



## Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University  
Journal of Faculty of Education



2023, 23(2), 625 – 642. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1122906>

### Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi An Investigation of the Relationship between Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Organizational Trust Perceptions

Zülfü DEMİRTAŞ<sup>1</sup> , Muhammed Sıddık BAL<sup>2</sup> 

Geliş Tarihi (Received): 29.05.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 13.04.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.06.2023

**Öz:** Bu araştırmanın amacı ortaokullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyumunu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. İlişkisel tarama deseninde olan araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ilindeki ortaokullarda görev yapmakta olan ve seçkisiz yolla seçilen 353 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Öğretmen İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların cinsiyeti açısından iş doyumunu ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamaktadır. Yaş değişkeni iş doyumunu algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmazken, örgütsel güven algılarında İletişim Ortamı dışındaki boyutlarda ve ölçek genelinde anlamlı farklılığa neden olmaktadır. Branş açısından iş doyumunu ölçeğinde ve örgütsel güven ölçeğinin üç boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Çalışanlara Duyarlılık boyutunda ise anlamlı düzeyde bir farklılık vardır. Katılımcıların öğretmen ya da okul yöneticisi olmaları iş doyumunu algılarında anlamlı bir değişikliğe neden olmazken, örgütsel güven ölçeğinin bütün boyutlarında ve ölçek genelinde yöneticiler lehine farklılaşmaktadır. Hizmet süresi iş doyumunu ve örgütsel güven ölçeğinin Çalışana Duyarlılık boyutunda anlamlı farklılıklara neden olmamakta, örgütsel güvenin diğer boyutlarında ve ölçek genelinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır. İş doyumunu ile örgütsel güven algıları arasında aynı yönde, orta düzeyli ve anlamlı bir ilişki vardır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, örgütsel güven, ortaokul, öğretmen

&

**Abstract:** The purpose of this research is to reveal the relationship between job satisfaction and organizational trust perceptions of teachers and school administrators working in secondary schools. The sample of the research, which is in relational scanning design, consists of 353 randomly selected teachers and school administrators working in secondary schools in Diyarbakır in the 2019-2020 academic year. Teacher Job Satisfaction Scale and Organizational Confidence Scale were used as data collection tools in the research. The findings show that the participants' job satisfaction and organizational trust perceptions are high. There is no significant difference between the perceptions of job satisfaction and organizational trust in terms of the gender of the participants. While the age variable does not cause a significant difference in job satisfaction perceptions, it causes a significant difference in organizational trust perceptions in dimensions other than the Communication Environment and across the scale. No significant differences were found between the job satisfaction scale and the three dimensions of the organizational trust scale in terms of the branch. There is a significant difference in the Sensitivity to Employees dimension. While the fact that the participants are teachers or school administrators does not cause a significant change in their job satisfaction perceptions, it differs in favor of the administrators in all dimensions of the organizational trust scale and across the scale. Length of service does not cause significant differences in the Employee Sensitivity dimension of job satisfaction and organizational trust scale, but causes significant differences in other dimensions of organizational trust and across the scale. There is a moderate and significant relationship in the same direction between job satisfaction and organizational trust perceptions.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational trust, secondary school, teacher

**Atıf/Cite as:** Demirtaş, Z. & Bal, M.S. (2023). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625-642. DOI:10.17240/aibuefd.2023..-1104113

**İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

**Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Zülfü Demirtaş danışmanlığında Muhammed Sıddık Bal tarafından hazırlanan ve Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından kabul edilen "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tezinin verileri kullanılarak yeniden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğt. Bil. Böl., [zdemirtas@firat.edu.tr](mailto:zdemirtas@firat.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1072-5772

<sup>2</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, [msbaley@gmail.com](mailto:msbaley@gmail.com), ORCID: 0000-0002-6794-3658

## 1. GİRİŞ

İnsan yaşamında önemli bir yer tutan örgütler, birey ve grupların tek başına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşabilmeleri için bir araç olarak işlev görürler. Üretim yapma ve çalışanlarının işten doyumunu sağlama gibi iki esaslı amacı olan örgütlerde, örgütsel hedeflere ulaşmak kadar çalışanların ihtiyaç ve beklentileri de örgütsel yaşam açısından önemlidir (Hoy ve Miskel, 2010). Bireysel beklenti ve ihtiyaçlar arasında önemli bir yer tutan iş doyum kavramıyla işten elde edilen maddi gelir ve çalışanın iş arkadaşlarıyla geçirdiği zamandan zevk almasıyla birlikte yaptığı işten haz ve mutluluk duyması ifade edilmektedir (Eren, 2001). Hem çalışan hem de örgüt açısından önemli olan iş doyumunun çalışanın işini sevmesi, kendini mutlu ve işinde güvende hissetmesi gibi durumları kapsamakta olup (Karcıoğlu ve Akbaş; 2010) ücret, çalışma koşulları, iş arkadaşları, yöneticiler, gelecekte beklenenler ve işe yönelik genel tutumlardan etkilenmektedir (Dugguh ve Ayaga, 2014). Örgütte yaşanan iş doyumunu çalışanın kendisini iyi hissetmesine neden olarak sorumluluk duygusunu geliştirmesini sağlayabilir (Çetinkanat, 2000).

Bir toplumun geleceğini şekillendiren kurumlar olarak okulların öğrencileri eğitsel amaçlar doğrultusunda yetiştirmelerini beklenir. Okulların üretim sürecini icra eden çalışanları olarak öğretmenlerin işlerinden doyum elde etmeleri yaşamsal bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, Demirtaş ve Ersözlü (2010) öğretmenlerin iş doyumunun eğitim ve öğretim sürecinin kalitesini yükseltecek bir değişken olarak görülebileceğine vurgu yapmaktadırlar. Öğretmen iş doyumunun eğitimin kalitesinin artıracığı yadsınamayacak bir gerçek olarak görülebilir. İş doyumunun bu öneminden dolayı eğitim kurumlarının, öğretmenlerin işinden doyum elde etmesini sağlayacak yolları bulmaya çalışması beklenir. İş doyumunu ile birlikte öğretmenlerin örgütsel güven duygularının yükselmesi beklenir.

Örgütsel güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerde çalışanlar arasında uyum ve iletişimle birlikte bireysel performansın yüksek düzeyde ve çatışmaların en düşük düzeyde olması beklenir. Buna bağlı olarak, daha verimli bir çalışma ortamının oluşması mümkün olur. Örgütsel güvenin, örgütsel amaçlarla birlikte çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasına olanak sağlaması beklenir. Bu bağlamda örgütsel güven, önemli bir işlev görebilerek örgütsel amaçlar ile çalışanların bireysel beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yardım edebilir. Örgütsel güven, örgüt çalışanlarını ve onların birbirleriyle ilgili tutum ve davranışlarını kapsamakla birlikte, örgütün işleyiş şekline, yöneticilerine ve örgütün kendisine olan güveni de yansıtmaktadır. Güven duygusunun tüm çalışanlar tarafından hissedilebilir bir seviyede olduğu örgütlerde; işbirlikçi çalışma, takım ruhuyla hareket etme, bireysel performansların en üst düzeyde yansıtılması, kriz oluşumunun en aza indirgenmesi ve yüksek verimin sağlanması söz konusudur.

Örgüt açısından yüksek düzeyde ihtiyaç duyulan örgütsel güvenin önemi, yüksek düzeyde etkileşimin yaşandığı eğitim örgütleri açısından diğer örgütlere nazaran daha fazladır. Eğitim kurumlarında örgütsel güven ortamının oluşmasında açık iletişim, bireysel ilişkilerde doğruluk ve samimiyet, yüksek düzeyde mesleki yeterlilikler, yönetim ile çalışanlar arasındaki tutum ve davranışlarda şeffaflık olması beklenmektedir (Yılmaz, 2006).

**İş Doyumu:** Doyum kavramı istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımakta olup ihtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanmaktadır. Doyum elde etme ancak ilgili birey tarafından hissedilebilir ve bireyin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir rol üstlenir (İşcan ve Sayın, 2010). Bir örgütte çalışan bireyin yaptığı işten doyum sağlamanın ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması, sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürebilmesi üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010). İş doyum kavramının evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı bulunmamasına rağmen en çok kabul gören tanım Locke (1976) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre "iş doyumunu, çalışanın kendi işini veya deneyimini takdir etmesinden kaynaklanan olumlu veya hoş bir duygusal durumdur". İşin kendisinin ve çalışanların

ödüllendirici, doyum sağlayıcı tatmin edici bulunduğu ya da sinir bozucu ve tatmin edici bulmadığı çalışma ortamının tüm özelliklerini içermesinden dolayı iş doyumunun kavramsal alanı oldukça geniştir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu, hizmet kalitesi, performans, işin özellikleri, kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Demirtaş, 2010).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen öğeler iki grupta toplanabilir. Birinci grupta çalışanın yaşı, iş tecrübesi, eğitim düzeyi ve karakter ile ilgili özellikleri barındıran bireysel faktör yer almaktadır. İkinci grupta ise işin ortamı ve ücreti, örgüt yöneticilerinin davranış ve tutumları, çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla olan iletişim, adil yükselme şartları, iş güvenliği ve ödüllendirme sistemini içerisinde bulunduran örgütsel faktörler bulunur (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). İşin çalışanın kendisini geliştirmesine yardımcı olması, yöneticinin çalışana destek sağlaması, sosyal hakların korunması, çalışanın iş ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanması, ücret politikası, görevde yükselme olanakları, çalışma ortamı ve diğer çalışanlar ile kurumun çalışma şekli iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Çalışanların iş doyumlarını açıklamaya çalışan değişik teoriler vardır. Bunlardan biri olan Herzberg ve arkadaşlarının Motivasyon-hijyen teorisi çalışanları iş hayatındaki olumlu tutumlara yol açan öğelerin ortaya çıkma nedeninin bireylerin kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etme potansiyelinden kaynaklandığına işaret etmektedir. Bunun tam tersi, birkaç farklı faktör fizyolojik emniyet ve sosyal ihtiyaçlarla ilgilidir. Bu teoride Herzberg ve arkadaşları olumlu durumların kazanım, yapılan iş, sorumluluk ve gelişme kaydetme etkisiyle ortaya çıktığını bulmuşlardır. Olumsuz durumlar ise ast ve üst arasındaki ilişkiler, teknik denetleme, şirket politikası, yönetim, çalışma koşulları, ücret ve kişisel yaşam etkisi doğrultusunda ortaya çıkmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010). Herzberg'in teorisinin temel varsayımları şunlardır:

- İş doyumunu ve doyumunsuzluğunu açıklamada kullanılabilecek iki grup öğe vardır.
- Motive edici öğeler doyum oluşturma eğilimindeyken, hijyen öğeleri doyumunsuzluk oluşturma eğilimindedir.
- İş doyumunu ve doyumunsuzluğu birbirine zıt iki kavram değildir, daha çok birbirinden ayrı öğelerdir.

İş doyumunu açıklamak amacıyla Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Kuramı, dört varsayım üzerine bina edilmiştir. İlk varsayım örgütleri kendi ihtiyaçları, motivasyonları ve geniş deneyimleri ilgili beklentileriyle birleştirmekten geçer. İkinci varsayım, bir bireyin davranışlarının kendi bilinçli seçimlerinin sonuçları olduğunu ileri sürer. Üçüncü varsayım, bireylerin örgütlerden farklı beklentileri olduğunu söyler. Son varsayım ise bireylerin, sonuçları kendileri için iyi hale getirmek istemelerinden dolayı birçok alternatif arasında seçim yaptıklarını söyler (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Teori, bu varsayımlar üzerine üç temel kavramla kurulmuştur: beklenti, araçsallık, değerler (Hoy ve Miskel, 2010). Beklenti bireyin zor bir işin iyi bir performansa götüreceğine ne kadar inandığıyla ilgilidir. Beklentide birey gerekli çabayı gösterirse başarılı olup olmayacağını sorgular. Araçsallık iyi bir performansın dikkat çekeceği ve ödüllendirileceği konusundaki algılanan olasılıktır. Bireyler performans ve ödüllendirilme arasında güçlü bir ilgi algıarlarsa, araçsallık yüksek demektir. Burada birey, görevi başarılı bir şekilde yerine getirirse karşılığında ne alacağını hesaplar. Değerlik bir ödülün algılanan değeri veya çekiciliğidir. Birey, kendi çıkarları için neyin değerli veya önemli olduğunu düşünüyorsa onun için o şey değerlidir. Diğer bir deyişle değerlik, bir ödül için bireyin arzusunun şiddetlilik derecesidir.

**Örgütsel Güven:** Psikolojik bir olgu olarak ele alınan güven kavramı, bireyler arası işlem ve ilişkilere dayalı olarak bireylerin karşı taraftan beklentisini ifade etmektedir (Polat, 2019). En genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı olan güvenin örgütsel başarı için vazgeçilmez bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bireyin karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inanç olarak tanımlanan güvenin hem çalışanlar arasında hem de örgüt içerisinde sağlanması beklenir. Örgütsel güven kavramı ise bir çalışanın örgütün sağladığı desteğe ilişkin algılarını, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünü tutacağına olan inancını ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Örgütsel güven; örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileri olup sosyal sermayenin ana ögesini oluşturur. Bu yönü ile örgütsel güven, örgüt içinde ilişkileri bir arada tutan temel yapıştırıcı rolünü oynamaktadır. Örgütsel amaçların gerçekleşmesi ve gelişmenin sağlanması güven olmaksızın başarılamaz. Bununla birlikte güven, etkili ilişkilerin kurulmasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt açısından karşılıklı güven duyulması yaşamsal bir durumdur (İşcan ve Sayın, 2010).

Örgütün insan kaynağını oluşturan örgüt çalışanları günümüzde, birer birey olmaktan ziyade, örgütsel amaçların gerçekleşmesinde rol oynayan en önemli etmen olarak görülmektedir. Çalışanların örgüt ile bütünleşmesinin kendilerini örgüte ait hissetme ile mümkün olduğu söylenebilir. Örgütle bütünleşme ve örgütsel aidiyet duygularının oluşmasında iş arkadaşlarına ve yöneticilere duyulan güven etkili olmaktadır. Güven duygusuna bireyler arası ilişkilerde, özellikle örgüt içerisinde yöneten ve yönetilen ilişkisi noktasında ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanların yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyması, örgütün çalışana karşı açık tutum ve davranışlar sergilemesi örgütsel güven ortamının oluşturulmasında etkileyici bir rol oynamaktadır.

Lewis ve Weigert (1985), güven duygusunun bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu olduğunu ifade etmektedirler. Onlara göre, sosyolojik açıdan güven izole bireylerin değil, kolektif birimlerin bir özelliği olarak anlaşılmalıdır. Kolektif bir nitelik olan güven, bireysel psikolojik durumlardan ziyade insanlar arasındaki ilişkilere uygulanabilir. Güven öncelikle güvenilir, güvenilmeyen ve bilinmeyen kişi ve kurumlar arasında ayırım yapan bilişsel bir sürece dayanır. Bu anlamda, kime hangi koşullarda güveneceğimizi bilişsel olarak seçeriz ve seçimimizi, güvenilirliğin kanıtı için "iyi sebepler" olarak kabul ettiğimiz şeylere dayandırırız. Güvendeki bilişsel öge, bilişsel bir "sıçrayış" ile karakterize edilir. Güvenin sosyolojik temeli, bilişsel tabanını tamamlayan duygusal bir temel üzerine de inşa edilmiştir. Güvenin bu *duygusal bileşeni*, ilişkiye katılan herkes arasındaki duygusal bağdan oluşur. Arkadaşlık ve sevginin duygusal bağları gibi, güven de yoğun duygusal yatırımların yapılabileceği bir sosyal durum oluşturur ve bu nedenle kişisel bir güvene ihanet, ihanete uğrayanlarda duygusal bir öfke duygusu uyandırır. Güvene ihanet, yalnızca ihanetin özel içeriğine değil, ilişkinin temelinde de ölümcül bir darbe vurur. Güvenin *pratik önemi*, üstlendiği sosyal eylemde yatar. Davranışsal olarak, güvenmek, bu beklentilerin ihlalinin ilgililer için olumsuz sonuçlara yol açtığı durumlarda, başkalarının belirsiz bir gelecekteki eylemleri gerçekten kesinmiş gibi davranmaktır. Güvenin davranışsal içeriği, karşılıklı olarak bilişsel ve duygusal yönleriyle ilişkilidir.

Güven kavramı bilişsel güven ve duygusal güven olmak üzere iki boyutta ele alınabilir. *Bilişsel güven*, bireylerin hangi koşullar altında kime güveneceğini tercih edebilmesine işaret eder. Bireyler tercihlerini, güvenilirliğin belirtisi olarak iyi bir nedene dayandırmakta ve bunun için belirli bir bilgiye ihtiyaç duymaktadırlar. Karşı tarafa yönelik tam bir bilgiye sahip olduğunda güvene ihtiyaç duyulmaz. Tam bilgisizlik durumunda ise güvenmek için rasyonel bir neden bulunamaz. *Duygusal güven*, bireylerarası duygusal bağdan meydana gelir ve karşı tarafın iyiliği için endişelenmeye ve ilgi göstermeye dayanır. Duygusal temelin gücünü belirleyen unsur, kişilerarası iletişim ve etkileşimdir (Köksal, 2012).

Örgüt içerisinde oluşan güven iklimini ifade eden örgütsel güven; örgütsel roller, ilişkiler ve deneyimler üzerine inşa edilir; çalışanların niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileri yansıtır. Yüksek düzeyde örgütsel güven oluşturan örgütlerde, örgüt yapılar yüksek uyumlu, stratejik ittifaklar daha güçlü, çalışma ekipleri oluşturmada daha etkin olduğu ve daha etkin kriz yönetimi

gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu yönüyle güven duygusunun yüksek olduğu örgütlerin, bu duygunun düşük olduğu örgütlere göre daha başarılı, intibakı kolay ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir (Kalemci Tüzün, 2007). Alanyazında yer alan bazı güven modelleri şunlardır:

Mishra Güven Modeli: Bireysel güven, bireyin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven kişinin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisini yansıtmaktadır. Mishra örgütler ve bireyler için geçerli Yeterlilik, İlgililik, Açıklık ve İtimat Edilirlik boyutlarını içeren bir güven modeli oluşturarak, bu dört boyutun güven algılamasını oluşturduğunu ileri sürmüştür. Zalabak, Mishra'nın geliştirdiği örgütsel güven modelinin dört alt boyutuna özdeşleşme alt boyutunu eklemiştir. Bromiley ve Cummingsi güveni bireysel ve örgütsel açıdan ele almaktadır. Bireysel güven; bireyin ilişki ve davranışlarındaki beklentileri; örgütsel güven ise bireylerin örgütsel ilişki ve davranışlardan beklentilerini ifade etmektedir. Whitener ve arkadaşları, çalışanların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan beş unsur tanımlamışlardır. McKnight, Cummings ve Chervany, güvenin oluşabilmesi için güvenme niyetinin oluşması şartını ileri sürmüşlerdir. Warne ve Holland tarafından oluşturulan ABC modelinde güvenin etkileri, risk/belirsizlik durumu ve sonuçları davranışları belirler. Jones ve George, Güvensizlik, Koşullu güven ve Koşulsuz güven unsurları üzerine kuruludur (Akt.: Akkoyun ve Kalkın, 2015).

### 1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doymu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu temel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- 1- Ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doymu ve örgütsel güven algıları hangi düzeydedir?
- 2- Ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doymu ve örgütsel güven algıları; cinsiyet, yaş, branş, görev türü ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- 3- Ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doymu ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.2. Araştırmanın önemi

Literatürde iş doymu ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Örneğin, özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin (Semercioğlu, Tengilimoğlu ve Semercioğlu, 2012); hekim ve hemşirelerin (Top, 2021); özel ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin (Dağ, 2018); resmî ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin (Sarıkaya, 2019); lise öğretmenlerinin (Bil, 2018) iş doymu ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişkinin olduğu kanıtlanmıştır. Bu çalışmada, farklı bir evren ve örneklem olarak ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin iş doymu ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı test edilmektedir. Mevcut çalışma ile ortaokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çalıştıkları kuruma karşı olan güvenlerinin ve iş doymularının düzeyi belirlenerek, bu iki değişken arasındaki ilişki hakkında bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın modeli

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmada öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyumu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır. İlişkisel tarama araştırmalarında değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek için korelasyon katsayısı kullanılabilir. Ancak iki değişken arasında bulunacak çok güçlü bir ilişki bile değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurulabileceği anlamına gelmez (Gliner, Morgan ve Leech, 2015, s. 91). İlişkisel yaklaşım gerçek anlamda neden-sonuç ilişkisini değil birlikte değişimi gösterir. İki değişkenin de birbirinin nedeni ya da sonucu olarak görmek mümkündür (Balcı, 2005, s. 233).

### 2.2. Araştırmanın evreni ve çalışma evreni

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim-öğretim yılında, Diyarbakır ili Yenişehir İlçesindeki 41 resmî ortaokulda görev yapmakta olan 1405 ortaokul öğretmeni ve okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini ise aynı öğretim yılında merkez Yenişehir ilçesindeki resmî ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmen ve okul yöneticisinden seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş olan 353 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır.

### 2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada; Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Demirtaş (2010) tarafından yapılan "Öğretmen İş Doyumu Ölçeği" ile Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır.

#### 2.3.1. Öğretmen İş Doyumu Ölçeği

Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilen orijinal Öğretmen İş Doyum Ölçeği beş madde madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Demirtaş (2010) ölçeği Türkçeye uyarladığı ilk araştırmasında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uyguladığı ölçeğin tek boyuttan oluştuğu ve dört madde içerdiği bulgularına ulaşmıştır. Yine Demirtaş (2015) farklı bir evren ve örnekleme kullandığı ölçeğin AFA ve DFA analizlerini tekrarlamış ve ölçeğin beş madde ve tek boyuttan oluşan yapısını doğrulamıştır. Son araştırmadan elde edilen bulgulara göre Ölçeğin KMO (0,847) ve Barlett's (X: 758,928; df=10; p.=000) testleri verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. DFA beş maddeli ve tek faktörlü ölçek yapısını doğrulamıştır. DFA'dan elde edilen model, mükemmel uyum iyiliği değerlerine işaret etmiştir (  $X^2/df=,337$ ; GFI=,998; AGFI=,993; CFI=1,00; NFI=,998; TLI=1,00; RMSEA=,000 ve SRMR= ,008). Mevcut araştırma kapsamında; İş Doyum Ölçeğinin Cronbach's alpha iç güvenilirlik katsayısı 0,886 bulunmuş ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Öğretmen İş Doyum Ölçeğinin ortalama aralıkları (4/5) aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

- 1,00-1,80 = Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,81-2,40 = Katılmıyorum
- 2,41-3,40 = Orta Düzeyde Katılıyorum
- 3,41-4,20 = Katılıyorum
- 4,21-5,00 = Tamamen Katılıyorum

#### 2.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,97 bulunmuştur. Ölçeğin dört faktörünün birlikte açıkladığı varyans %53,910'dur. Örgütsel Güven Ölçeğinin tüm maddelerinin faktör yükü 0,40'ın üstündedir. Bu değer ise bir maddenin ölçme aracına alınabilmesi için gerekli olan alt faktör yükü olan 0,40 değerini karşılamaktadır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel güven ölçeğinin yapı geçerliliği yüksektir ve bu ölçek güvenli olarak kullanılabilir.

Mevcut araştırma kapsamında Örgütsel Güven Ölçeğinin Cronbach's alpha iç güvenirlik katsayısı ise 0,98 bulunmuş ve güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Ölçeğin "Çalışanlara Duyarlılık", "Yöneticiye Güven", "Yeniliğe Açıklık" ve "İletişim ortamı" olmak üzere dört boyutu vardır. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach's alpha değerleri yeniden hesaplanmıştır. Buna göre; 15 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 20 ve 29) içeren Çalışanlara Duyarlılık Cronbach's alpha değeri ,962'dir. On iki madde (14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 ve 40) içeren Yöneticiye Güven boyutunda Cronbach's alpha değeri ,969'dur. Dört madde (18, 19, 32 ve 39) içeren Yeniliğe Açıklık boyutunun Cronbach's alpha değeri ,881'dir. Ölçeğin dördüncü boyutunu oluşturan ve dokuz madde içeren (28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 ve 38) İletişim Ortamı boyutunun Cronbach Alpha değeri ,959'dur. Ölçeğin tamamının Cronbach's alpha değeri ise ,985'tir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin ortalama aralıkları (5/6) aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

- 1,00-1,83 = Hiç Katılmıyorum
- 1,84-2,67 = Katılmıyorum
- 2,68-3,50 = Biraz Katılıyorum
- 3,51-4,34 = Oldukça Katılıyorum
- 4,35-5,18 = Çok Katılıyorum
- 5,19-6,00 = Tamamen Katılıyorum

#### 2.4. Verilerin analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler bir paket programa işlenmiş ve istatistiksel analizler bu program üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcı algılarını belirlemede ortalama ve standart sapma değerleri esas alınmıştır. Grup algılarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirlemede ikili gruplar için t testi, ikiden fazla gruplar için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve farklılık gösteren bulgular tablolaştırılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Momentler Katsayısı esas alınmıştır. Bağımsız değişkenin (demografik özellikler) bağımlı değişken (ölçekler ve boyutlar) üzerinde hangi derecede etkili olduğunu gösteren eta kare değerleri incelenmiştir. Etki büyüklüğü aldığı değere göre  $,01 \leq h^2 < ,06$  "düşük düzeyde etki"  $,06 \leq h^2 < ,14$  "orta düzeyde etki" ve  $h^2 \geq 0,14$  "geniş düzeyde etki" şeklinde yorumlanmıştır (Cohen, 1988).

#### 2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

#### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Fırat Ün. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 01/11/2019

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 357220

### 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın genel amacı ve alt amaçlarına uygun olarak iş doyumunu ve örgütsel güven ölçekleri ile toplanan verilerin analizleri ile bu analizlerin sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgularla ilgili istatistiksel yorumlara yer verilmiştir.

#### 3.1. İş Doyumu ve Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

İş doyumunu ve örgütsel güven ölçeklerinin boyutları ve ölçek geneline ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.**

*İş Doyumu ve Örgütsel Güven Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Boyut	$\bar{x}$	SS
<b>İş Doyumu Genel</b>	3.87	.831
Çalışana Duyarlılık	4.63	1.037
Yöneticiye Güven	4.85	1.064
Yeniliğe Açıklık	4.76	1.055
İletişim Ortamı	4.84	1.039
<b>Örgütsel Güven Toplam</b>	4.76	.985

Tablo 1’e göre, iş doyumunu ölçeğine yönelik katılımcı algıları ( $\bar{x}=3.87$ ;  $SS=.831$ ) Katılıyorum ( $\bar{x}=3.41-4.20$ ) düzeyinde, örgütsel güven genelinde ise algı ortalamaları ( $\bar{x}=4.76$ ;  $SS=.985$ ) Çok Katılıyorum ( $\bar{x}=4.34-5.16$ ) düzeyinde gerçekleşmiştir. Ölçeğin boyutları açısından en yüksek algılar “Yöneticiye Güven” boyutunda ( $\bar{x}=4.85$ ) ortaya çıkarken, ikinci sırada “İletişim Ortamı” ( $\bar{x}=4.84$ ) üçüncü sırada “Yeniliğe Açıklık” ( $\bar{x}=4.76$ ) ve son sırada “Çalışana Duyarlılık” ( $\bar{x}=4.63$ ) boyutu yer almıştır. Bütün boyutlarda katılımcı algıları Çok Katılıyorum düzeyindedir.

#### 3.2. İş Doyumu ve Örgütsel Güven Algılarının Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Anlamlılık Düzeyleri

Araştırma ölçeklerini yanıtlayarak katkı sağlayan ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının cinsiyet, yaş, görev türü, hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermedikleri t testi ve tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

##### 3.2.1. Cinsiyet

Katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini ortaya koymaktadır.

##### 3.2.2. Yaş

Katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Tablo 2’de bu analiz sonucunda anlamlı farklılıklar bulunan ölçek boyutları yer almaktadır.



**Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doymu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**  
(An Investigation of the Relationship between Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Organizational Trust Perceptions)

**Tablo 2.**

*Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları*

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	p	Fark	$h^2$	
Çalışana Duyarlılık	(1) 20-30 yaş	83	4.507									
	(2) 31-40 yaş	150	4.513	G. Arası	12.051	3						
	(3) 41-51 yaş	86	4.795	G. İçi	366.599	349	4.017	3.824	.010	1<4	.032	
	(4) 51 +	34	5.065	Toplam	378.650	352	1.050			2<4		
	Toplam	353	4.633									
<hr/>												
Yöneticiye Güven	(1) 20-30 yaş	83	4.6270									
	(2) 31-40 yaş	150	4.7572	G. Arası	13.508	3						
	(3) 41-51 yaş	86	5.0707	G. İçi	383.947	349	4.503	4.081	.001	1<3	.033	
	(4) 51 +	34	5.1912	Toplam	397.456	352	1.007			1<4		
	Toplam	353	4.8454									
<hr/>												
Yeniliğe Açıklık	(1) 20-30 yaş	83	4.5602									
	(2) 31-40 yaş	150	4.7150	G. Arası	9.896	3						
	(3) 41-51 yaş	86	4.8866	G. İçi	381.934	349	3.299	3.014	.030	1<4	.025	
	(4) 51 +	34	5.1397	Toplam	391.830	352	1.094					
	Toplam	353	4.7613									
<hr/>												
Örgütsel Güven Toplam	(1) 20-30 yaş	83	4.5836									
	(2) 31-40 yaş	150	4.6680	G. Arası	2.662	3						
	(3) 41-51 yaş	86	4.9294	G. İçi	267.726	349	3.590	3.788	.011	1<4	.032	
	(4) 51 +	34	5.1221	Toplam	270.387	352	.947					
	Toplam	353	4.7556									

Katılımcıların iş doymu algıları yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $F_{353}=1,056$ ;  $p=,386$ ). Örgütsel güven algıları ise sadece İletişim Ortamı boyutunda anlamlı farklılık göstermemektedir ( $F_{353}=2,431$ ;  $p=,065$ ). Çalışana Duyarlılık ( $F_{353}=3,824$ ;  $p=,010$ ), Yöneticiye Güven ( $F_{353}=4,081$ ;  $p=,001$ ), Yeniliğe Açıklık ( $F_{353}=3,014$ ;  $p=,030$ ) ve Ölçek Toplamında ( $F_{353}=3,788$ ;  $p=,011$ ) grupların algı ortalamalarında ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılık, üç boyutta ve ölçek toplamında 20 ila 30 yaş arasındaki katılımcı algılarının 51 ve üstü yaş grubunun ortalamalarından daha düşük olmasından kaynaklanmıştır. Ayrıca, Çalışana Duyarlılık boyutunda 31 ila 40 yaş arasındaki katılımcı algıları 51 ve üstü yaş grubunun ortalamalarından daha düşük iken Yöneticiye Güven boyutunda 20 ila 30 yaş arasındaki katılımcı algıları 41 ila 50 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamalarından anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır. Üç boyutta ve ölçek genelinde yaş değişkeninin etkisi düşük düzeydedir ( $h^2 < ,06$ ).

### 3.2.3. Branş

Katılımcıların iş doymu ve örgütsel güven algılarının branş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi anlamlı farklılık çıkan bulguları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3.

*Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları*

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	p	Fark	$h^2$	
Çalışana Duyarlılık	(1) sözel	180	4.504									
	(2) sayısal	128	4.724	G. Arası	7.049	2						
	(3) diğer	45	4.892	G. İçi	371.601	350	3.524	3.320	.037	1<3	.040	
	Toplam	353	4.633	Toplam	378.650	352	1.062					
	<hr/>											

Branş sayısı çok fazla olduğundan açık uçlu soruya verilen yanıtlar gruplandırılmıştır. Buna göre; Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, İngilizce, Rehberlik, Sosyal Bilgiler ve Türkçe öğretmenleri “sözel”; BÖTE, Fen Bilgisi ve Matematik öğretmenleri “sayısal”; Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar ve Müzik öğretmenleri de “diğer” şeklinde gruplandırılmıştır. İş doyumunu algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Örgütsel güven algıları açısından Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı boyutlarında ile ölçek toplamında algılar arasında bir farklılık oluşmazken sadece Çalışana Duyarlılık boyutunda ( $F_{353}= 3.320$ ;  $p= .037$ ) algılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. LSD testi sonuçlarına göre bu farklılığın “diğer” grubundaki öğretmen algılarının “sözel” grupta bulunanlardan daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Etki büyüklüğünü gösteren eta kare değeri ( $.040$ ) bu etkinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

### 3.2.4. Görev

Katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının öğretmen ya da yönetici olması açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan t testi bulgularından anlamlı farklılık gösterenler Tablo 4’te yer almaktadır.

**Tablo 4.**  
Görev Değişkenine Göre t Testi Bulguları

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S.S.	t	SD	p	$h^2$
Çalışana Duyarlılık	Öğretmen	277	4.552	1.042	-2.858	351	.005	.023
	Yönetici	76	4.932	.970				
Yöneticiye Güven	Öğretmen	277	4.776	1.067	-2.409	351	.017	.016
	Yönetici	76	5.105	1.014				
Yeniliğe Açıklık	Öğretmen	277	4.693	1.051	-2.333	351	.020	.015
	Yönetici	76	5.010	1.039				
İletişim Ortamı	Öğretmen	277	4.775	1.035	-2.059	351	.040	.012
	Yönetici	76	5.051	1.033				
Örgütsel Güven	Yönetici	76	4.683	.981	-2.649	351	.008	.020
Toplam	Öğretmen	277	5.018	.958				

Öğretmen ve yönetici algıları iş doyumunu ölçeğinde farklılık göstermemiştir. Örgütsel güven ölçeğinin Çalışana Duyarlılık boyutunda ( $t= -2.858$ ;  $p= .005$ ), Yöneticiye Güven Boyutunda ( $t= -2.409$ ;  $p= .017$ ), Yeniliğe Açıklık boyutunda ( $t= -2.233$ ;  $p= .020$ ), İletişim Ortamı boyutunda ( $t= -2.059$ ;  $p= .040$ ) ve ölçeğin toplamında ( $t= -2.649$ ;  $p= .008$ ) anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bütün boyutlarda yönetici algıları öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Eta kare değerleri bu etkilerin düşük düzeyde ( $h^2 < .06$ ) olduğunu göstermektedir.

### 3.2.5. Hizmet Süresi

Katılımcı öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyumunu ve örgütsel güven algılarının hizmet süresi açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve farklılık gösteren ölçek ve boyutları gösteren bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’e göre katılımcı öğretmen ve yönetici algıları iş doyumunu ölçeğinde ve örgütsel güven ölçeğinin Çalışana Duyarlılık boyutunda anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel güven ölçeğinin Yöneticiye Güven boyutunda ( $F_{353}= 3.827$ ;  $p= .005$ ), Yeniliğe Açıklık boyutunda ( $F_{353}= 3.169$ ;  $p= .014$ ), İletişim Ortamı boyutunda ( $F_{353}= 2.983$ ;  $p= .019$ ) ve ölçeğin toplamında ( $F_{353}= 3.236$ ;  $p= .013$ ) anlamlı farklılıklar göstermiştir.

**Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**  
(An Investigation of the Relationship between Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Organizational Trust Perceptions)

**Tablo 5.**  
*Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları*

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	p	Fark	h <sup>2</sup>
Yöneticiye Güven	(1) 1-5	58	4.567	G. Arası G. İçi Toplam	16.759 380.964 397.723	4 348 352	4.190 1.095	3.827	.005	1<4	.042
	(2) 6-10	103	4.696							1<5	
	(3) 11-15	88	4.879							2<4	
	(4) 16-20	73	5.043							2<5	
	(5) 21 +	31	5.320							3<5	
	Toplam	353	4.847								
Yeniliğe Açıklık	(1) 1-5	58	4.461	G. Arası G. İçi Toplam	13.770 378.059 391.830	4 348 352	3.443 1.086	3.169	.014	1<4	.035
	(2) 6-10	103	4.718							1<5	
	(3) 11-15	88	4.730							2<5	
	(4) 16-20	73	4.897							3<5	
	(5) 21 +	31	5.234								
	Toplam	353	4.761								
İletişim Ortamı	(1) 1-5	58	4.554	G. Arası G. İçi Toplam	12.597 367.454 380.052	4 348 352	3.149 1.056	2.983	.019	1<4	.033
	(2) 6-10	103	4.787							1<5	
	(3) 11-15	88	4.773							2<5	
	(4) 16-20	73	5.037							3<5	
	(5) 21 +	31	5.215								
	Toplam	353	4.835								
Örgütsel Güven Toplam	(1) 1-5	58	4.502	G. Arası G. İçi Toplam	12.246 329.199 341.445	4 348 352	3.061 .946	3.236	.013	1<4	.036
	(2) 6-10	103	4.675							1<5	
	(3) 11-15	88	4.739							2<5	
	(4) 16-20	73	4.899							3<5	
	(5) 21 +	31	5.207								
	Toplam	353	4.756								

Tablo 5'e göre anlamlı farklılık 16-20 ve 21 yıldan fazla kıdeme sahip katılımcıların diğer gruplara göre daha yüksek algılara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Eta kare değerleri bu etkileri düşük düzeyde ( $h^2 < ,06$ ) olduğunu göstermektedir.

### 3.3. İş Doyumu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan İş Doyumu ve Örgütsel Güven algıları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi Pearson Momentler Katsayısı yoluyla hesaplanmış ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.**  
*İş Doyumu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*

Ölçek/Boyut	$\bar{X}$	İş Doyumu	Çalışana Duyarlılık	Yöneticiye Güven	Yeniliğe Açıklık	İletişim Ortamı	Örgütsel Güven
İş Doyumu	3.868	1					
Çalışana	4.633	.405**	1				
Yöneticiye	4.846	.282**	.821**	1			
Yeniliğe	4.761	.292**	.835**	.905**	1		
İletişim	4.834	.302**	.781**	.883**	.898**	1	
Örgütsel Güven	4.755	.354**	.936**	.955**	.943**	.928**	1

\*\* p = ,01

Tablo 6'ya göre öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyum algıları ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .354$  ;  $p < .01$ ). Bu bulguya göre iş doyumuna yönelik algılar yükseldikçe örgütsel güvene yönelik algıları da yükselmektedir ya da iş doyumuna yönelik algılar düşerken örgütsel güvene yönelik algılarda da düşüş yaşanmaktadır. İş doyumunu ile Çalışanlara Duyarlık ( $r = .405$ ,  $p < .01$ ) ve iş doyumunu ile İletişim Ortamı ( $r = .302$ ,  $p < .01$ ) boyutları arasında anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. İş doyumunu ile Yöneticiye Güven ( $r = .282$ ,  $p < .01$ ) ve iş doyumunu ile Yeniliğe Açıklık ( $r = .292$ ,  $p < .01$ ) boyutları arasında ise anlamlı, aynı yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel Güven ile boyutları olan Çalışanlara Duyarlık ( $r = .936$ ,  $p < .01$ ), Yöneticiye Güven ( $r = .955$ ,  $p < .01$ ), Yeniliğe Açıklık ( $r = .943$ ,  $p < .01$ ) ve İletişim Ortamı ( $r = .928$ ,  $p < .01$ ) boyutları arasında ise anlamlı, aynı yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Ortaokul öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel güven ve iş doyum algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada iş doyumunu ve örgütsel güven algıları oldukça yüksek düzeydedir.

İş doyumunu algıları Beşli Likert tipinde hazırlanan iş doyumunu ölçeği yoluyla belirlenmiştir. Algıların en yüksek düzeyi "tamamen katılıyorum" olup, bunu "katılıyorum" ve "orta" düzeyleri takip etmektedir. Bu bulgu, katılımcıların öğretmen olma idealine sahip olduklarını, öğretmenlik mesleğindeki yeterliklerinden dolayı memnun olduklarını, mesleği devam ettirmeye istekli olduklarını göstermektedir. İş doyumunu algıları cinsiyet, yaş, branş, kıdem ve görev türü açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan hareketle iş doyumunun içsel olduğu söylenebilir. İçsel olarak yaşanan iş doyumunu yaş, cinsiyet, branş, kıdem ve görev bakımından farklılaşmamaktadır. Alanoğlu ve Demirtaş (2019) araştırmasının bulguları ile mevcut araştırmanın bu bulgusu birbiriyle uyum içerisindedir. Diğer taraftan, alanyazında yer alan araştırmalarda (Altınkurt ve Yılmaz, 2012; Demirtaş, 2010; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Ordu, 2016; Sarıkaya, 2019; Şahin, 2013; Şeşen, 2010; Yılmaz ve Altınkurt, 2012) öğretmen iş doyumunu algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni araştırmaların gerçekleştirildiği evren ve örnekleme dayandırılabilir. Dugguh ve Ayaga (2014) çalışanların yüksek düzeyde iş doyumunu elde etmelerinin yüksek performansa ve örgütsel amaçların gerçekleşmesine neden olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda, mevcut bulgudan yola çıkarak Dugguh ve Ayaga'nın iddiasına göre ortaokul öğretmen ve okul yöneticilerinin yüksek performansa sahip oldukları ve eğitsel amaçları gerçekleştirmede başarılı oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katkı sağlayan öğretmen ve okul yöneticilerinin Örgütsel Güven Ölçeğinin ortalamaları çok katılıyorum düzeyinde gerçekleşmiştir. Sayın (2009) yüksek düzeyde örgütsel güven duygusunun çalışanlarda örgüt tarafından dolaylı veya doğrudan bir zarara uğratılmayacaklarına, örgütün kendi menfaatlerini koruyacağına dair olumlu düşüncelere neden olacağını ileri sürmektedir. Ölçeğin Çalışanlara Duyarlılık boyutunda katılımcıların yüksek düzeyde algılara sahip olması, yeni gelen öğretmenlerin meslektaşları tarafından okulun amaçlarından haberdar edilmelerine ve okula uyum sağlamalarına yardımcı olduklarına işaret etmektedir. Yeni göreve başlayan öğretmenlerden öğretmenlik mesleğine yönelik beklentilerin ortaya konarak onların da okul ailesinin bir üyesi olarak kabul edilmeleri güven duygusunu geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Okulda öğretmenlerle ilgili karar alma sürecine kendilerinin de dâhil edilmesi örgütsel güveninin oluşmasında ve artmasında önemli rol oynayan bir başka etkidir. Yöneticilerin açıklık politikası izleyerek kararların uygulanmasında istikrarlı olması güven duygusunu pekiştirici bir rol oynayabilir. Boyutlar bazında en yüksek algı düzeyleri Yöneticiye Güven boyutunda gerçekleşmiştir. Bu bulgudan hareketle okul yöneticisinin ulaşılabilir olması, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenmesi ve onların önerilerini dikkate alması ve tarafsız olmasının örgütsel güven duygusunu artırdığı söylenebilir. Bununla birlikte, yöneticinin açık, dürüst, samimi olması, öğretmenlere destek olduğu hissini uyandırması, öğretmenlere değer vermesi ve onlara güvenmesi halinde öğretmenlerin örgütsel güven duygularını artırmaktadır. Yeniliğe Açıklık boyutu bağlamında okul yöneticisinin karar alırken öğretmenlerin katılımını sağlaması, onları alınacak kararlar konusunda öneriler geliştirmeye teşvik etmesi, geliştirdikleri önerileri dikkate alması ve bu

doğrultuda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olması örgütsel güveni artırıcı etki bir oluşturmaktadır. İletişim Ortamı bağlamında okulda iletişim kanallarının açık olması, öğretmenlerin görüşlerini çekinmeden dile ifade etmeleri, bilgilerin öğretmenlere doğru bir şekilde ve zamanında ulaştırılması, öğretmenlerin okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilmesi ve uygulamalarda şeffaflık öğretmenlerin örgütsel güven duygularını artırmaktadır.

Bozkurt, Çoban ve Çolakoğlu'nun (2020) Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanları üzerinde, Sarıkaya'nın (2019) ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yürüttükleri araştırmalarda örgütsel güven algıları mevcut araştırmaya göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, Bil (2018) tarafından ortaöğretim kurumlarında yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri mevcut araştırmaya göre daha düşük düzeyde bulunmuştur.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyum algıları ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu araştırmada elde edilen iş doyumunu ile örgütsel güven arasında doğrusal ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunması bulgusuna paralel olarak Bil (2018) ve Çelebi ve Tatık (2019) öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel güven algılarının yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. İş doyumunu ile örgütsel güven arasında doğrusal ve orta düzeyde bir ilişkinin var olması, öğretmenlerin okul yöneticilerine duydukları güven düzeyinin yükselmesi ile iş doyumlarının da arttığını göstermektedir.

Bu bağlamda, okul yöneticilerinin açıklık ve dürüstlük politikası sergilemeleri, yaptıkları iş ve işlemleri gizli tutmamaları, okul prosedürlerini adil olarak yürütmeleri yoluyla öğretmenlerin güven duygularının ve devamında iş doyumlarının yükselmesine hizmet edebilir. Öğretmenlerde güven duygusunun oluşması ve gelişmesinde okul yöneticilerinin dikkatli ve özenli bir şekilde davranmalarını gerektirir. Yönetici davranış ve uygulamaları, güven duygusunun oluşmasında ya da sarsılmasında etkili olabilir. Karar alma ve uygulamada adil davranılması öğretmenlerin güven duygularını etkileyen önemli bir faktör olarak görülebilir.

Araştırmanın diğer sonuçları ise şunlardır:

- Katılımcıların kadın ya da erkek olmaları onları iş doyumunu ve örgütsel güven algılarında anlamlı bir değişikliğe neden olmamaktadır.
- Katılımcıların yaşı, iş doyumunu algılarında anlamlı bir değişikliğe neden olmazken, örgütsel güven algılarında anlamlı farklılıklara neden olmaktadır. Bu farklılık, Çalışana Duyarlılık, Yöneticiye Güven ve Yeniliğe Açıklık boyutları ve ölçek genelinde ortaya çıkmaktadır. İletişim Ortamı boyutunda ise algılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Yaşları 51 ve daha yukarı olanların algıları 20-30 yaş aralığı olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmaktadır.
- Branş açısından sadece örgütsel güven ölçeğinin Çalışana Duyarlılık boyutunda diğer grubunda olan (Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar, Müzik) öğretmenlerin algıları sözel grupta (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, İngilizce, Rehberlik, Sosyal Bilgiler, Türkçe) yer alan öğretmenlerin algılarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Öğretmen ya da okul yöneticisi olarak çalışıyor olmak iş doyumunu ve örgütsel güven algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.
- Hizmet süresi açısından iş doyumunu ve örgütsel güvenin Çalışana Duyarlılık boyutunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel güven ölçeğinin genelinde ve diğer üç boyutunda algılar 16 yıl ve daha fazla hizmet yapanların algıları diğerlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Kaynakça/Reference**

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Nobel Yayınları.
- Akkoyun, B. ve Kalkın, G. (2015). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütlerine duydukları güven arasındaki ilişkiyi belirlemek üzerine bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 6(2), 104-119. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/269488>
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(1), 1-16. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.525250>
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(4), 50-68.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem.
- Berber, S. (2016). *Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi ], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> .
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. ve Çolakoğlu, M. H. (2020). Örgütsel güven düzeyi ve toksik liderlik davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 704-719. doi: 10.16986/HUJE. 2018045608.
- Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2019). Prediction of level of job satisfaction of teachers on perception of organizational trust of teachers: Study of regression analysis. *Kastamonu Education Journal*, 27(5), 2104-2114. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3323>
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerden güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumunu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Demirtaş, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 253-268.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). The relationship between participation in decisionmaking of teachers and job satisfaction. *Ahi Evran University Journal of Kırsehir Faculty of Education*, 16(2), 83-100.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Eğitim Bilimleri*, 5 (1), 199-209.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Educational Reflections*, 2(1) , 13-23.
- Dugguh, S. I. ve Ayaga, D. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*. 16(5), 11-18.
- Eren, E. (2001). *Kurumsal davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Gliner, J. A., Morgan, G. A. ve Leech, N. L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştire yaklaşım*, Çeviri Editörü: Selahattin Turan. Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi* [Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Lewis, J. D. ve Weigert A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi*, Çeviri Editörü: Gökhan Arastaman, Ankara, Nobel.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı* [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı - bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi], <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Semercioğlu, S. , Tengilimoğlu, D. ve Semercioğlu, M. G. (2012). Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumunu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4) , 225-238.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: İş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9(2), 67-90.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567 - 580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 20(2), 385-402.

## EXTENDED SUMMARY

### 1. INTRODUCTION

Job satisfaction is the combination of financial compensation and enjoyment derived from working with colleagues, as well as the pleasure and happiness experienced from the work itself. This is important for both the organization and the employees, as it allows employees to love their job and feel happy and secure in their position. In the context of educational organizations, teacher job satisfaction is critical in fostering student learning. Positive job satisfaction can enhance the quality of the educational process. Another important variable for achieving school goals is organizational trust. Positive perceptions of organizational trust can increase individual performance, promote harmony and communication among employees, and help meet individual expectations and needs for educational purposes. The aim of this research is to investigate the relationship between job satisfaction and organizational trust among secondary school teachers. The study will examine (a) the job satisfaction and organizational trust levels of secondary school teachers, (b) differences in these perceptions based on gender, age, subject area, job type, and length of service, and (c) the relationship between job satisfaction and organizational trust among secondary school teachers.

### 2. METHOD

The focus of this study is on relational screening design, and it involves school administrators and teachers who work in 41 official secondary schools located in Yenışehir District of Diyarbakır province during the 2019-2020 academic year. The sample for this research includes 1405 administrators and teachers, who were randomly selected from this population. The study utilized two measurement tools, namely the "Organizational Trust Scale" and the "Teacher Job Satisfaction Scale," to assess the perceptions of the participants. The mean and standard deviation values were calculated to determine the perception levels, and statistical tests such as t-test and ANOVA were performed to establish any differences between the perceptions. Additionally, the Cronbach Alpha coefficient was used to measure the relationship between job satisfaction and organizational trust perceptions.

### 3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The study found that participants had a higher level of agreement with the organizational trust scale compared to the job satisfaction scale. Gender did not have a significant impact on the perceptions of job satisfaction or organizational trust. However, age did show a significant difference in the perceptions of organizational trust, except for the Communication Environment dimension. There were no significant differences in job satisfaction or organizational trust based on the branch of the participants, except for the Sensitivity to Employees dimension, where a significant difference was found. Participants who were school administrators had a more favorable perception of organizational trust in all dimensions compared to teachers. Length of service did not have a significant impact on the Employee Sensitivity dimension of job satisfaction and organizational trust, but did have a significant impact on other dimensions of organizational trust. The study also found a moderate and significant positive relationship between job satisfaction and organizational trust, where an increase in job satisfaction was associated with an increase in organizational trust perceptions.

### ARGUMENT

The high level of job satisfaction among secondary school teachers and administrators indicates that they have a strong desire to teach, are content with their teaching abilities, and are committed to continuing in their profession. The fact that job satisfaction is not influenced by demographic factors suggests that it is an internal experience that remains consistent across age, gender, subject area, years



of service, and job duties. Moreover, the participants' high level of trust in their organization indicates that they have faith in the school's ability to protect their well-being and interests.

To promote a sense of trust among newly hired teachers, it is crucial to communicate clear expectations for the teaching profession and integrate them as valued members of the school community. Additionally, administrators can enhance trust by demonstrating consistency in decision-making and fostering an environment of openness. Being accessible, attentive to teachers' concerns, receptive to their input, and impartial can also strengthen the sense of trust in school leadership.

### **Araştırmanın etik izni**

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Etik kurul izin bilgileri**

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Fırat Ün. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 01/11/2019

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 357220

### **ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

Birinci yazar katkı oranı : % 55 (Araştırmanın teorik temelleri, yöntem, istatistiksel analizler, bulgular sonuç ve tartışma bölümlerinin oluşturulması).

İkinci yazar katkı oranı : % 45 (Araştırmaya temel teşkil eden ölçeklerin uygulanması ve bilgisayar ortamına işlenmesi).