsel vatandaşlık davranışı, çatışma, örgütsel stres ve iş doyumu gibi unsurlardır. Kuşkusuz iş gören ve örgüt performansına etki eden ve örgütsel güvenden etkilenen en önemli değişkenlerden biri de iş doyumudur. Çalışma hayatında bireyler deneyim kazanırken aynı zamanda yaptıkları işe yönelik zihinsel ve duygusal bir tutum oluştururlar.

Bireylerin iş hayatında geçirdiği zamanı değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal tutum iş doyumunun varlığını göstermektedir (Başaran 2004: 381). Bilişsel ve sosyo-duygusal bir kavram olan ve yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilen iş doyumunu bireyin hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir. İş doyumunu çalışanların verimlilik düzeylerini olumlu yönde etkilerken, iş doyumunluğu onların örgüte karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir. İş doyumunluğu beraberinde işe ilgisizliği ve devamsızlığı da getirebilmektedir. Örgütsel güven ile iş doyumunu arasındaki bu ilişki göz önünde bulundurularak, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi ve iş doyumunu ile iş ilişkisinin olup olmadığının ortaya konulması önemli ve gerekli bulunmaktadır. Bu araştırma, eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirerek ülkenin geleceğini şekillendiren ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumlarına katkı sağlayacağı düşüncesi ile ele alınmıştır.

## 1. Örgütsel Güven ve İş Doyumu

### 1.1. Güven Tanımı

Sosyal sistemleri oluşturan bireyler doğdukları andan itibaren bir arada yaşama gayreti içerisindeyler. İnsan ilişkilerinin kalitesi ile şekillenen sağlıklı toplum olgusunun özünü, güven kavramı oluşturmaktadır. İlk insan ilişkilerinden günümüze kadar var olan ve güvenç, itimat gibi kelimelerle anılan güven tüm toplumların oluşturmaya çalıştıkları unsurlardan biri olmuştur. Güven bireysel bir özellik gibi görünse de toplum ve kültür yapısı ile güven arasında bir ilişki söz konusudur denilebilir. Toplum ve kültür güveni şekillendirebilirken; güven de toplumu ve kültürü etkileyebilmektedir.

Güven, tüm bireyler tarafından hissedilen ancak tanımı pek kolay olmayan bir kavramdır. Tanımlanmasındaki zorluğun nedenlerinden biri de güvene dair bir delilin bulunmamasıdır (Çokluk-Bökeoğlu & Yılmaz 2008: 212). Alan yazında güvenin çoğunlukla iyi niyet, beklenti, savunmasızlık hali, tahmin edilebilirlik gibi kelimelerle tanımlandığı görülmektedir. Güvenin oluşması için beklenti söz konusudur. Bu nedenle beklenti unsuru dâhilinde güven tanımları yapıldığı görülmektedir. Sosyal ilişki kurduğumuz bireylerin onlardan beklediğimiz şekilde davranacaklarına ve olumlu beklentilerimizi karşılayacaklarına dair beklentilerimiz güveni oluşturur (Günaydın 2001: 49).

Kişiler arası güven ilişkilerinde güvenen kişinin güvendiği kişiye karşı bağımlılığı da söz konusu olabilmektedir. Kişinin iyi halde olması ya da çıkarlarının korunması güvendiği kişinin davranışlarına bağlıdır. Kişinin burada güvenilen kişiye karşı bir savunmasızlık durumu da mevcuttur. Çok boyutlu ve karmaşık bir kavram olan güvenin oluşumu ve devamının sağlanması zorlu bir süreçtir. Yavaş gelişen, hassas bir olgu olan güvenin oluşumunda zaman ve deneyimlere ihtiyaç duyulur. Aynı zamanda oluşturulan güveni eylemler ile devam ettirebilmek önemlidir. Herhangi bir neden ile zarar gören güvenin tekrardan onarılması da zaman almaktadır (Küskü 1999: 137). Güven kişiler arası ilişkiler, örgüt davranışları, yönetsel etkinlikler gibi birçok süreci açıklamada kilit bir kavram olması nedeni ile psikoloji, sosyoloji, politika, eğitim, ekonomi gibi birçok bilim dalının konusu olmuştur.

### 1.2. Örgütsel Güven

*İnsan ihtiyaçlarının artması ve çeşitlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için güç birliğini gerektirmiştir. Bu durum örgüt kavramının ortaya çıkış nedenidir (Toyok & Açıköz 2013: 25). Örgütler önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında oluşturulan formlardır. 1990'lı yılların başından itibaren ekonomi, siyaset,*

kültür ve eğitim gibi alanlarda meydana gelen değişim, kamu ve özel sektörde hizmet veren örgütleri de etkilemiştir. Örgütler yenedünya düzenine uyum sağlayabilmek, verimliliği ve etkinliği devam ettirebilmek amacıyla yeni örgütsel formlara geçiş yapmışlardır. Değişime daha hızlı uyum sağlayabilen yeni örgüt yapılarında teknik yetkinlik ve örgütsel gelişim hedeflenmekte, örgütteki insan ögesine daha fazla önem verilmektedir. Bu nedenle geleneksel yönetim biçimleri yerine işbirliğini öngören, çalışanları karar alma sürecine dâhil eden modern yönetim anlayışı benimsenmektedir. Bireyler arası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde kurallarla birlikte yazılı olmayan değerler de örgütü şekillendirmektedir. Güven de yazılı olmayan bir değer olarak örgütsel denetim fonksiyonlarından biridir. Otorite ya da kurallar gibi denetim mekanizmaları sadece örgüt işlemlerinin denetimini yaparken güven hem örgüt işlemlerinin hem de örgüt ilişkilerinin denetimini yapar.

Bireysel güven ile örgütsel güven birbirinden farklı kavramlardır. Kişiler arası güven iki kişi arasındaki bir süreç iken örgütsel güven birçok ilişkiyi kapsamaktadır. Örgütsel güven, iş görenin yöneticiye ve örgüte olan güveninin bütünüdür. Çalışanın belirsiz ve riskli durumlarda dahi örgütün kendilerini etkileyecek uygulamalardan haberdar olup bunları desteklemesidir.

### 1.3. Okullarda Örgütsel Güven

Örgütleri birbirinden farklı kılan en önemli unsur amaçlarıdır. Okul örgütleri de eğitim sisteminin amaç ve ilkelerine uygun olarak öğrencilere bilgi, beceri ve davranışların kazandırıldığı yerdir. Okul örgütlerini ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen örgüt paydaşlarının etkinlikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri oluşturur. Bu nedenle okul örgütünde iki farklı boyut söz konusudur. Eğitim sisteminin amaçlarını yerine getirmek için belirli rollerin (yönetim kadrosu, öğretmen, öğrenci, v.s.) ve rollere ilişkin görev ve sorumlulukların olduğu kurumsal boyut ile örgüt paydaşlarının gereksinimlerini ve birbirleriyle olan etkileşimini içeren insansal boyuttur.

Her örgüt kendi eğitim sistemini üretir. Eğitim; okul örgütün insansal boyutunda var olan değerlere göre şekillenir. Bu nedenle eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği okul örgütlerinde var olan insansal boyut kısa vadede örgüt paydaşlarını ve onların ilişkilerini etkilerken uzun vadede tüm toplumu etkileyebilmektedir. Aynı zamanda hizmet üreten bir örgüt olan okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Okul ortamında sağlanan olumlu ortam eğitim faaliyetlerinin niteliği artırabilmektedir. Bunun yanı sıra eğitim sisteminde yapılan her türlü reform ve iyileştirme çabalarının başarısı uygulamayı gerçekleştiren öğretmenlerin ve okul idarecilerinin çabalarına bağlıdır. Özde bu çaba okul ortamındaki ilişkilerin niteliği ve bu ilişkilerinin bir ürünü ile ilgili olabilmektedir. Örgütün amaçları doğrultusunda çalışan bireylerin samimiyet, doğruluk ve inanç gibi birbirlerine karşı duydukları olumlu hislerin örgüt ortamına yansması şeklinde adlandırılan örgütsel güven bu noktada önem kazanmaktadır (Arslan 2009:274).

Okul örgütlerinde insan merkezli bir yaklaşım ile çalışanların ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra güven gereksinimlerinin de dikkate alınması onların çalıştıkları eğitim kuruma bağlı, yaptıkları görevden memnun olan bireyler olmasına vesile olmaktadır. Bu durum işe devamsızlık, mesaiden önce iş terki gibi durumları ortadan kaldırmaktadır (Polat 2009: 5). Okul paydaşlarının örgüte olan güvenleri, hiyerarşik güç mekanizması yerine; yönetim ve çalışanlar arasında uyumun sağlanmasını ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayabilir. Huzurlu çalışma ortamı örgüt paydaşları arasındaki etkin iletişimi ve paylaşımı artırarak işbirliğine olan eğilimi artırmaktadır. İşbirliği netice olarak da tekrardan güveni doğurmaktadır.

Güvenin olmadığı bir okul örgütünde çalışanlar arasında şüphe hâkim olduğundan işbirliğine isteklik daha azdır denilebilir. Örgütsel güvenin örgüt içi bilgi paylaşımını artırdığı, örgüt kurallarının benimsenmesini kolaylaştırdığı ve örgüt içi çatışmaları azalttığı söylenebilir.

Bunun yansira güven temelli okul ortamı eğitim sisteminin amaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmek istenen gelişim ve yeniliklere öğretmenlerin daha açık ve özverili olmalarını, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan üretici düşünce ortamını da destekleyebilir. Güvensizliğin hâkim olduğu örgütler değişime karşı dirençlidir. Yenilik örgüt için bir tehdit olarak algılanabildiği için örgütte güven düzeyi arttıkça yenileşmeye olan istek de artacaktır. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin sorumlulukları dâhilinde olmayan örgüt işlemlerini üstlenmeye gönüllü olmalarını sağlamaktadır. (Erdem 2003: 3).

#### 1.4. İş Doyumu

Klasik yönetim anlayışında iktisadi etkinliklerin birey ve örgüt yapısı üzerindeki etkisinin dikkate alınmayan bazı hususlarının olduğunun fark edilmesi Neoklasik yönetim anlayışının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Neoklasik yönetim anlayışı temel olarak klasik yönetim teorisinin temel ilke ve kavramlarına dayanır. Ancak Neoklasik yönetim anlayışı örgütteki insan ögesine daha fazla önem vermektedir.

Neoklasik yönetim anlayışının başlangıç noktası örgüt yapısı içinde yer alan bireyi tanımak, anlamak ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için potansiyelinden maksimum düzeyde yararlanmaktır. Çağdaş yönetim teorisyenleri ise örgütü, onu oluşturan bireyleri, grupları ve örgütün tüm birimlerini birbiri ile ilişkili bir bütün olarak görmekte; yönetimin esas iki görevinin hizmet etkinliğinin artırılması ve iş gören doyumunun sağlanması olarak belirtmektedirler (Alpugan vd. 1995:144). Örgüt hedeflerinin arzu edilen düzeyde gerçekleşmesi örgüt etkinliği olarak betimlenmektedir. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri amaçlarının en üst düzeyde gerçekleşmesine ve örgütsel amaçları gerçekleştiren iş görenlerin doyumuna bağlıdır. Kısacası örgüt çalışanları ile örgüt arasında karşılıklı alışverişe dayanan bir ilişki söz konusudur.

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

İş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi dahi iyi tanımlayabilmek için iş doyumuna yönelik literatürde çok sayıda tanım yapılmıştır. İş, bireylerin günlük zamanlarının belirli bir diliminde kişisel ihtiyaçlarını giderebilmek için mal veya hizmet üretme çabalarıdır. Bu süreç bir örgüt çatısı altında olup beraberinde örgüt içi ilişkileri zorunlu kılabilir. Bireyin işte geçirdiği süreci değerlendirmesi sonucu bireyde işine karşı duygusal bir tutum oluşur. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Çalışanın işine yönelik olumlu tutumu iş doyumunu olarak ifade edilirken, olumsuz tutumu da iş doyumumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Erdoğan 1996: 231).

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

Eğitimin hedeflediği nitelikli iş gücünün yetiştiği eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması beklenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvensizlik nedeniyle iş doyumlarının düşmesi eğitim sistemimizde problemlere yol açabilir. Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmeleri için istekli ve verimli olmaları gerekmektedir. Toplumla insan gücü yetiştiren öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi artırıldığında verimli ve etkin olabilecekleri söylenebilir. Bu bağlamda araştırmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin düzeyleri nedir?
2. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?
3. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin ve örgütsel güven alt boyutlarının iş doyumları üzerinde etkisi var mıdır?

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma incelenmek istenen olayı, olguyu ve durumu olduğu gibi ele alan iki ya da daha çok değişkeni aralarındaki ilişkileri belirlemek üzere inceleyen ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modelleri; gruplar üzerinde yürütülen, gruptaki bireylerin bir olgu, olay ya da durumla ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı ve olgu, olay ya da durumun betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Karakaya 2009: 59).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında İstanbul ili Şişli ilçesinde ilk ve ortaokullarda görev yapan 416 öğretmen oluşturmuştur. Evren içinden tesadüfi (random) yöntemle seçilen toplamda 200 katılımcıyla araştırmanın örneklemini oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet	%	Medeni Durum	%	Branş	%	Görev Yapılan Okuldaki Görev Süresi	%
Kadın	57,5	Evli	58,5	Sınıf Öğretmeni	50,0	5 Yıldan Az	56,0
Erkek	42,5	Bekâr	41,5	Branş Öğretmeni	50,0		
Yaş	%	Öğrenim Durumu	%	Mesleki Kıdem	%	6-10 Yıl	26,5
21-30	17,0	Lisans	87,5	1-5 Yıl	15,5	11-15 Yıl	10,0
31-40	47,0	Yüksek Lisans	12,5	6-10 Yıl	17,0	16-20 Yıl	5,0
41-50	18,0	Doktora	0	11-15 Yıl	23,0	21 Yıldan Fazla	2,5
51 ve üstü	18,0		0	16-20 Yıl	19,0		
				21 Yıl ve üstü	25,5		

Tablo 1: Araştırma Örnekleminin Demografik Bilgilerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan örneklemin cinsiyet dağılımları; % 57,5'i kadın, % 42,5'i erkektir. Medeni durum dağılımlarına göre % 58,5'i evli, % 41,5'i bekârdır. Örneklemin yaş

dağılımları; % 17,0 21-30 yaş arası, %47,0 31-40 yaş arası, %18,0 41-50 arası, %18,0 51 ve üstüdür. Öğrenim durumu dağılımları; % 87,5 lisans, %12,5 yüksek lisans. Araştırmaya katılan örneklemin branş dağılımları; % 50,0 sınıf öğretmeni, %50,0 branş öğretmenidir. Mesleki kıdem dağılımları ise %15,5 1-5 yıl arası, %17,0 6-10 yıl arası, %23,0 11-15 yıl arası, %19,0 16-20 yıl arası, %25,5 21 yıl ve üstüdür. Araştırmaya katılan örneklemin görev yapılan okuldaki görev süresi dağılımları; %56,0 5 yıldan az, % 26,5 6-10 yıl arası, %10,0 11-15 yıl arası, %5,0 16-20 yıl arası, %2,5 21 yıldan fazladır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Ölçme aracı üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tespit etmek için “Kişisel Bilgi Formu” bulunmaktadır. Kişisel Bilgi Formunda araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama ile katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki görev süresi sorulmuştur. İkinci bölümde öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek üzere Yılmaz (2005) tarafından geliştirilerek okullara uyarlanan “ Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)” kullanılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6’lı Likert tipi bir ölçektir. Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanarak güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,98 bulunmuştur. Üçüncü bölümde öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek için Tezer (1991) tarafından hazırlanan İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İş doyum ölçeği bireylerin işlerinden sağladıkları doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen, 10 sorudan oluşan bir ölçektir. Sorulara verilen cevaplar doyum - doyumsuzluk yönünden 1 ile 4 arası puanlanmaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40’tır. Yüksek puan bireyin işinden doyum aldığıın göstergesidir. Ölçek üzerinde yürütülen faktör analiz sonuçları ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İş doyum ölçeğinin Spearman-Brown formülü ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,91’dir (Tezer 1991: 35). İş Doyumu ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.81’dir. Tezer (1991: 37)’in araştırmasında ulaşılan Cronbach Alpha katsayısı yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş doyum ölçeğinin toplam güvenilirlik katsayısı ise  $\alpha=,85$  olarak hesaplanmıştır. İş Doyumu ölçeğinin bu araştırmada toplam güvenilirlik katsayısı ise  $\alpha=,85$  olarak bulunmuştur.

### 2.4. Verilerin Analizi

Ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı ile analiz edilip değerlendirilmiştir. Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada, katılımcıların demografik özellikleri frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları ile sunulmuştur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş doyumlarını betimlemek amacıyla aritmetik ortalama (X) ve standart sapma (S) değerleri kullanılmıştır. Bununla birlikte değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için korelasyon yöntemi, değişkenlerin birbirini yordama düzeyini tespit etmek için regresyon analizine başvurulmuştur.

## 2.5. Verilerin Yorumlanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği 40 sorudan oluşmaktadır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinde öğretmenlerin güven düzeyleri tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmiştir. İstatistiksel analizlerde esas alınan bu derecelendirmedeki puan aralıklarının eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,83 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı=(En yüksek Değer- En Düşük Değer)/6). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 2’de verilmiştir.

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

Tablo 2: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puan Aralıkları

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek kullanılan İş Doyumu Ölçeği ise 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40’tır. Yüksek puan bireyin işinden doyum aldığına göstergesidir. Doyum - doyumсузлук verilen cevaplara göre 1 ile 4 arası puanlanmaktadır. Derecelendirmede puan aralıklarının eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,75 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı=(En yüksek Değer- En Düşük Değer)/4). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 3’de verilmiştir.

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

Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği Puan Aralıkları

## 3. Bulgular

### 3.1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği’ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Güven ve alt boyutlarına ilişkin algılarını belirlemek için uygulanan Örgütsel Güven Ölçeğine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4’te bulunmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Min.	Max	$\bar{X}$	SS
Çalışanlara Duyarlılık	1,73	6,00	4,33	1,07
<b>Yöneticiye Güven</b>	1,33	6,00	4,85	1,07
<b>Yeniliğe Açıklık</b>	1,50	6,00	4,46	1,10
İletişim Ortamı	1,89	6,00	4,85	1,04
<b>Toplam Ölçek</b>	2,00	6,00	4,62	0,99

Tablo 4: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular



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

### 3.2. İş Doyumu Ölçeği'ne Ait Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Katılımcıların İş Doyumuna ilişkin algılarını belirlemek için uygulanan İş Doyumu Ölçeğine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te bulunmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
İş Doyumu	1,50	4,00	3,10	1,49

Tablo 5: İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular

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

Okullarda Örgütsel Güven ve alt boyutları ile İş Doyumu ölçekleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

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

\*p= 0.05 anlamlılık düzeyi

\*\*p: 0.01 anlamlılık düzeyi

Tablo 6: Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 6 da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okullarda örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlarla iş doyumları ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda, örgütsel güven ile iş doyumları arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak en yüksek düzeyde ilişki örgütsel güven ( $r=,413$ ,  $p<0.01$ ) ve örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık ( $r=,398$ ,  $p<0.01$ ) alt boyutunda saptanırken, en düşük düzeyde ilişki örgütsel güvenin yeniliğe açıklık ( $r=,306$ ,  $p<0.01$ ) alt boyutunda bulunmuştur. Bu bulgulara göre çalışanlara duyarlılık ve örgütsel güven personelin işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır.

### 3.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının İş Doymu Üzerindeki, Etkisine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

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

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
1	Regrayon	8,910	4	2,227	10,942	.000
	Sapma Puanı	39,696	195	,204		
	Toplam	48,606	199			

a.Bağımlı Değişken= İş Doymu

b.Bağımsız Değişken= Örgütsel Güven, Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık, İletişim Ortamı  
 Tablo 7: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doymu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizinin ANOVA Test Sonuçları

Tablo 7'deki sonuca göre Örgütsel Güven ve alt boyutları ile iş doymu arasındaki ilişki ( $p<0.01$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

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

a.Bağımlı Değişken= İş Doymu

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

Tablo 8: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doymu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Özeti

Çoklu regresyon analizi sonucu elde edilen özet tablosu incelendiğinde “Kareler Toplamı” sütunundaki belirlilik katsayısı, bağımsız değişken durumundaki Örgütsel Güven ve alt boyutları ile bağımlı değişken durumundaki iş doymuna ait toplam varyansın yaklaşık % 18,3’ünü açıkladığını göstermektedir. Başka bir anlatımla ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doymuları %18,3 oranında Örgütsel Güven ve alt boyutlarına bağlı olduğu ve şekillendirildiği anlaşılmaktadır.

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

\*Bağımlı Değişken İş Doymu için anlamlılık düzeyi  $p<0,01$

Tablo 9: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutları İle İş Doymu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Parametreler

Tablo 9’da görüldüğü gibi örgütsel güvende çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan iş doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (  $R=,428$ ,  $R^2=,183$ ,  $p<,01$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki görece önem sırası; Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklıktır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Çalışanlara Duyarlılık alt boyutunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ile iş doyumuna arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven değişkenlerinin iş doyumunu yordamasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) ise şöyledir:; örgütsel güven= $2,160 +0,127(\text{çalışanlara duyarlılık}) +0,111(\text{yöneticiye güven}) -0,072(\text{yeniliğe açıklık}) +0,037(\text{iletişim ortamıdır.})$ .

#### 4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelendiği bu çalışmada öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemek üzere uygulanan ölçek sonucunda en yüksek ortalama sırası ile yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarında gözlemlenmiştir. Çalışanlara duyarlılık alt boyutu ise diğer alt boyutlara kıyasla en düşük ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güven düzeyleri Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı boyutlarında daha yüksek; Yeniliğe Açıklık ve Çalışanlara Duyarlılık boyutlarında ise daha düşük olduğunu göstermektedir.

Öztürk ve Aydın (2012: 498) yapmış oldukları çalışmada çalışanlara duyarlılık alt boyutunda örgütsel güvenin diğer boyutlara göre düşük kaldığı ancak genel olarak ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kurumlarına güven duyduklarını tespit etmişlerdir.

Örgütsel güven boyutu ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu; okul örgütünde görev yapan öğretmenlerin kendilerini güvende hissettiklerini, okul yöneticisine güvendiklerini, okulda rahat bir iletişim ortamı olduğunu düşündüklerini gösterebilir. Örgütsel güven ölçeğinin toplam puan derecelendirilmesinin yüksek olması örgütte sergilenen kurumsal becerilerin iyi düzeyde olduğunu belirtebilir Öztürk (2010: 67)’ün çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel güven boyutu yüksek çıkmıştır. Bu anlamda iki çalışmanın bulguları arasında paralellik olduğu ifade edilebilir.

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

Araştırmanın ikinci amacı olan İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlemek üzere uygulanan ölçek sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyum ölçeğinde yer alan önermelere ilişkin ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin genel olarak yaptıkları işten ve çalışmakta oldukları iş ortamından memnun oldukları görülmektedir. Elde edilen bulgunun Semercioğlu (2012: 83)’nun çalışanların iş doyum düzeyinin yüksek olduğunu tespit ettiği çalışması ile paralel olduğu gözlemlenmiştir. Boyacı, Karacabey ve Bozkuş (2018: 472) da yaptıkları çalışmanın neticesinde öğretmenlerin işlerinde doyum yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Yalçın (2014: 81), özel dershane çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek için yaptığı çalışmasının neticesinde öğretmenlerin iş doyumlarını orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu bulguya

benzer olarak Tekin (2013: 79) ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı zamanda iş doyumunun düşük olduğu araştırmalara da rastlanmaktadır.

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

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

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

Sonuç olarak eğitim faaliyetlerinin gerçekleştiği okul örgütlerinde güven ortamının oluşturulmasına ve çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olması için çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalara tüm örgüt paydaşlarının katılımı sağlanabilir. Araştırmada örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Okulda göreve yeni başlayan öğretmenleri diğer öğretmenler ile tanıştırmak okula kaynaşmalarına yardımcı olunabilir. Örgüt içi alınan kararlara, vizyon ve hedef belirleme süreçlerine çalışanlarında katılımı sağlanabilir. Birlikte belirlenen amaç ve kararların uygulanmaya konulması onların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine ve işlerinden tatmin sağlanmalarına vesile olabilir. Bunun yanı sıra okulda düzenlenen sosyal faaliyetler ile çalışanların birbirlerini yakından tanımaları sağlanabilir. Böylelikle örgüt içi bir güven ortamı oluşturulabilir. Ya da öğretmenlerin ortak çalışabilecekleri bir ortam oluşturularak işbirliği desteklenebilir. Öğretmenlerin aynı hedef için birlikte çalışmaları sağlanabilir. Böylelikle iş arkadaşlıklarından tatmin düzeyi yükseltilebilir.

Yönetim politikaları güven oluşumunda etkili bir faktördür. Bu nedenle örgütlerde denetim, başarıyı ödüllendirme gibi insan kaynakları politikaları güven odaklı tasarlanıp uygulanabilir. Çalışmada orta yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarında düşüş gözlenmiştir. Eğitim sistemimizde akademik basamaklar oluşturularak terfi sistemi yeniden düzenlenebilir. Hizmet içi eğitimlerle öğretmenlerin kişisel gelişimleri desteklenebilir. Ya da eğitim ve diğer konularda araştırma yapacak öğretmenler maddi olarak desteklenerek farklı

alanlar ile mesleklerini bütünleştirmeleri böylelikle iş doyumlarının artması sağlanabilir. Örgüt içinde çalışanların kararların alınma ve uygulama sürecine dâhil edilmesi, iş görenler arasındaki ilişkilerin oluşumunun desteklenmesi, teknik denetimden ziyade rehberliğe önem verilmesi personelin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Yapılan bu araştırma ülke genelini kapsayacak şekilde daha geniş bir hale getirilebilir. Eğitim sisteminin amaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmek istenen gelişim ve yeniliklere öğretmenlerin daha açık ve özverili olmalarını içeren okullarda yenilik hareketlerinin; örgütsel güven ve iş doyumunu ile olan ilişkisi incelenebilir. Eğitimde öğretmenlerin ve yönetim kadrosunun haricinde öğrencilerin okula güven duymalarının akademik başarılarına olan etkisi incelenebilir. Örgütte güvensizliğe ve doyumsuzluğa neden olan kaynakları araştıran, örgütte hasar gören güven ortamını yeniden oluşturabilmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Psikosomatik hastalıkların ya da iş kazalarının iş doyumunu ile ilgili ilişkisi incelenebilir.

### 5. Kaynakça

- Alpugan, O., Demir, H., Oktav, M. (1995). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım ve Yayınevi.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Başaran, E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri ve Yönetimsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Boyacı, A. vd. (2018). Okul Yöneticilerinin Liderliğinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Güvenin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24/3: 437-482.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2008/54: 212-223.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven Sosyal Bilimlerde Güven*. Ankara: Vadi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.
- Günaydın, S. C. (2001). *Örgütsel Adalet Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İslamoğlu, G. vd. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Karakaya, İ. (2009). Betimsel Araştırmalar. Ed. A. Tanrıoğen, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (57-83). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Küskü, F. (1999). Yöneten-Yönetilen İlişkisinde Güven: Ampirik Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 32/1: 135-151.
- Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Alguları (Bolu*

*İli Örneği*). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Öztürk, Ç. & Aydın, B. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11/2: 485-504.

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

Reçica, L. (2017). *Örgüte Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Semercioglu, S. (2012). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyum ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü - Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*. 2010/159/: 21-35

Tekin, C. (2013). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okula Güven ile İş Doyumlarının İncelenmesi (*Gaziantep İli örneği*). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Tezer, E. (1991). İş Doyumu Ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*. 9/1-2-3: 55-76.

Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41/2: 258-277.

Toytok, E. H. & Açıkgöz, A. (2013). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1/2: 24-36.

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

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