

# İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ\*

**Esen ALTUNAY\*\***

**Öz:** Araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin güven düzeyleri ile adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın yöntemi ilişkisel tarama yöntemidir. Araştırmanın örneklemi, 805 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri yüksek düzeyde bulunmuştur. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri cinsiyetine, mesleki kıdemlerine, kurumda çalışma süresine, branşına ve mezun olduğu fakülteye bakıldığında anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin okullarına duydukları güvenin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi ve branşlarına göre anlamlı fark göstermezken cinsiyet ve mezun olduğu fakülteye göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Aynı zamanda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında yapılan analizler sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel adanmışlık düzeyleri ile genel örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini geliştirmek için çalışma ortamları ve oryantasyon programları düzenlenmesi önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel adanmışlık, örgütsel güven, ilköğretim öğretmenleri.

\* Altunay, E. (2016). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Bilimsel Araştırma Projesi, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir. Projesinin bazı bölümlerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

\*\* Yrd.Doç.Dr.; Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, İzmir.

# EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND COMMITMENT LEVEL OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS\*

Esen ALTUNAY\*\*

## Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between primary school teachers' organizational commitment levels and trust levels. The design of this research was the correlational model. The sample of this research was 805 primary school teachers. According to findings of this research, the school commitment levels of primary school teachers are quite high. There were significant differences in the organizational commitment levels of primary school teachers according to gender, seniority, seniority in the school, branch and graduate from faculty variables. The school trust levels of primary school teachers are quite high. There were also significant differences in the organizational trust levels of primary school teachers according to seniority, branch and graduation level variables. Also, there was a positive correlation between the levels of organizational commitment and trust of primary school teachers. In line with these results to improve commitment level of the new and young primary school teachers began to the profession and school it may be suggested to be organized positive working environments and orientation programs

**Keywords:** Organizational commitment, organizational trust, primary school teachers.

## Giriş

Eğitim örgütleri hammadde ve işleyeni insan olan, açık sosyal sistemlerdir. Eğitim örgütleri, toplumu geniş bir ölçüde etkilemekte ve ondan etkilenmektedir. Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi, toplumun geniş bir kısmını etkilediği için çıktısını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen birçok değişken büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle insan ögesini ele alan örgütsel davranış araştırmacıları, son dönemlerde insan kaynağının davranışlarını olumlu ya da olumsuz etkileyen etmen-

---

\* Altunay, E. (2016). Exploring of Commitment Levels of Primary School Teachers, Unpublished Scientific Research Project, Ege University Faculty of Education, Division of Educational Sciences, Department of Education Administration, İzmir. This research based on some divisions of this project.

\*\* Asistant Prof. Dr.; Ege University, Faculty of Education, Division of Educational Sciences, Department of Education Administration, İzmir.

leri daha çok incelemektedirler. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için tüm girdi ve çıktılarının ortaya konulması ve süreçlerin belirlenmesi çıktının niteliğini geliştirmede büyük önem taşımaktadır (Artun, 2008). Bu süreçte eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlayan örgütsel adanmışlık kavramı yönetim örgütleri ve yöneticiler açısından önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel adanmışlık, “bireyin davranışlarıyla sınırlı olan veya resmi ve önceden belirlenmiş kuralları aşan davranışlar” olarak tanımlanabilir (Celep, 2000; Güner, 2006). Bir örgütte bireyin kimlik edinmesi ve o örgüte ilişkin tutku ve içtenliğinin göreceli gücü örgüte adanmışlığını göstermektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütsel adanmışlık bireyin, bir örgütün değerlerine ve amaçlarına, rolüne ve örgütün kendisine duyulan duygusal, hatta taraflı bir bağlılığını belirtmektedir (Buchanan, 1974: Akt. Karakuş, 2008). Adanmışlık, bireyin bir örgüt ve üyeleri ile kendini özdeşleştirme ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için örgüte üyeliğini sürdürme isteğinin yüksek olması olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre; bireyin örgütsel değerler ve amaçları benimsemesi ve bunlara ilişkin güçlü inancı, örgüt için öngörülenin üstünde çaba sarfetmesi ve üyeliği sürdürmeye ilişkin güçlü bir isteğe sahip olması gerekir (Güner, 2006). Aslında adanmışlık durumu, toplumsal yaşamın her yerinde mevcut olup, sosyal güdünün duygusal bir anlatımıdır. Bir diğer ifadeyle bir nesneye, gruba veya bireye bağlılık gösterme ona karşı yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüğü de içermektedir (Ergun, 1975). Adanmışlığın temelindeki aidiyet duygusu, birey ile örgüt arasında bir tür bağ oluşturmakta ve bireyin ortak kültür ve amaç çerçevesinde davranmasına yol açmaktadır (Bozdemir ve Yolcu, 2014; Sığırı, 2007).

Örgütsel adanmışlık kavramı Whyte (1956) tarafından ilk olarak ele alınmış, daha sonra bir çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Akt. Gül, 2002). Bireyin psikolojik bir sözleşmeyle örgüte girmesiyle başlayan örgütsel adanmışlık, bir üye olarak işin gerektirdikleri ve amaçlar konusunda bilgi edinilmesiyle gelişmektedir. Bu süreçte birey örgütün kimliğini edinerek yeni bir güç birliği oluşturmaktadır (Bozdemir ve Yolcu, 2014; Gül, 2002). Hem genel olarak örgütün etkililiği ve çıktılar üzerinde belirleyicidir, hem de bireysel olumlu sonuçları ortaya çıkmaktadır. Üyelerin daha sadık ve üretken olmaları (Ward ve Davis, 1995), işe zamanında gelme oranlarının artması (Karakuş, 2008), işten ayrılma isteğinin azalması (Saridede ve Doyuran, 2004), işte hazır bulunma (attendance) oranlarının artması (Karakuş, 2008), örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırması (Bolon, 1997), işi savsaklama oranlarının azalması (Özden, 1997), örgütle performans ve özdeşleşme düzeylerinin artması (Bogler ve Somech, 2004), psikolojik durumunun olumlu olarak etkilenmesi ve fiziksel, iş ve psikolojik stres nedenlerinin belirtilerinin azalması (Karakuş, 2008) vb. örgütsel adanmışlığın olumlu sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütsel yaşam konusunda bu kadar çok olumlu sonucu olan örgütsel adanmışlık kavramının geliştirilmesi açısından gerekli örgütsel ortamın sağlanması önem taşımaktadır. Bireyin iş performansı ve dolayısıyla örgütsel adanmışlığının ortaya çıkmasında etkili olan birtakım faktörler

bulunmaktadır. Bunlar arasında, bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, örgütsel güven algıları, vb. sayılabilir.

Güven, herhangi bir baskı unsuru olmadan bir başkasının davranışlarının bireyin istekleri doğrultusunda oluşacağına ilişkin bir inanca sahip olmasıdır (Mayer, Davis ve Schhoorman, 1995). Bu duygu insanları psikolojik olarak birlikte tutar, onlara bir zarar gelmeyeceği duygusunu verir ve tüm bireylerarası ilişkilerin altyapısında yer alır (Ünsal, 2004). Güven kavramı Maslow'un gereksinimler sıradizininde sosyal gereksinimler altında ele alınmaktadır (Koçel, 1999). Bireyin sosyal gereksinimleri olarak sorumluluk duyma, sevmeye, sevilme, yardımcı olma, ait olma, şefkat gösterme, kabul edilme, vb. sayılabilir. Bu gereksinimlerin giderilmesinin temelinde "karşılıklı güven" duygusu bulunmaktadır (Yılmaz, 2005). Bu doğrultuda güvenin daha çok ilişkisel ve beklentisel içeriği öne çıkmaktadır. Yani bir başkasının davranışlarının zararlı olacağından çok yararlı olacağına ilişkin beklentiyi temel alır. Olumlu beklentiler, bir başkasına güvenme ve ona göre davranışlar sergileme istekliliğini göstermesine neden olur. Bu bağlamda güven, bireylerarası ilişkilerdeki temel duygular arasında büyük önem taşımaktadır (Asunakutlu, 2002). Bireyler arası ilişkilerin başarıyla yürütülmesi ve örgütsel etkinliğin sağlanması önemli oranda güven duygusuna dayalıdır (Aldemir, 1985). Bu anlamda güvenle doğru orantılı olarak daha fazla sadakat ve bağlılık oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin etkililiği, verimliliği ve başarısı açısından bireylerin örgütsel güven ile adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bilimsel araştırma bulguları önem taşımaktadır.

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel adanmışlık kavramına ilişkin bilimsel araştırma bulguları pratik uygulama ile teori arasındaki bağın güçlendirilmesine destek olacak ve eğitim sisteminin geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Okullarda öğretmen adanmışlığına katkı sağlayan etkenlerin artırılması ve öğretmen adanmışlığının olumsuz olmasına neden olan etkenlerin değiştirilmeye çalışılması, okulların başarısının artmasını sağlayabilir. Eğitim örgütlerinin ham maddesi insandır, öğretmen ve yöneticiler insan üzerinde çalışmakta, öğrenci toplumun istediği yönde değiştirilmeye ve geliştirilmeye çalışılmaktadır (Artun 2008; Özdemir, 2000). Eğitim örgütlerinin amacı insan davranışlarını olumlu yönde değiştirmek olduğuna göre çalışanlarının okullarına güven düzeylerinin ve adanmışlık düzeylerinin yüksek olması okulların amaçlarına ulaşmasına daha çok katkı sağlayacaktır.

Alanyazında örgütsel adanmışlık konusunda birtakım araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda (Artun, 2008; Babaoğlu ve Ertürk, 2013; Bozdemir ve Yolcu, 2014; Celep, 2000; Demirel, 2008; Güner, 2006; Karagöz, 2008; Karakuş, 2008; Keskin, 2005; Taştan, 2014; Zöğ, 2007) daha çok iş doyumu, vatandaşlık, problem çözme becerileri, vb. örgütsel adanmışlığın çıktıkları olabilecek bazı kavramlarla ilişkisi, adalet, yönetim yapısı, duygusal zekâ düzeyi ve liderlik stili vb. örgütsel adanmışlığın öncülleri olabilecek kavramlarla ilişki incelenmiştir. Demirel' in (2008) araştırmasında ise işletmelerde örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güvenin etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

◆ Esen Altunay

Bu anlamda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ile adanmışlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiyi belirlemeye çalışan bu araştırmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulları öğretmenlerinin güven duyguları ile çalıştıkları okullara duydukları adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve algılarının bireysel ve mesleki özelliklerine göre nasıl değiştiğini belirlemektir.

### **Yöntem**

#### **Araştırmanın Deseni**

Bu araştırma ilköğretim okulları öğretmenlerinin güven duyguları ile çalıştıkları okullara duydukları adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olduğundan ilişkisel tarama desenindedir. Araştırmada kullanılan ilişkisel tarama deseni, iki veya daha çok değişken arasında değişim düzeyini görmeyi amaçlayan bir araştırma deseni (Karasar, 1991). Tarama modeli, geçmişte olan ya da mevcut bir durumu betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır. Araştırmada birey, olay ya da nesne mevcut koşulları içinde tanımlanır. Birey, nesne ya da olaya ilişkin herhangi bir biçimde değiştirme ve etkileme çabası sözkonusu olmaz (Karasar, 1991).

#### **Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini, İzmir ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görevli olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme İzmir ili metropol ilçelerindeki toplam 11225 ilkokul ve 11766 ortaokul öğretmeni dikkate alınarak belirlenmiştir. Bu öğretmen sayısı için Krejcie ve Morgan'ın (1970) %99 güvenirlik düzeyi ve %5 hata sınırına göre önerdiği örneklem sayısı 430 ilkokul öğretmeni ve 430 ortaokul öğretmeni olarak belirlenmiştir. Uygulamada belirlenen katılımcı sayısına ulaşmak için evreni temsil edebilirliği %72 oranında olan Bornova, Bayraklı, Çiğli, Buca, Karabağlar, Gazimir, Konak ve Karşıyaka ilçeleri seçilmiştir. Araştırma verilerinin toplandığı örneklem grubunun özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin bireysel özelliklere göre dağılımı

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	565	96,6
	Erkek	240	3,4
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	44	5,5
	6-10 yıl	75	9,3
	11-15 yıl	131	16,3
	16-20 yıl	247	30,7
	21 yıl ve üstü	308	38,3
Kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	465	57,8
	6-10 yıl	141	17,5
	11-15 yıl	97	12,0
	16 yıl ve üstü	102	12,7
Branş	Sınıf/Okulöncesi	462	57,4
	Sözel Alan	162	20,1
	Sayısal Alan	97	12,0
	Uygulamalı Alan	72	8,9
	Meslek Dersi	12	1,5
Mezun olunan fakülte	Eğitim fak	597	74,2
	Fen-Edebiyat	122	15,2
	Diğer	86	10,7
Toplam		805	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın verileri 805 ilköğretim öğretmeninden toplanmıştır. Araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerin çoğunluğu, cinsiyetleri kadın (n=565, %96,6), 16-20 yıl (n=247, %30,7) ve 21 yıl ve üstü (n=308, %38,3) mesleki kıdeme sahiptirler, kurumda çalışma süreleri 1-5 yıl arasında (n=465, %57,8) değişmektedir, branşları genelde sınıf veya okulöncesi öğretmenliğidir (n=462, %57,4) ve mezun olunan fakülte eğitim fakültesidir (n=597, %74,2).

#### Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada üç veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırmada Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından Türkçeye çevrilen ve orjinal formu Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen “Çok Amaçlı T Ölçeği”, Celep (2000) tarafından geliştirilen “Eğitim Kurumlarında Adanmışlık Düzeyi Ölçeği” kullanılmış ve kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırmanın veri toplama araçları şöyle ele alınabilir:

##### a) Kişisel bilgi formu

Katılımcıların bireysel ve mesleki bilgilerinin toplanması amacıyla araştırmacı bir kişisel bilgi toplama formu hazırlamıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde, katı-

◆ Esen Altunay

lımcıların cinsiyet, görev türü, mezun olunan fakülte vb. değişkenlerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

**b) Okullarda örgütsel güven ölçeği**

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek için Hoy ve Tschannen-Moran (2003), “Çok Amaçlı T Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. Ölçek Likert tipi ve altılı olarak derecelendirilmiştir. Ancak Özer ve arkadaşları (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan araç, beşli Likert olarak aktarılmış ve kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyutludur. Ölçekte meslektaşlara güven (8 madde); veli-öğrencilere güven (10 madde) ve okul müdürüne duyulan güven boyutları (8 madde) bulunmaktadır. Ölçeğin ilk uygulamasında Cronbach alfa değerlerinin, ölçeğin geneli için “.96” meslektaşlara güven boyutunda “.93”, okul müdürüne güven boyutunda “.98” ve veli-öğrencilere güven boyutunda “.94” olduğu bulunmuştur. Özer ve arkadaşları (2006) aracın Türkçe’ye eşdeğerlik uyarlamasını yapmışlardır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Bartlett Test of Sphericity ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile belirlenmiştir. Bartlett Test of Sphericity 1359.780 ve KMO değeri .83 olarak belirlenmiştir (p=.000). Araştırmada faktör analizi aracın yapı geçerliliğini görmek için yapılmış, maddelerin üç boyutta dağıldığı görülmüştür. Boyutlar aynı isimle adlandırılmış madde sayıları değişmiştir: 7 madde ile meslektaşlara güven, 8 madde ile veli ve öğrencilere güven ve 5 madde ile okul müdürüne güven olarak kullanılmıştır.

Ölçeğin toplam varyansını (% 48.83), % 29.80 ile birinci boyut, % 11.76 ile ikinci boyut ve % 7.27 ile üçüncü boyut karşılamaktadır. Ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) “.86”, meslektaşlara güven boyutu için “.82”, veli ve öğrencilere güven boyutu için “.70”, okul müdürüne güven boyutu için “.87” belirlenmiştir. Bu araştırmada ise iç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için “.88”, meslektaşlara güven boyutu için “.83”; veli ve öğrencilere güven boyutu için “.83” ve müdüre güven boyutu için “.86” olarak belirlenmiştir.

**c) Eğitim kurumlarında adanmışlık düzeyi ölçeği**

Eğitim kurumlarında adanmışlık ölçeği, Celep (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 4 boyutlu olup 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Likert tipi ve beşli olarak derecelendirilmiştir. Okula Adanma Ölçeği (OAÖ), taslağında 14 madde olarak hazırlanmış; ancak madde analizi sonucunda 9 madde kalmıştır (1-5-9-13-17-21-25-27-28). Olumsuz ifadeli iki madde (13-25) ters yönde puanlanmıştır. Öğretmenlik Mesleğine Adanma Ölçeği (MAÖ), 12 madde taslak olarak hazırlanmış ancak madde analizi sonucu 6 madde (3-7-11-15-19-23); Çalışma Grubuna Adanma Ölçeği (GAÖ) 6 madde olarak hazırlanmış (4-8-12-16-20-24) ve Öğretim İşlerine Adanma Ölçeği (İAÖ), 9 madde olarak hazırlanmış, madde analizi sonucu 7 madde (2-6-10-14-18-22-26); (Akt. Celep, 2000) olarak kullanılmıştır. Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci’nin (2004) araştırmasında ölçeğin yeni yapılan faktör analizi sonucunda 7 madde elenerek 4 boyuttan oluşan 22 maddelik çok boyutlu örgütsel adanmışlık ölçeği oluşturulmuştur.

Ölçeğin toplamda % 53,89 olan varyansını % 29,19'la okula adanma boyutu, % 12,14'le mesleğe adanma boyutu, % 7,23'le işe adanma boyutu, % 5,23'le çalışma grubuna adanma boyutu açıklamaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach alpha katsayıları; toplamda .88, mesleğe adanma .81, okula adanma .84, çalışma grubuna adanma .71 ve işe adanma .76, olarak bulunmuştur (Celep vd., 2004). Bu araştırmada ise iç tutarlık katsayısı ölçeğin geneli için . " .91" , öğretim işine adanma boyutu için ".75"; mesleğe adanma boyutu için ".82"; okula adanma boyutu için ".85" ve çalışma grubuna adanma boyutu için ".82" olarak belirlenmiştir.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi kullanılarak normal dağılıma uygunluk belirlenmiştir. Veri analizlerinde, anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Betimsel istatistikler olarak parametrik dağılımlar ve non parametrik dağılımlar olduğu görülmüştür. İkili karşılaştırmalar için t-testi veya Mann Whitney U testi; üç ve daha fazla boyutlu karşılaştırmalar için Kruskal Wallis H Testi veya ANOVA, örgütsel adanmışlık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi anlamak için ise Pearson Korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde, araştırmannın deseni temelinde araştırma problemlerine göre bulgular verilmektedir.

#### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Birinci alt problem: "İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyi nedir?" şeklinde biçimlendirilmiştir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmektedir.

**Tablo 2.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyi

Örgütsel Adanmışlık Düzeyi	$\bar{X}$	SS
Öğretim işine adanmışlık	4,286	,4752
Mesleğe adanmışlık	4,221	,6689
Okula adanmışlık	3,890	,7559
Çalışma grubuna adanmışlık	3,766	,7423
Toplam adanmışlık	4,060	,5268

Tablo 2'de ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin puan ortalamaları görülmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin öğretim işine adanmışlık puan ortalamaları  $\bar{X} = 4,286$ 'dır. İlköğretim öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık puan ortalamaları  $\bar{X} = 4,221$ ; okula adanmışlık puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.890$ ; çalışma grubuna adanmışlık puan ortalamaları  $\bar{X} = 3.776$ 'dır. Genel örgütsel adanmışlık puan orta-



lamaları  $\bar{X} = 4.060$  "Her zaman" düzeyindedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık boyutlarından en yüksek algıladıkları boyut öğretim işine adanmışlık boyutu ( $\bar{X} = 4,286$ ) ve en düşük algıladıkları boyut çalışma grubuna adanmışlık boyutudur ( $\bar{X} = 3.776$ ).

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci alt problem: "İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyi bireysel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde biçimlendirilmiştir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmektedir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan ilköğretim öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre örgütsel adanmışlık düzeyi tek tek analiz edilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin t testi sonucu elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyete göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin t testi analizi

Örgütsel Adanmışlık	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	Sd	T	P
Öğretim İşine Adanmışlık	Kadın	565	4,312	,4654	801	2,175	,030
	Erkek	240	4,231	,4916			
Mesleğe Adanmışlık	Kadın	565	4,297	,5853	801	4,400	,000
	Erkek	240	4,043	,8048			
Okula Adanmışlık	Kadın	565	3,874	,7646	801	-,910	,364
	Erkek	240	3,926	,7354			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	Kadın	565	3,785	,7518	801	1,043	,298
	Erkek	240	3,726	,7206			
Toplam Adanmışlık	Kadın	565	4,089	,5042	801	2,174	,030
	Erkek	240	3,996	,5718			

Tablo 3 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin öğretim işine adanmışlık ( $t = 2,175$ ;  $p < 0.05$ ) ve mesleğe adanmışlık ( $t = 4,400$ ;  $p < 0.05$ ) puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ancak ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinden okula adanmışlık ( $t = -,910$ ;  $p > 0.05$ ) ve çalışma grubuna adanmışlık ( $t = 1,043$ ;  $p > 0.05$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinden, öğretim işine adanmışlık boyutunda kadınların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 4,312$ ), erkeklerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 4,231$ ) daha yüksektir. Mesleğe adanmışlık boyutunda kadınların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 4,297$ ), erkeklerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 4,043$ ) daha yüksektir. İlköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel adanmışlık düzeylerinde kadınların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 4,089$ ), erkeklerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 3,996$ ) daha yüksektir.

İlköğretim öğretmenlerinin mesleki kıdemine göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4.** Mesleki kıdeme göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Adanmışlık	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı fark
Öğretim İşine Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	44	4,280	,4873	4,613	,001	2-5 3-5 4-5
	(2) 6-10 yıl	75	4,200	,4730			
	(3)11-15 yıl	131	4,181	,5131			
	(4) 16-20 yıl	247	4,269	,4588			
	(5) 21 yıl ve üstü	308	4,367	,4591			
Mesleğe Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	44	4,485	,5624	4,183	,002	1-2 1-3 1-4 2-5 3-5
	(2) 6-10 yıl	75	4,068	,7044			
	(3)11-15 yıl	131	4,137	,6549			
	(4) 16-20 yıl	247	4,183	,6662			
	(5) 21 yıl ve üstü	308	4,286	,6685			
Okula Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	44	4,004	,7563	5,512	,007	2-5 3-5 4-5
	(2) 6-10 yıl	75	3,747	,6773			
	(3)11-15 yıl	131	3,751	,8065			
	(4) 16-20 yıl	247	3,862	,7616			
	(5) 21 yıl ve üstü	308	3,990	,7346			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	44	3,727	,8036	5,008	,001	2-4 2-5 3-5
	(2) 6-10 yıl	75	3,488	,7190			
	(3)11-15 yıl	131	3,658	,7411			
	(4) 16-20 yıl	247	3,785	,7845			
	(5) 21 yıl ve üstü	308	3,870	,6834			
Toplam Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	44	4,148	,5281	5,667	,000	1-2, 1-3 2-3, 2-4 2-5 3-5 4-5
	(2) 6-10 yıl	75	3,899	,4957			
	(3)11-15 yıl	131	3,953	,5407			
	(4) 16-20 yıl	247	4,043	,5133			
	(5) 21 yıl ve üstü	308	4,146	,5231			

Tablo 4 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri öğretim işine adanmışlık ( $F=4,613$ ;  $p<0.05$ ), mesleğe adanmışlık ( $F=4,183$ ;  $p<0.05$ ), okula adanmışlık ( $F=5,512$ ;  $p<0.05$ ), çalışma grubuna adanmışlık ( $F=5,512$ ;  $p<0.05$ ) ve genel örgütsel adanmışlık düzeylerinde ( $F=5,667$ ;  $p<0.05$ ) mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre yapılan LSD analizinde; öğretim işine adanmışlık puanları 2-5, 3-5 ve 4-5 grupları, mesleğe adanmışlık puanları 1-2, 1-3, 1-4, 2-5 ve 3-5 grupları, okula adanmışlık 2-5, 3-5 ve 4-5 grupları, çalışma grubuna adanmışlık 2-4, 2-5 ve 3-5 grupları ve genel örgütsel adanmışlık düzeylerinde 1-2, 1-3, 2-3, 2-4,

◆ Esen Altunay

2-5, 3-5 ve 4-5 grupları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin 21 yıl ve üstü grubunda diğer meslek kıdemi gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin kurumda çalışma süresine göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo 5.** Kurumda çalışma süresine göre örgütsel adanmışlığın tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Adanmışlık	Kurumda Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Öğretim İşine Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	465	4,267	,4661	3,030	,029	1-4 2-4 3-4
	(2) 6-10 yıl	141	4,271	,4906			
	(3)11-15 yıl	97	4,263	,5062			
	(4) 16 yıl ve üstü	102	4,418	,4498			
Mesleğe Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	465	4,176	,6761	2,876	,035	1-4
	(2) 6-10 yıl	141	4,255	,6145			
	(3)11-15 yıl	97	4,215	,7001			
	(4) 16 yıl ve üstü	102	4,384	,6591			
Okula Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	465	3,844	,7561	3,180	,023	1-4 3-4
	(2) 6-10 yıl	141	3,970	,8021			
	(3)11-15 yıl	97	3,814	,6906			
	(4) 16 yıl ve üstü	102	4,061	,7236			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	465	3,654	,7555	10,201	,000	1-2 1-4
	(2) 6-10 yıl	141	3,976	,6470			
	(3)11-15 yıl	97	3,787	,7222			
	(4) 16 yıl ve üstü	102	3,968	,7256			
Toplam Adanmışlık	(1) 1-5 yıl	465	4,007	,5232	5,959	,001	1-2 1-4 3-4
	(2) 6-10 yıl	141	4,138	,5344			
	(3)11-15 yıl	97	4,040	,5136			
	(4) 16 yıl ve üstü	102	4,225	,5070			

Tablo 5 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri öğretim işine adanmışlık ( $F=3,030$ ;  $p<0.05$ ), mesleğe adanmışlık ( $F=2,876$ ;  $p<0.05$ ), okula adanmışlık ( $F=3,180$ ;  $p<0.05$ ), çalışma grubuna adanmışlık ( $F=10,201$ ;  $p<0.05$ ) ve genel örgütsel adanmışlık düzeylerinde ( $F=5,959$ ;  $p<0.05$ ) kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre yapılan LSD analizinde; öğretim işine adanmışlık puanları 1-4, 2-4 ve 3-4, grupları mesleğe adanmışlık puanları 1-4, grupları okula adanmışlık 1-4 ve 3-4 grupları çalışma grubuna adanmışlık 1-2 ve 1-4 grupları ve genel örgütsel adanmışlık düzeylerinde 1-2, 1-4 ve 3-4 grupları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin 16 yıl ve üstü grubunda diğer kurumda çalışma süresi gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin branşına göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmektedir.

**Tablo 6.** Branşa göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis H analizi

Örgütsel Adanmışlık	Branş	n	Sıra Ort.	$\chi^2$	Sd	P	Farkın Kaynağı
Öğretim İşine Adanmışlık	(1)Sınıf/Okulöncesi	462	429,86	21,269	4	,000	1-2, 3-5
	(2)Sözel Alan	162	377,91				1-4
	(3)Sayısal Alan	97	391,05				1-5
	(4)Uygulamalı Alan	72	329,90				2-5
	(5)Meslek Dersi	12	242,83				
Mesleğe Adanmışlık	(1)Sınıf/Okulöncesi	462	431,13	21,269	4	,000	1-2
	(2)Sözel Alan	162	376,95				1-3
	(3)Sayısal Alan	97	378,90				1-4
	(4)Uygulamalı Alan	72	332,10				1-5
	(5)Meslek Dersi	12	260,54				
Okula Adanmışlık	(1)Sınıf/Okulöncesi	462	419,48	6,367	4	,173	
	(2)Sözel Alan	162	388,46				
	(3)Sayısal Alan	97	381,29				
	(4)Uygulamalı Alan	72	371,34				
	(5)Meslek Dersi	12	330,17				
Çalışma Grubuna Adanmışlık	(1)Sınıf/Okulöncesi	462	404,77	1,565	4	,815	
	(2)Sözel Alan	162	405,88				
	(3)Sayısal Alan	97	393,69				
	(4)Uygulamalı Alan	72	410,35				
	(5)Meslek Dersi	12	327,21				
Toplam Adanmışlık	(1)Sınıf/Okulöncesi	462	422,69	10,353	4	,035	1-4
	(2)Sözel Alan	162	387,60				1-5
	(3)Sayısal Alan	97	379,20				
	(4)Uygulamalı Alan	72	363,47				
	(5)Meslek Dersi	12	282,46				

Tablo 6 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel adanmışlık düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $X^2=10,353$ ;  $p<0.05$ ). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin branşa göre öğretim işine adanmışlık ( $X^2= 21,269$ ;  $p<0.05$ ) ve mesleğe adanmışlık ( $X^2=21,269$ ;  $p<0.05$ ) alt boyutlarının puanları arasında anlamlı bir farklılık göstermekte; ancak çalışma grubuna adanmışlık ( $X^2=6,367$ ;  $p>0.05$ ) ve okula adanmışlık ( $X^2=12,956$ ;  $p>0.05$ ) alt boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farkın kaynağı için yapılan ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi yapılmıştır. İkili karşılaştırmaların sonucunda öğretim işine adanmışlık alt boyutunda 1-2, 1-4, 1-5, 2-5 ve 3-5 gruplarının puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Mesleğe adanmışlık alt boyutunda 1-2, 1-3, 1-4 ve 1-5 gruplarının puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Ge-

◆ Esen Altunay

nel örgütsel adanmışlık düzeylerinde 1-4 ve 1-5 gruplarının puanları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin Sınıf/Okulöncesi grubunda diğer branş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin bulgular ise Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Mezun olunan fakülteye göre örgütsel adanmışlığın tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Adanmışlık	Mezun olunan fakülte	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Öğretim İşine Adanmışlık	(1) Eğitim fak	597	4,267	,4703	2,195	,112	
	(2)Fen-Edebiyat	122	4,322	,4866			
	(3)Diğer	86	4,370	,4867			
Mesleğe Adanmışlık	(1) Eğitim fak	597	4,199	,6649	1,790	,168	
	(2) Fen-Edebiyat	122	4,239	,6649			
	(3) Diğer	86	4,343	,6956			
Okula Adanmışlık	(1) Eğitim fak	597	3,886	,7414	,907	,404	
	(2) Fen-Edebiyat	122	3,843	,8136			
	(3) Diğer	86	3,984	,7720			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	(1) Eğitim fak	597	3,734	,7354	3,932	,020	1-3
	(2) Fen-Edebiyat	122	3,780	,7948			
	(3) Diğer	86	3,972	,6854			
Toplam Adanmışlık	(1) Eğitim fak	597	4,041	,5188	2,821	,060	
	(2) Fen-Edebiyat	122	4,067	,5557			
	(3) Diğer	86	4,184	,5293			

Tablo 7 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin toplam örgütsel adanmışlık düzeyleri ( $F=2,821$ ;  $p>0.05$ ) mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri öğretim işine adanmışlık ( $F=2,195$ ;  $p>0.05$ ), mesleğe adanmışlık ( $F=1,790$ ;  $p>0.05$ ) ve okula adanmışlık ( $F=,907$ ;  $p>0.05$ ) boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemekte ancak çalışma grubuna adanmışlık ( $F= 3,932$ ;  $p<0.05$ ) boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin mezun oldukları fakülteye göre yapılan LSD analizinde; çalışma grubuna adanmışlık puanlarında 1-3 (Eğitim Fakültesi-Diğer fakülteler) grupları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Çalışma grubunda adanmışlık boyutunda Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin puanları Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üçüncü alt problem: “İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi nedir ?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan aritmetik ortalama ve standart sapma analizi sonucuna ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmektedir.

**Tablo 8.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi

Örgütsel Güven düzeyi	$\bar{X}$	SS
Meslektaşlara Güven	3,55	1,02
Öğrenci ve Veliye Güven	2,90	,76
Yöneticiye Güven	3,86	1,10
Toplam Güven	3,37	,74

Tablo 8 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin puan ortalamaları görülmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin meslektaşlara güven puan ortalamaları  $\bar{X} = 3,55$ 'tir. İlköğretim öğretmenlerinin öğrenciye-veliye güven puan ortalamaları  $\bar{X} = 2,90$ ; ilköğretim öğretmenlerinin yöneticiye güven puan ortalamaları  $\bar{X} = 3,86$ 'dır. Birinci alt problemin bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel güven puan ortalamaları  $\bar{X} = 3,37$  çoğunlukla katılıyorum düzeyindedir. İlköğretim öğretmenlerinin en yüksek algıladıkları boyut yöneticiye güven boyutudur ( $\bar{X} = 3,86$ ) ve en düşük algıladıkları boyut öğrenciye ve veliye güven boyutudur ( $\bar{X} = 2,90$ ).

#### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Dördüncü alt problem: "İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi bireysel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde biçimlendirilmiştir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan ilköğretim öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre örgütsel güven düzeyi tek tek analiz edilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin analiz sonucu Tablo 9'de sunulmuştur.

**Tablo 9.** Cinsiyete göre örgütsel güven düzeylerinin t testi analizi

Örgütsel Güven	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	Sd	T	P
Meslektaşlara Güven	Kadın	565	3,542	,9843	801	-,681	,496
	Erkek	240	3,598	1,099			
Öğrenci ve Veliye Güven	Kadın	565	2,849	,7478	801	-3,173	,002
	Erkek	240	3,037	,7775			
Yöneticiye Güven	Kadın	565	3,861	1,026	801	-,303	,742
	Erkek	240	3,889	1,267			
Toplam Güven	Kadın	565	3,344	,7010	801	-1,677	,094
	Erkek	240	3,446	,8215			

Tablo 9 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin meslektaşlara güven ve yöneticiye güven puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinden öğrenciye-veliye güven cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermektedir ( $t = -3,173$ ;

◆ Esen Altunay

$p < 0.05$ ). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinden öğrenciye-veliye güven boyutunda erkeklerin puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3,037$ ), kadınların puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 2,849$ ) daha yüksektir.

İlköğretim öğretmenlerinin mesleki kıdemine göre örgütsel güven düzeylerinin analiz sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

**Tablo 10.** Mesleki kıdeme göre örgütsel güven düzeylerinin tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Güven	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	SS	F	P
Meslektaşlara Güven	(1) 1-5 yıl	44	3,685	,9368	,435	,783
	(2) 6-10 yıl	75	3,533	,8048		
	(3) 11-15 yıl	131	3,555	,9627		
	(4) 16-20 yıl	247	3,596	1,0720		
	(5) 21 yıl ve üstü	308	3,510	1,0642		
Öğrenci ve Veliye Güven	(1) 1-5 yıl	44	2,949	,7175	1,673	,154
	(2) 6-10 yıl	75	2,910	,7357		
	(3) 11-15 yıl	131	2,847	,7819		
	(4) 16-20 yıl	247	2,826	,7509		
	(5) 21 yıl ve üstü	308	2,982	,7680		
Yöneticiye Güven	(1) 1-5 yıl	44	3,968	1,0124	,785	,535
	(2) 6-10 yıl	75	3,733	1,0533		
	(3) 11-15 yıl	131	3,789	1,1235		
	(4) 16-20 yıl	247	3,938	,9986		
	(5) 21 yıl ve üstü	308	3,865	1,1916		
Toplam Güven	(1) 1-5 yıl	44	3,461	,6882	,345	,848
	(2) 6-10 yıl	75	3,334	,6685		
	(3) 11-15 yıl	131	3,330	,7178		
	(4) 16-20 yıl	247	3,373	,7333		
	(5) 21 yıl ve üstü	308	3,387	,7801		

Tablo 10 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ( $F = ,345$ ;  $p > 0.05$ ) mesleki kıdem dikkate alındığında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin kurumda çalışma süresine göre örgütsel güven düzeylerinin analizi sonuçları ise Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11.** Kurumda çalışma süresine göre örgütsel güvenin tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Güven	Kurumda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Meslektaşlara Güven	(1) 1-5 yıl	465	3,523	,9192	1,289	,277
	(2) 6-10 yıl	141	3,708	1,3527		
	(3)11-15 yıl	97	3,536	,9970		
	(4) 16 yıl ve üstü	102	3,511	,9477		
Öğrenci ve Veliye Güven	(1) 1-5 yıl	465	2,927	,7351	,393	,758
	(2) 6-10 yıl	141	2,889	,8037		
	(3)11-15 yıl	97	2,871	,8288		
	(4) 16 yıl ve üstü	102	2,849	,7542		
Yöneticiye Güven	(1) 1-5 yıl	465	3,906	1,1336	1,263	,286
	(2) 6-10 yıl	141	3,911	1,0132		
	(3)11-15 yıl	97	3,680	1,1093		
	(4) 16 yıl ve üstü	102	3,818	1,0561		
Toplam Güven	(1) 1-5 yıl	465	3,380	,7265	,723	,538
	(2) 6-10 yıl	141	3,431	,7984		
	(3)11-15 yıl	97	3,306	,7535		
	(4) 16 yıl ve üstü	102	3,323	,7069		

Tablo 11 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ( $F=,723$ ;  $p>0.05$ ) kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin branşına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 12’de verilmektedir.

**Tablo 12.** Branşa göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis H analizi

Örgütsel Güven	Branş	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	Sd	P
Meslektaşlara Güven	Sınıf/Okulöncesi	462	403,09	,454	4	,978
	Sözel Alan	162	409,20			
	Sayısal Alan	97	404,73			
	Uygulamalı Alan	72	389,45			
	Meslek Dersi	12	383,25			
Öğrenci ve Veliye Güven	Sınıf/Okulöncesi	462	412,53	2,132	4	,712
	Sözel Alan	162	393,96			
	Sayısal Alan	97	393,59			
	Uygulamalı Alan	72	380,98			
	Meslek Dersi	12	366,29			



◆ Esen Altunay

Yöneticiye Güven	Sınıf/Okulöncesi	462	406,87	1,845	4	,764
	Sözel Alan	162	398,18			
	Sayısal Alan	97	377,95			
	Uygulamalı Alan	72	417,89			
	Meslek Dersi	12	432,42			
Toplam Güven	Sınıf/Okulöncesi	462	406,77	,371	4	,985
	Sözel Alan	162	401,27			
	Sayısal Alan	97	392,89			
	Uygulamalı Alan	72	398,03			
	Meslek Dersi	12	392,58			

Tablo 12 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ( $F=,371$ ;  $p>0.05$ ) branşa göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 13'de verilmektedir.

**Tablo 13.** Mezun olunan fakülteye göre örgütsel güvenin tek yönlü varyans analizi

Örgütsel Güven	Mezun olduğu fakülte	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı fark
Meslektaşlara Güven	(1) Eğitim fak	597	3,533	,9839	1,352	,259	
	(2) Fen-Edebiyat	122	3,544	1,2347			
	(3) Diğer	86	3,726	,9334			
Öğrenci ve Veliye Güven	(1) Eğitim fak	597	2,879	,7753	2,483	,084	
	(2) Fen-Edebiyat	122	2,905	,6801			
	(3) Diğer	86	3,074	,7533			
Yöneticiye Güven	(1) Eğitim fak	597	3,847	1,1581	2,775	,063	
	(2) Fen-Edebiyat	122	3,790	,9184			
	(3) Diğer	86	4,126	,8886			
Toplam Güven	(1) Eğitim fak	597	3,350	,7421	3,266	,039	1-3 2-3
	(2) Fen-Edebiyat	122	3,350	,7288			
	(3) Diğer	86	3,565	,7211			

Tablo 13 incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ( $F=3,266$ ;  $p<0.05$ ) mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin mezun oldukları fakülteye göre yapılan LSD analizinde; genel örgütsel güven puanlarında 1-3 (Eğitim Fakültesi-Diğer fakülteler) ve 2-3 (Fen-Edebiyat Fakültesi ile Diğer fakülteler) grupları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diğer fakültelerden mezun olan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algısı diğerlerinden daha yüksektir.

### Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Beşinci alt problem: "İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz sonuçları Tablo 14 'te verilmektedir.

**Tablo 14.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki

	Meslektaşlara Güven	Öğrenci ve Veliye Güven	Yöneticiye Güven	Öğretim İşine Adanmışlık	Mesleğe Adanmışlık	Okula Adanmışlık	Çalışma Grubuna Adanmışlık	Adanmışlık	Güven
Meslektaşlara Güven	1								
Öğrenci ve Veliye Güven	,435**	1							
Yöneticiye Güven	,512**	,335**	1						
Öğretim İşine Adanmışlık	,214**	,305**	,228**	1					
Mesleğe Adanmışlık	,185**	,236**	,152**	,637**	1				
Okula Adanmışlık	,325**	,410**	,287**	,564**	,519**	1**			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	,358**	,247**	,187**	,433**	,484**	,572**	1**		
Adanmışlık	,337**	,370**	,262**	,789**	,827**	,827**	,781**	1**	
Güven	,852**	,746**	,757**	,314**	,243**	,433**	,344**	,412**	1**

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 14'teki örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel adanmışlık ile güven düzeyleri arasında olumlu yönde orta düzeyde ( $r=,412^{**}$ ) bir ilişki belirlenmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ile örgütsel güven alt boyutları arasında ilişkiler incelendiğinde ise: öğretim işine adanmışlık boyutu ile meslektaşlara güven ( $r=,214^{**}$ ), öğrenciye-veliye güven ( $r=,305^{**}$ ) ve yöneticiye güven boyutları ( $r=,228^{**}$ ) arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki; mesleğe adanmışlık boyutu ile meslektaşlara güven ( $r=,185^{**}$ ), öğrenciye-veliye güven ( $r=,236^{**}$ ) ve yöneticiye güven boyutları ( $r=,152^{**}$ ) arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki; okula adanmışlık boyutu ile meslektaşlara güven ( $r=,325^{**}$ ), öğrenciye-veliye güven ( $r=,410^{**}$ ) ve yöneticiye güven boyutları ( $r=,287^{**}$ ) arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki; çalışma grubuna adanmışlık ile meslektaşlara güven ( $r=,358^{**}$ ), öğrenciye-veliye güven ( $r=,247^{**}$ ) ve yöneticiye güven boyutları ( $r=,187^{**}$ ) arasında orta ve düşük düzeyde olumlu yönde bir ilişki belirlenmiştir.

### Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Altıncı alt problem: “İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi, örgütsel adanmışlık düzeyini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” şeklinde biçimlendirilmiştir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 15’te verilmektedir.

**Tablo 15.** Örgütsel adanmışlığın yordanmasına ilişkin doğrusal regresyon analizi

Değişkenler	B	SEB	β	T	P	R <sup>2</sup>
Sabit	3,048	,080	-	38,183	,000	.180
Meslektaşlara Güven	,094	,020	,181	4,602	,000	
Öğrenci ve Veliye Güven	,183	,025	,264	7,347	,000	
Yöneticiye Güven	,039	,018	,081	2,144	,032	

Tablo 15 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel adanmışlık düzeyini açıklayıp açıklamadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyi örgütsel adanmışlık düzeyindeki toplam varyansın yaklaşık % 18’ini açıkladığı görülmektedir ( $R=0.424$ ,  $R^2=0.180$ ,  $p<0.05$ ). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri alt boyutları ile genel örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki için regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde tüm alt boyutların örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir açıklayıcı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öğrenci ve veliye güven düzeyi diğer boyutlarla karşılaştırıldığında toplam adanmışlık düzeyi üzerinde en yüksek etkiye sahiptir.

### Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma teoriye katkı sağlayabilecek sonuçlar sunmakta ve bu sonuçlarla problem durumunun çözümlenmesine ilişkin öneriler geliştirilmektedir.

Araştırmanın birinci alt probleminin bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerinin genel örgütsel adanmışlıkları oldukça yüksek düzeydedir (Her zaman düzeyi). Araştırma sonuçları ilköğretim öğretmenlerinin en yüksek düzeyde öğretim işine ve en düşük düzeyde çalışma grubuna kendilerini adadıklarını göstermiştir. Benzer doğrultuda Celep’in (1996) araştırma sonuçları, öğretmenlerin öğretim işlerine yüksek düzeyde kendilerini adadıklarını göstermiştir. Örgütsel adanmışlığın alt boyutları açısından en düşük ilişki, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma ve en yüksek ilişki öğretim işlerine ile okula adanma, öğretim işlerine ile öğretmenlik mesleğine adanma, okula ile çalışma grubuna adanma arasında bulunmuştur (Akt. Balay, 2012).

Babaoğlan ve Ertürk'e (2013) göre öğretmenlerin çalışma grubuna ve okula adanmışlıkları yüksek; öğretim işlerine ve mesleğe adanmışlıkları ise çok yüksek düzeydedir. Zöğ'ün (2007) araştırmasının bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin öğretim işlerine, okula, çalışma grubuna ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarının tümünde "çoğu zaman", düzeyindedir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek ve alt boyutlar açısından öğretim işine adanmışlık düzeylerinin en yüksek bulunmuş olmasının nedeni öğretmenlerin, sınıf içi etkinliklere katkı sağlama ve geliştirme açısından kendilerini daha istekli görmeleri olabilir. Öğretim işinin öğretmenlerin iş yaşantısı içinde aldığı zaman çalışma grubunda veya zümrede çalışma derecesine göre daha yüksektir. Doğal olarak öğretim işinde elde edilen içsel ve dışsal ödüllerin artması, doyumunu artırabilmektedir. Ancak öğretmenlerin sahip olduğu beceri ve uzmanlıklarının yeterince takdir edilmemesi ve mesleki yaşamı içinde bu beceri ve uzmanlıklarına verilen önemin düşük olmasının birçok nedeni olabilmektedir; öğretmenler mesleki çabalarını yaşamlarının diğer alanlarında ulaşmak isteği hedefler için bir aşama ve kolaylaştırıcı bir araç olarak göremiyor olabilirler ve çalışma grubunu oluşturan öğretmenler arasında dostça ve yakın bir ilişki yeterli oranda bulunmamış olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel adanmışlık düzeyleri öğretim işine ve mesleğe adanmışlık puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazına göre öğretmenlerin erkek öğretmenlerin çalışma grubuna adanmaları okulda geçen hizmet süresi arttıkça azalmaktadır (Celep vd., 2004). Benzer şekilde Artun'a (2008) göre kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Güner'in (2006) cinsiyete göre öğretmenliğe ilişkin tutumlar birbirine eşit seviyedeysen kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarından öğretmenliğe adanmışlıkları daha yüksek bulunmuştur. Brown, George-Curran ve Smith'in (2003), araştırma bulgularına göre, cinsiyet değişkeninin adanmışlıkta ılımlılaştırıcı bir değişken olmadığı görülmektedir (Akt. Karakuş, 2008). Zöğ'ün (2007) araştırma bulgularına göre öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Petrides ve Furnham'ın (2006) araştırmanın bulgularına göre örgütsel adanmışlık üzerinde duygusal zekânın etkisi, erkek örnekleme daha güçlüdür (Akt. Karakuş, 2008). Chew, Girardi ve Entekin'in (2005) çalışmada cinsiyet değişkenleri ile örgütsel adanmışlık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Akt. Zöğ, 2007). Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni, doğu kültürüne sahip bir toplumda ve hatta öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görüldüğü bir toplumda kadınlar için öğretim işine ve bir mesleğe aidiyetin kendilerini gerçekleştirmeleri açısından çok önemli bir yeri olduğunun göstergesi olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu doğrultuda Artun'un (2008) araştırmasında örgütsel adanmışlık düzeylerinin mesleki kıdemleri fazla olan öğretmen-

menlerde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bozdemir ve Yolcu'nun (2014) okul yöneticilerinin adanmışlık düzeyleri meslekteki kıdemine göre farklılaşmaktadır. Ware ve Kitsantas'ın (2007) ve Zöğ'ün (2007) araştırmalarının bulgularına göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdemdeki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni, öğretmenlerin ileri bir kıdemde olması ikinci bir meslek seçiminin sözkonusu olması olasılığının düşürmektedir. Doğal olarak daha erken kıdemde iken birey adanmışlık hissetmediği bir mesleği yaparken bundan vazgeçip yeni bir başlangıç yapabilmektedir. Ancak ileri kıdemlerde buna zaman ve emek ayırmakta zorlanabilmektedir. Böylece öğretmenlik mesleğine katkı isteği artabilmektedir. İkinci bir neden ise yıllar boyunca mesleki anlamda birçok deneyim bireyi olgunlaştırabilmekte ve olumlu deneyimler adanmışlık oranını artırabilmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin kurumda çalışma süresine göre örgütsel adanmışlık düzeylerinde kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu doğrultuda Zöğ'ün (2007) araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin görevde bulunduğu okuldaki görev süresine örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Celep ve arkadaşlarına (2004) göre öğretmenlerin okulda geçen hizmet süresi ile çalışma grubuna adanmışlık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Artun'a (2008) göre öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlık bir okuldaki çalışma süreleri arttıkça, gelişmektedir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda 16 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni yıllar boyunca aynı okulda çalışma sonucunda okulun tüm paydaşlarını çalışanları, öğrencileri ve yöneticilerini yakından tanımaları, okulun değer ve amaçlarını benimsemeleri ve bunların gerçekleştirilmesi için fazla çaba gösterme ve olumlu katkı sağlamak istemeleri ve bağlılık hissetmeleri olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin bransa göre öğretim işine ve mesleğe adanmışlık alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alan yazında ilköğretim öğretmenlerinin branşına göre örgütsel adanmışlık düzeylerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak Güner'in (2006) araştırmasında ilköğretim ve orta öğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda Sınıf/Okulöncesi öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni öğretmenlerin genelde uzun süreli aynı sınıflarla çalışması sonucunda gelişme gereksinimi belirleyip buna göre etkinlikleri planlayıp sonuçları görebilmesi ve bundan doyum sağlayacak imkan bulabilmesi, öğretmenlerin değişim hızının daha uzun olması böylece yakın ve dostça bir ilişkinin kurulabilmesi ve okulda kalma isteğinin daha yüksek olması olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre çalışma grubuna adanmışlıklarında Eğitim Fakültesi ve Diğer fakülte mezunları arasında anlamlı farklılı-

ğın olduğu tespit edilmiştir. Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin puanları Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Alan yazında ilköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel adanmışlık düzeylerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının nedeni kendilerini eğitim fakülteleri mezunu olanlarına göre öğretmenlikte ispat etmek durumunda kaldıkları için çok çaba sarf etmeleri ve çabalarına çok anlam yüklemeleri, bu nedenle öğretmenlik ölçütleri konusunda çok nesnel davranamamaları veya öğrenmeye açık olmaları ve kendilerini geliştirmeleri olabilir.

Üçüncü alt problemin bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güvenleri oldukça yüksek bulunmuştur. Özer ve arkadaşlarının (2007) araştırmasından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güveni “orta” düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Demirel’e (2008) göre, devamlılık ve duygusal bağlılığını örgüt ve yöneticiye güveni olumlu etkilemektedir. Yönetici ve örgüte güven ile zorunlu bağlılık arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Yılmaz ve Sünbül’ün (2009) araştırmasının bulgularına göre yöneticiye güven, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı olarak örgütsel güven alt boyutları ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Memduhoğlu ve Zengin’in (2011) araştırmasında ise öğretmenlerin ilköğretim okullarındaki güvenin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cemaloğlu ve Kılınç’ın (2012) araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okulda algıladıkları güven düzeyi düşüktür. Güven düzeyi liderliğin istisnalarla yönetim ve laissez-faire alt boyutlarıyla olumsuz bir ilişki içindedir. Aynı zamanda istisnalarla yönetim örgütsel güvenin yöneticiye güven ve çalışanlara duyarlılık boyutlarının en güçlü yordayıcısı, idealleştirilmiş etki ise yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarının en güçlü yordayıcısıdır. Cerit’in (2009) araştırmasının bulgularına göre işbirliği yapma düzeyleri ile örgütsel güven düzeyi ile arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Müdürlerle ve aile ile işbirliğinin önemli bir yordayıcısı öğrencilere güven ve müdürlere güvendir. Meslektaşlarla işbirliğinin önemli bir yordayıcısı öğrencilere güven ve meslektaşlara güvendir. Ailelere güven ise işbirliği etkenlerinin önemli yordayıcısı olarak görülmemiştir. Öztürk ve Aydın’ın (2012) araştırmasının bulgularına göre ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kurumlarına güveni üst düzeydedir. Örgütsel güvenin en üst düzeyde iletişim boyutunda ve en düşük düzeyde çalışanlara duyarlılık alt boyutunda olduğu görülmektedir. Sipahioğlu ve Öner’in (2013) araştırmasının bulgularına göre ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütüne ilişkin güvenleri “Çok” düzeyinde bulunmuştur. Arlı’nın (2011) araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel güven ile vatandaşlık davranışlarının doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bulgular, örgüt kültürünün öğretmenlerin örgütsel güven ile vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracı değişken olduğunu göstermiştir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek ve alt boyutlar açısından yöneticiye güven düzeylerinin en yüksek bulunmuş

olmasının nedeni öğretmenlerin yöneticilerinin adil davranması, tutarlı davranışlar sergilemesi veya okulda herhangi bir kaygı ortamı yaratmaması olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinden öğrenciye-veliye güven cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yılmaz'ın (2005) araştırmasına göre bazı alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi farklılaşmaktadır. Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasının bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Öztürk ve Aydın'ın (2012) araştırmasında ise örgütsel güven düzeyi erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin daha yüksek bulunmuştur. Çalışanlara duyarlık boyutunda bu fark daha artmıştır. Sipahioğlu ve Öner'e (2013) göre erkek öğretmenlere kıyasla kadın öğretmenlerin güven düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olmasının nedeni, öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görülmesine rağmen doğu kültürüne sahip bir toplumda erkeklerin kendilerini daha güvende hissettiklerinin göstergesi olabilir. Çünkü örgütsel güvenin tüm düzeylerinde kadınların ortalamaları erkeklerinkinden daha düşüktür. Kadın öğretmenler öğrenci ve veliyi daha çok bir tehdit olarak görmekte olabilir. Ancak erkek öğretmenler kendilerini daha güçlü hissettiklerinden bunu daha düşük veya baş edilebilir bir sorun olarak görüyor olabilirler.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasının bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven toplam ve alt ölçek ortalamaları kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında fark bulunmamasının nedeni öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel güven düzeylerinde belirleyici bir etken olmamasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin farklı mesleki kıdemlerde edindiği deneyimler ve yaşantılar örgütsel güven algısını şekillendirebilmektedir. Yöneticiye, veliye, öğretmenlere veya öğrencilere güven düzeyinin öğretmenlerin tüm mesleki kıdemlerde yüksek olması beklentilerinin benzer olduğunu gösterebilir.

İlköğretim öğretmenlerinin kurumda çalışma süresine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yılmaz'ın (2005) araştırma sonucuna göre örgütsel güven düzeyi öğretmenlerin hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda kurumda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında fark bulunmamasının nedeni öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin düzeylerinin örgütsel güven düzeylerinde tek başına belirleyici bir etken olmamasından kaynaklanabilir. Bireyin karşısındakinin amacına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerinden emin olması durumunda güven düzeyi yükselbilmektedir ancak bu süreçteki olumsuz gözlemlerde güven duygusunu zedelemektedir. Bu nedenle sürenin uzaması olumsuzlukların görülme oranını artırabilmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin branşına göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasının bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven ortalamalarında branşa göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Okulun öğrenci ve öğretmen sayısına göre farklılaşmalar bulunmuştur. Öğretmen ve öğrenci sayısı azaldıkça, örgütsel güven düzeyinin arttığı bulunmuştur. Öztürk ve Aydın'ın (2012) araştırmasında ise öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır. Meslek ve sözel ders öğretmenleri arasında yöneticiye güven boyutunda anlamlı bir farklılaşma mevcuttur. Sayısal ve sözel ders ile meslek dersi öğretmenleri arasında yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Memduhoğlu ve Zengin'in (2011) araştırmasında ulaşılan bulgular, örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve okuldaki öğretmen sayısı yani okul büyüklüğüne göre değiştiği görülmüştür. İlköğretim okullarındaki sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmen sayısı oranı yüksektir. Bu nedenle bulgular bu branş düzeyinde değerlendirilebilir. Özer ve arkadaşlarının (2007) araştırmasının sonucuna göre meslektaşlara güven düzeyi, liselerdeki öğretmen sayısı arttıkça düşmekte; diğer liselerdeki öğretmenlere göre fen ve Anadolu liseleri öğretmenleri, örgütsel güven düzeyi daha olumlu algılamaktadırlar. Bu araştırmanın bulgusu doğrudan branş bulgusu olarak değil ancak dolaylı olarak branş dağılımının yüksek olduğu okullar ve benzer olduğu okullar arasındaki bir değerlendirmeyi içermektedir. Öğretmen ve branş sayısının çok geniş olması birbirini tanımayı ve anlamayı düşürebilmektedir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda branşa göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında fark bulunmamasının nedeni öğretmenlerin branş düzeylerinin örgütsel güven düzeylerinde tek başına belirleyici bir etken olmamasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin yönetici, veli, öğretmenler veya öğrencilere güven düzeyinin tüm branşlarda yüksek olması beklentilerinin karşılandığının ve birbirlerinin davranış ve tutumları, sosyal ilişkileri ve beklentilerini izleyerek güven geliştirdiklerinin göstergesi olabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin mezun oldukları fakülteye göre incelenen genel örgütsel güven ortalamalarında Eğitim Fakültesi-Diğer fakülteler ve Diğer fakülteler-Fen-Edebiyat Fakültesi grupları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diğer fakültelerden mezun olan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algısı diğerlerinden daha yüksektir. Alan yazında ilköğretim öğretmenlerinin mezun olduğu fakülteye göre örgütsel güven düzeylerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olmasının nedeni kendilerini eğitim fakülteleri ve fen- edebiyat fakülteleri mezunu olanlarına göre yönetici, veli, öğretmenler veya öğrencilerle ilgili bazı ayrıntılar konusunda iyi değerlendiremedikleri ve bu nedenle nesnel davranamamaları veya onları çok iyi tanıdıkları için olumlu anlam yüklemeleri olabilir.



Araştırmanın beşinci alt problemi doğrultusunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi ve adanmışlık düzeyi arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Güner'in (2006) araştırmasında ilköğretim öğretmenlerin öğretmenlik tutumları ve kişilik özelliklerinin örgütsel adanmışlıklarını yordadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin sebat, başarıma, karşı cinsle ilişki, değişiklik, gösteriş vb. kişilik özellikleri adanmışlıklarını etkilemektedir. Adanmışlığı öğretmenlik tutumları ve kişilik özellikleri birlikte yordamaktadır. Keskin'in (2005) sonuçlarına göre bireysel özellikler, örgütsel adanmışlık düzeyini etkilemektedir. Özel ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyi, MLO ve resmi ilköğretim okullarının yönetici ve öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Bozdemir ve Yolcu'nun (2014) araştırmasında problem çözme becerileri ile örgütsel adanmışlık arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Taştan'a (2014) göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile psikolojik güçlendirme algısı ve katılımcı örgüt iklimi arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel adanmışlık ile psikolojik güçlendirme algısı arasındaki ilişki üzerinde kendilik algısı ile algılanan iş güvencesi anlamlı olarak düzenleyici bir role sahiptir. Göksoy, Yenipınar ve Sağır'ın (2012) "bilişsel adanmışlık" ile tükenmişlik arasında ters orantılı zayıf bir ilişki tespit edilmesi adanmışlığın tükenmişliği azalttığını göstermektedir. Araştırmada, Petrides ve Furnham'ın (2006) araştırmasının bulgularına göre örgütsel adanmışlık ile duygusal zekâ arasındaki ilişkide ise iş stresi, iş doyumu ve kontrol algısının aracı değişkenler olarak belirlenmiştir (Akt. Karakuş, 2008). Nikolaou ve Tsaousis'in (2002) araştırmasının bulgularına göre örgütsel adanmışlık ile duygusal zeka arasında ise olumlu ilişki bulunmuştur. Rozell, Pettijohn ve Parker'ın (2004) araştırmasının bulgularına göre örgütsel adanmışlık ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Karakuş'un (2008) araştırmasının bulgularına göre duygusal adanmışlık düzeylerini duygusal zekâ yeterlikleri yüksek düzeyde yordamaktadır. Okul yöneticilerinin duygusal adanmışlık düzeylerini duygusal zekâ yeterlikleri anlamlı şekilde açıklamamaktadır. Öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeylerini müdür yardımcılarının duygusal zekâ yeterlikleri anlamlı şekilde yordamaktadır. Karagöz'ün (2008) araştırmasının bulgularına göre; ile öğretmenlerin adanmışlığı ile yöneticilerin etik liderlik rolleri arasında olumlu yönde bir ilişki saptanmıştır. Babaoğlu ve Ertürk'ün (2013) öğretmenlerin okula adanmışlıkları ile adalet algıları arasında orta düzeyde; çalışma grubuna, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine adanmışlıkları arasında ise olumlu ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Alan yazında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile güven arasında olumlu bir ilişki bulunmasının nedeni yönetici, veli, öğretmenler veya öğrencilere güven düzeyinin yüksek olması öğretmenlerin beklentilerinin karşılandığı ve doyumlarını ve aynı zamanda okulda bulunma isteğini olumlu etkilediğinin göstergesi olabilir. Öğretmenlerin karşısındakinin amacına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerine duyduğu güven duygusu artarken öğretim işine,

mesleklerine, çalışma arkadaşlarına ve okula adanmışlıkları artmaktadır. Öğrenciye ve veliye güven okula adanmışlık ilişkisi diğer boyutlara göre en yüksek düzeydedir. İkinci olarak meslektaşlara güven ile çalışma grubuna adanmışlık gelmektedir. Tüm örgütsel güven düzeylerinde öğrenci ve veliye güven düzeyi ile toplam adanmışlık düzeyi ilişkisi en yüksektir. Bu bulgunun nedeni öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini en çok öğrenci ve veli ile ilişkileri belirlemesi olabilir.

Araştırmanın altıncı alt problemi doğrultusunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel adanmışlıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu bulunmuştur. Alan yazında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güveninin örgütsel adanmışlıkları üzerinde yordayıcılığını doğrudan inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel adanmışlıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmasının nedeni öğretmenlerin örgütsel adanmışlığının onların güven duygusundan etkilendiğinin ve öğretmenlerin karşısındakinin amacına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerine duyduğu güven duygusunun onun okulda adanmışlığını geliştirebildiğinin göstergesidir. Bu nedenle öğrenciye ve veliye güven duygusunun geliştirilmesini sağlayacak ortamlar yani önyargıların yıkılmasını, birbirine destek olmayı, iletişim başarılı olmasını sağlayacak okul ortam ve koşullarının öğretmenlerin adanmışlığının göstergesi olabilmektedir. Ancak örgütsel güven değişkeninin örgütsel adanmışlığı düşük bir oranda yordadığı görülmektedir. Bu bulgu bu araştırmanın amacı dışında kalan bir çok örgütsel ve kişisel değişkenin de öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinde etkili olduğunu göstermektedir. Sonuçların bu anlamda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmada erişilen bulgular doğrultusunda eğitimciler, yöneticiler ve araştırmacılar için birtakım öneriler sunulabilir. İlköğretim öğretmenlerinin öğretim işine adanmışlıkları yüksek düzeyde iken çalışma grubuna adanmışlıkları en düşük düzeyde olduğuna göre öğretmenlerin meslektaşları ile işbirliğini destekleyecek ve olumlu ilişkiler kurmasını sağlayacak çalışma ortamları sağlanmalıdır. Kıdemleri düşük olan, kurumda çalışma süreleri düşük olan, branş öğretmenleri ile eğitim ve fen-edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini geliştirecek oryantasyon programları düzenlenmelidir. Erkek öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini geliştirecek özendirici çalışmalar düzenlenmelidir.

İlköğretim öğretmenlerinin en yüksek algıladıkları boyut yöneticiye güven boyutu ve en düşük algıladıkları boyut öğrenciye ve veliye güven boyutudur. Bu nedenle öğrenci ve veli ile yaşanan olumsuzlukların azaltılması için bireylerarası ilişkilerin geliştirilmesinde yararlı olacak hizmetiçi eğitim programları düzenlenmelidir. Öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri ve entellektüel becerilerinin artması daha çok güven duygusu geliştirmelerini sağlayabilir. Kadın, Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu olan ilköğretim öğretmenlerinin güven düzeyleri düşük belirlendiğinden bu grubun güven düzeylerinin yükseltilmesi için sorun alanları belirlenebilir, soruna

◆ Esen Altunay

yönelik çözümlerle yönetim tarafından daha çok desteklenebilirler (bu gruplara pozitif ayrımcılık uygulanabilir). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin yükseltilmesi örgütsel adanmışlık düzeylerini yükselttiğinden örgütsel güven düzeylerini olumsuz etkileyen ortam ve koşulların belirlenmesi okul düzeyinde sorunların çözülmesi gerekmektedir.

Araştırmaların çalışma gruplarına göre farklı sonuçlara ulaşıldığına göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlığında yöneticilerin problem çözme becerilerine ve karar verme stillerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının anlaşılması için farklı örneklemeler üzerinde ve çalışma gruplarıyla da çalışılabilir. Başka bir çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel güveni geliştirme stratejileri ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlığına etkisi incelenebilir. Bu çalışma ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) düzeyinde gerçekleştirildiği için başka bir çalışmada ortaöğretimde görev yapan öğretmenler örneklem alınarak araştırılabilir. Ayrıca konunun derinlemesine imkan verecek nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin birarada kullanıldığı karma araştırma deseninde çalışmalar yapılabilir.

### Kaynakça

- ALDEMİR, Ceylan (1985), *Örgütler ve Yönetimi*, Bilgehan Basımevi, İzmir.
- ARLI, Didem. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- ARTUN, Birkay (2008). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi (Sakarya İli Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- ASUNAKUTLU, Tuncer (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. S. 9
- BABAOĞLAN, Emine ve ERTÜRK, Emel (2013). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28(2), ss.87-101
- BALAY, Refik. (2012). "Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel ve Devlet Üniversitesi Arasında Bir Karşılaştırma", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (4), ss.2461-2486.
- BOGLER, Ronit ve SOMECH, Anit (2004). "Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools". *Teaching and Teacher Education*, 1 20 (3), ss.277-289.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arası.... ◆

- BOLON, Douglas S. (1997). "Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Hospital & Health Services Administration*, 42 (2), p.221-242.
- BOZDEMİR, Yasemin ve YOLCU, Hüseyin (2014). "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Uluslararası E-Dergi. 4(2), ss.287-312
- BÖKEOĞLU, Ömay Çokluk. ve YILMAZ, Kürşat (2008). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 54, ss.211-233.
- CELEP, Cevat (1996). *Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Yayınlanmamış Araştırma. Ankara.
- CELEP, Cevat (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- CELEP, Cevat, DOYURAN, Şoheyda., SARIDEDE, Ufuk ve DEĞİRMENCİ, Tuğba (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. **XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- CEMALOĞLU, Necati ve KILINÇ, Ali Çağatay (2012). "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.12 (23), 132 - 156
- CERİT, Yusuf (2009). "Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki" *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. XXII (2), ss.637-657
- DEMİREL, Yavuz (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*, S.15 (2), ss.179-194
- ERGUN, Turgay (1975). "Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı". *Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, S.8 (4), ss.97-106.
- GÖKSOY, Süleyman. YENİPİNAR, Şenyurt ve SAĞIR, Mahmut (2012). "İlköğretim Okulu ( İlk Okul ve Orta Okul) Müdürlerinin Örgütsel Adanmışlık ve Akademik Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Procedia -Social and Behavioral Sciences*.
- GÜL, Hasan (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi". *Ege Akademik Bakış*, S.2 (1), ss.38-56.
- GÜNER, Hamza (2006). *Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. İstanbul
- HOY, Woolfolk K. & TSCHANNEN-MORAN, M. (2003). **The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust in Schools**. Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Ed.). *Studies in leading and organizing schools* ( p.181-207).
- KARAGÖZ, Ali (2008). **İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Alınan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği)**. YediTepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

◆ Esen Altunay

- KARAKUŞ, Mehmet (2008). **İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeteneklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumunu Düzeylerine Etkisi**. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Elazığ.
- KARASAR, Niyazi. (1991). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KESKİN, Cemil (2005). **İlköğretim Okullarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulanmasının Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyine Etkisi (İstanbul Örneği)**. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- KOÇEL, Tamer. (1999). **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: Beta Yayınları.
- MEMDUHOĞLU, Hasan Basri ve ZENGİN, Mevsim. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. VIII (I), ss.211-217
- NIKOLAOU, Ioannis ve TSAOUSIS, Ioannis (2002). "Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment." *International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), p.327-342.
- ÖZDEMİR, Servet (2000), **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- ÖZDEN, Yüksel (1997). "Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi?" *Milli Eğitim Dergisi*, S.135, ss.35-42.
- ÖZTÜRK, Çiğdem ve AYDIN, Bahri (2012). "Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), ss.485.
- ROZELL, Elizabeth J., PETTIJOHN, Charles E. ve PARKER, R. Stephen (2004). "Customer-Oriented Selling: Exploring The Roles of Emotional Intelligence and Organizational Commitment", *Psychology & Marketing*, 21 (6), p.405-424.
- SARIDEDE, Ufuk ve DOYURAN, Şoheyda (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, **XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**. Malatya: İnönü Üniversitesi (6-9 Temmuz 2004).
- SİĞRİ, Ünsal (2007). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), ss.261-278.
- SİPAHİOĞLU, Mete ve ÖNER, Mutlu (2013). "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2 (3), ss.104-111.
- TAŞTAN, Seçil Bal (2014). "Örgüt İklimi İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikososyal Kaynakların Rolü: Kamu Kesimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6 (1), ss.91-106.
- WARE, Herbert ve KİTSANTAS, Anastasia. (2007). "Teacher and Collective Efficacy Beliefs As Predictors Of Professional Commitment", *The Journal of Educational Research*, 100 (5),

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arası....** ◆

- WARD, Edward A. ve DAVIS, Elaine (1995). "The effect of benefit satisfaction on organizational commitment. Compensation & Benefits Management", 11 (3), p.35-41.
- YILMAZ, Ercan (2005). "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), ss.567-580.
- YILMAZ, Ercan ve SÜNBÜL, Ali Murat. (2009). "Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi", Journal of Qafqaz University. 26, p.172-179.
- ZÖĞ. Hasan. (2007). **İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki**. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.