



T. C.

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE
ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Kadri AKAY

Malatya-2020

T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE
ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Kadri AKAY

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN

Malatya-2020

ONUR SÖZÜ

Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN'ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Muhammed Kadri AKAY

ÖN SÖZ

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizidir. Bu doğrultuda mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven arasındaki ilişki ile bu amaçla kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının öğretmenlerin demografik özellikleri bakımından anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığının tespiti yapılmıştır.

Bu tezin konusunun şekillenmesinde ve tezin diğer tüm aşamalarında katkılarını esirgemeyen, bu çalışmanın olgunlaşması için tez ile ilgili fikir teatisinde bulunmak için her seferinde dönüt vermekten usanmayan, çalışmanın evvelinden nihayetine rehberlik ederek bu vetirede destek ve teşviklerinin eksik etmeyen kıymetkar, nadide ve naif danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN'a, hayatımın bütün safhalarında örnek ve lider olarak kabul ettiğim babam Muhiddin AKAY'a, manevi desteklerinden ötürü annem Rabia AKAY'a ve bu zorlu süreçte çalışmamın tamamlanması için göstermiş olduğu engin anlayış ve teşviklerinden ötürü eşim Zeynep AKAY'a en içten ve kalbi duygularıyla teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Ayrıca bu süreçte yeteri kadar ilgi gösteremeyerek ihmal ettiğimi düşündüğüm biricik oğlum Muhammed Yusuf AKAY'a sonsuz sevgilerimi sunarım.

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

AKAY, Muhammed Kadri
Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN
Haziran-2020, xiv + 92 sayfa

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizidir.

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili Bozova ilçesinde görev yapan 81’i erkek ve 88’i kadın olmak üzere toplam 169 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada örneklem alma yoluna gidilmeyerek evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma nicel bir araştırma olup çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algılarını belirlemek üzere “Maslach Tükenmişlik Envanteri- Eğitimci Formu” ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek üzere de “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için istatistiksel analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Katılımcı algılarının bazı bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuttuğu sınıf) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA); aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla da Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algıları “çok nadir”, örgütsel güven algıları ise “çoğunlukla” düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları cinsiyet ve okuttuğu sınıf değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Medeni durum değişkeni açısından bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki mesleki tükenmişlik algıları, evli meslektaşlarına göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kıdem değişkeni açısından

4-6 yıl arası görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutundaki örgütsel güven algıları, 10 ve üzeri yıl görev yapan meslektaşlarına kıyasla anlamlı biçimde daha düşüktür. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel güven algıları arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın son bölümünde, elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, Güven, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Güven.



ABSTRACT

ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM TEACHERS 'PROFESSIONAL BURNOUT AND PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST

AKAY, Muhammed Kadri
Master Thesis, İnönü University Institute of Education Sciences
Department of Educational Administration

Supervisor: Ast. Prof. Dr. Mahire ASLAN
June -2020, xiv + 92 pages

The aim of this research is to analyze of relationship between classroom teachers' professional burnout and organizational trust.

The target population of the research is formed 169 classroom teachers, 81 of whom are men and 88 of whom are women working in the Bozova District of Şanlıurfa Province in 2018-2019 academic year. In this research, the whole population was attempted to be reached by not choosing sample. This study is a quantitative study and a correlational survey model was used in the research. Within the scope of the research, "Maslach Burnout Inventory-Educator Form" was used to determine teachers' perceptions of professional burnout and "Organizational Trust Scale" was used to determine their organizational trust levels. As the data shows normal distribution, parametric tests were used in statistical analysis. Parametric tests were used in the research since the data were distributed with the norm. T-test, one-way variance analysis (ANOVA) were conducted to determine whether participant perceptions differ significantly from some independent variables (gender, marital status, professional seniority, class they teach) and Pearson correlation analysis was performed to determine the relationship between them.

According to the findings of the research, the perceptions of professional burnout of the classroom teachers are "very rarely" and their perception of organizational trust is "mainly". Classroom teachers' perception of professional burnout and organizational trust do not differ significantly according to gender and class variables. In terms of marital status variable, single teachers' perceptions of professional burnout in the desensitization

dimension differ significantly compared to their married colleagues. In terms of the seniority variable, teachers who work for 4-6 years have significantly lower perceptions of organizational trust in the dimension of trust in stakeholders than their colleagues who work for 10 years and above. It has been seen a negative and weakly significant relationship between the professional burnout levels of the teachers and their perceptions of organizational trust. In the last part of the research, various recommendations were developed in accordance with the findings.

Key Words: Burnout, Trust, Professional Burnout, Organizational Trust.



İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Sayıtlar.....	6
1.6. Sınırlılıklar.....	6
1.7. Tanımlar.....	6
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. KURAMSAL BİLGİLER.....	8
2.1.1. Mesleki Tükenmişlik.....	8

2.1.1.1. Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Kavramı	8
2.1.1.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları.....	10
2.1.1.2.1. Duygusal Tükenme	10
2.1.1.2.2. Duyarsızlaşma.....	10
2.1.1.2.3. Kişisel Başarısızlık	11
2.1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri	11
2.1.1.3.1. Fiziksel Belirtiler	12
2.1.1.3.2. Davranışsal Belirtiler	12
2.1.1.3.3. Duygusal Belirtiler.....	13
2.1.1.3.4. Psikolojik Belirtiler.....	14
2.1.1.4. Tükenmişliğin Kaynakları	14
2.1.1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları	15
2.1.1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Kaynakları.....	16
2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları	17
2.1.1.5.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları	17
2.1.1.5.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları	18
2.1.1.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	18
2.1.2. Örgütsel Güven	19
2.1.2.1. Güven ve Örgütsel Güven Kavramı	19
2.1.2.2. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	21
2.1.2.2.1. Yöneticiye Güven	21
2.1.2.2.2. Meslektaşlara Güven.....	22
2.1.2.2.3. Örgüte/Paydaşlara Güven	22
2.1.2.3. Örgütsel Güven Modelleri	23
2.1.2.3.1. Mishra Güven Modeli	23
2.1.2.3.2. Cummings ve Bromiley Güven Modeli.....	24

2.1.2.3.3. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli	25
2.1.2.3.4. Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli	26
2.1.2.3.5. McGregor'un X ve Y Kuramı Bağlamında Güven Modeli	28
2.1.2.3.6. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in Güven Modeli	29
2.1.2.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları	30
2.1.2.5. Öğretmenlerde Örgütsel Güven.....	31
2.2. İlgili Araştırmalar	31
2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	32
2.2.1.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	32
2.2.1.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	33
2.2.1.3. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven İlişkisi ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	34
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	36
2.2.2.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	36
2.2.2.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	37
2.2.2.3. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven İlişkisi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	39
BÖLÜM III.....	41
YÖNTEM	41
3.1. Araştırmanın Modeli.....	41
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	41
3.3. Veri Toplama Araçları	43
3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu.....	43
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	44
3.4. Verilerin Analizi	44

BÖLÜM IV	47
BULGULAR VE YORUMLAR	47
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	47
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	49
a. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları	49
b. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları.....	51
c. Kıdem Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları	53
d. Okuttuğu Sınıf Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları	55
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	57
BÖLÜM V	60
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
5.1. Sonuçlar	60
5.2. Öneriler	61
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	61
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	62
KAYNAKÇA.....	63
EKLER	87
Ek 1. Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni.....	88
Ek 2. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Ölçeği Uygulama İzni	89
Ek 3. Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu.....	90
Ek 4. Örgütsel Güven Ölçeği.....	92



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Kapsamındaki Sınıf Öğretmenlerine Ait Demografik Bilgiler	42
Tablo 2. Mesleki Tükenmişlik Envanteri ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları	44
Tablo 3. Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları	44
Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	45
Tablo 5. Araştırmada Yapılan Analizler	46
Tablo 6. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algı Düzeyleri.....	47
Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	50
Tablo 8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi	52
Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Kıdeme Göre Analizi	54
Tablo 10. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Okutulan Sınıfa Göre Analizi	56
Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tükenmişliğin Sebepleri, Belirtileri ve Sonuçları ...	17
Şekil 2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi	19
Şekil 3. Mishra Örgütsel Güven Modeli	23
Şekil 4. Commings ve Bromiley Örgütsel Güven Modeli.....	24
Şekil 5. Mayer Örgütsel Güven Modeli.....	26
Şekil 6. Shockley-Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Modeli.....	27
Şekil 7. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner Örgütsel Güven Modeli.....	29
Şekil 8. Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları	30



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlu sahip olduğu fiziksel ve zihinsel gücünü, açık veya gizil yeteneklerini belirlediği yaşam amaçları doğrultusunda tam olarak kullanabilse bile; yine de diğerlerinin farklı yetilerine ve onlarla işbirliği halinde oluşturacağı toplumsal sistemlere gereksinim duymaktadır. Günümüz çağdaş toplumsal yaşamının vazgeçilmez bir ögesi olan örgütler, işte bu gereksinimin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Aydın, 2014). Komplike işlerin artması ile birlikte farklı mesleklerin kombinasyonuna ihtiyaç duyan birçok iş örgütü bulunmaktadır. Globalleşen dünyada bireylerin gereksinimleri çoğuz zaman bu örgütler aracılığı ile tedarik edilmektedir.

Günümüz dünyasında “örgütsel yaşam” birçok alanda kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çağdaş toplumlardaki insan gereksinimlerine göre farklılık gösteren çeşitli oydaşmalar, farklı örgütlerin varlığını gerekli kılmaktadır. Toplumsal yaşamın ‘sağlıklı bir döngü içerisinde’ sürdürülmesine olanak sağlayan yapılar, işte bu örgütlerdir (İlğan, 2014).

Bireyler örgütler aracılığıyla amaçlarını gerçekleştirirken, örgütler de üyeleri aracılığıyla varlıklarını sürdürebilmektedir (Korkut, 2019). Bir başka ifade ile birey ve örgüt arasında karşılıklı bir bağımlılık söz konusudur. Örgütler bireylerden amaçlarına dönük yönelim, gayret ve performans beklerken; bireyler de bilgi, beceri ve emeklerinin karşılığı olarak kişisel amaçlarına dönük beklenti içerisinde bulunmaktadırlar. Örgüt ve bireyler arasındaki bu pragmatik tutumun neticesinde karşılıklı beklentiler ve bunlara bağlı komplike problemler meydana gelmektedir.

Toplumsal yaşam döngüsü içerisinde hızlı değişim süreçlerinin gerçekleştiği sosyal kurumlardan biri ve belki de en önemlisi eğitimidir. Toplumsal bir kurum olarak eğitim, yetiştirmiş olduğu liyakatli bireyler ile kurumların tümünü etkilemekte olup toplumsal değişim ve dönüşümlerin merkezinde yer almaktadır. Bireylerin ve toplumların geleceğini belirleyen eğitim, bugün hiç olmadığı kadar önem arz etmektedir (Akpınar ve Özer, 2008). Gelişimin ve değişimin kaçınılmaz olduğu günümüz dünyasında, toplumların ve bireylerin bu değişime ayak uydurabilmeleri ancak eğitim sistemi ile mümkündür (Ergen, 2013). Eğitim kurumlarının vazgeçilmezliği, devletlerin bu mecraya akıttıkları sermaye ve harcadıkları efor göz önünde bulundurulduğunda eğitim örgütlerinin önemi göz ardı edilemeyecek bir ehemmiyet kazanmaktadır.

Günümüzün öngördüğü çağdaş ve aynı zamanda karmaşık toplumsal yaşam, örgütler kadar iş görenleri de etkilemekte ve onları -çoğu zaman kontrol edemedikleri- bir değişim ve dönüşüm sürecine zorlamaktadır. Böyle zorlanmalar, insan egemen ve emek yoğun örgütleri ve onların çalışanlarını özellikle etkilemektedir. Bu örgütlerin en önemlilerinden biri de kuşkusuz okullar ve onun temel iş göreni olan öğretmenlerdir. Eğitim örgütünün toplumsal düzlemde oynamış olduğu bu temel rol, okulun paydaşları içerisinde en başat işleve sahip olan öğretmenler aracılığıyla gerçekleşmektedir (Aslan ve Kalkan, 2018). Bu asli vazifenin ifası için uğraşan öğretmenler, okul örgütleri aracılığıyla birçok ülkü ve değeri gelecek nesillerin berrak dimağlarına ilmek ilmek nakşetmektedir.

Öğretmenlik; pedagojik süreçlerde olduğu kadar, insan ilişkilerinde ve davranış bilimlerinde de yetkin olmayı gerekli kılan bir meslektir. Öğretmenler, bir yandan öğretimsel etkinlikler gerçekleştirirken, öte yandan da öğrenciler, veliler ve tüm okul toplumu ile ilgili birçok formal ve informal görevler üstlenmektedirler. Öğretmenler eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütürken mesleği gereği karşılaştığı kişiler ile olumlu ilişkiler içerisinde olmaları gerekmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Öğretmenlerden beklenen olumlu ilişkilerin tesisi çoğu zaman farklı sebeplerden dolayı mümkün olamamaktadır. Bu ilişkilerde öğretmen, mesleği gereği hem etkileyen hem de etkilenen konumunda olduğu için bir öğretmenin zihin dünyasını meşgul eden problemler yumağı çoğu zaman onun niteliğini/etkililiğini zedeleyebilmektedir.

Öğretmen, görevi gereği eğitim sistemi içerisinde öğretme-öğrenme sürecini yürütürken iyi bir rehber, iyi bir gözlemci ve yönetici olmak zorundadır (Kalkan, 2019). Öğretmenin bu kritik görevleri göz önüne alındığında nitelik, liyakat ve motivasyonunun gerekliliği daha fazla önem arz etmektedir. Okul örgütünün içerisinde bir dizi faaliyetler

ve sorumluluklar yüklenen öğretmenlerin, bu sorumlulukların üstesinden gelmeye çalışırken çeşitli problem ve aksaklıklarla karşılaşması olasıdır. Böyle bir olasılık karşısında bazı öğretmenler daha olumlu bir hava çizerken bazıları ise daha olumsuz eğilimler gösterebilmektedir. Dolayısıyla, ortaya çıkan bu durum yalnızca okul atmosferine yansımakla kalmamakta, öğretmenlerde de mesleki tükenmişlik duygusuna yol açabilmektedir.

Çok yönlü bir çalışma alanına sahip olan öğretmenler; ekonomik (maaş ve ücret yetersizliği vb), siyasal (eğitim politikaları ve mevzuatında sıkça yapılan değişiklikler vb) ve örgütsel (okul yöneticileriyle yaşanan problemler, veli ve öğrencilerin ilgisizliği vb) sorunlar nedeniyle tükenmişlik, yetersizlik ve doyumsuzluk yaşayabilmektedirler (Telef, 2011). Bu olumsuz süreçler, öğretmenlerin verimlilik ve performansıyla doğrudan ilintili kavramlar olup (Soba, Babayiğit ve Demir, 2017), onların mesleki tutumları, duyguları ve giderek davranışları üzerinde oldukça etkili olabilmektedir (Recepoglu, 2013).

Tükenmişlik, diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerin verimlilik ve örgüt içi sosyalleşme sürecinin önünde duran en mühim sorunsaldır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmeyi kişinin birlikte çalıştığı meslektaşlarına, yöneticilere, çalıştığı örgüte ve müşterilere karşı alaycı bir tutum sergilemesine sebep olabileceğinin ifade etmiştir. Kişinin takındığı bu olumsuz tutumlar bireyin iç dünyasında yaşadığı olumsuz düşüncelerin gerçek hayata intibakının neticesi olarak açığa çıkmaktadır (Keleş, 2020).

Tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık semptomları ile ifade etmek mümkündür (Maslach ve Jackson, 1981). Mesleki tükenmişlik sendromuna kapılan öğretmenlerin okul içi etkinliklerde, veli görüşmelerinde, meslektaşları ile gerçekleştireceği ilmi teati ve ilişkilerde ve ayrıca yöneticilere karşı takınacağı olumlu davranışlarda beklenen performansı gösteremeyeceği gibi, bu ve benzeri problemlerin onun mesleğinden soğumasına bile sebep olabilmektedir. Bir öğretmenin duygusal olarak tükenmesi ile birlikte etrafındakilere/işine karşı duyarsızlaşması zamanla mesleki başarısızlığa sebep olabilmektedir. Ayrıca, tükenmişlik ciddi bireysel ve örgütsel problemlerin habercisi olabilmektedir (Dincerol, 2013).

Öğretmenlerin performansını ve motivasyon sürecini etkileyen bir diğer faktör ise 'güven' kavramıdır. Güven; toplumlar açısından olduğu kadar örgütler ve bireyler açısından da önemli görülen ve tarihin başlangıcından itibaren var olagelen bir olgudur

(Asunakutlu, 2001). Yıllanmış bir kavram olarak literatürde yer alan güven kavramı, örgütlerin ihtiyaç duyduğu ve ayakta kalmalarına olanak sağlayan elzem bir gereksinimdir..

Kadim geleneğimizde güvene atfedilen değeri yed-i emin (güvenli el/yediemin otoparkı) ve benzeri kurumlar ile görmek mümkün olduğu gibi halkın seçmiş olduğu belediye başkanını şehremini (Türk Dil Kurumu Sözlükleri [TDK], 2020) olarak isimlendirmesi de güven kavramına verilen değeri gözler önüne sermektedir. Toplumların var olabilmesi için ihtiyaç duyduğu değerler silsilesinde güven olgusuna başat bir rol çizilmiştir.

Güven; çekinme, korku, kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Güven duygusu, insanların emniyette oldukları hissini uyandıran ve tüm ilişkilerin temelinde yatan bir unsurdur. Araştırmalar; güvene dayalı ilişkilerin kurulduğu, çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine karşı güven duygusu geliştirdikleri örgütlerde işgörenlerin daha verimli ve doyumlu olduğuna; güvensizliğin duyumsandığı örgütlerde ise bağlılığın ve performansın azaldığına vurgu yapmaktadır (Artuksi, 2009).

Örgütlerin hayatta kalması ve nihai hedeflerine ulaşması sürekli olarak yeni şeyleri öğrenmelerinden geçmektedir (Karasu, 2020). Güven örgütsel öğrenmeyi hızlandırdığı gibi örgütlerin daha uzun ömürlü olmasına da olanak sağlamaktadır. Kuşkusuz benzer bir ilinti okul örgütü ve öğretmenler için de geçerlilik taşımaktadır. Aynı örgüt içerisindeki işgörenlerin duyumsadıkları güven düzeyleri birbirlerinden farklı olmakla birlikte anlayış, yardımseverlik ve birbirini destekleme gibi ögeler güven duygusunu pekiştirmektedir (Polat, 2009). Örgütsel güven düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, eğitim faaliyetlerine katılımı ve katkısı güven duygusu tükenmiş olan meslektaşlarına oranla daha yüksek olacaktır.

Tüm toplumsal kurumlar gibi eğitim kurumu ve onun en tipik örgütü olan okullar için de çalışanların duyumsadığı güven oldukça önemlidir. Çünkü okul örgütlerine ilişkin olarak öğretmenlerin algıladığı güven duygusu, bir yandan okulun örgütsel etkililiğine, öte yandan da kendilerinin bireysel performansına yansıtılabilmektedir. Dolayısıyla, duyumsanan güvenin yeterli düzeyde olmadığı örgütsel ortamlarda bu yansıma hem örgütsel ve hem de bireysel boyutta olumsuz durumları ortaya çıkarabilmektedir.

Öğretmenlerde oluşacak mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven düşüklüğü, çıktısı insan olan eğitim örgütünü olumsuz yönde etkileyeceği gibi, beraberinde toplumsal problemlerin çıkmasına da kaynaklık edebilir. Bu bağlamdan hareketle, okullarda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizi önemli görülerek araştırmaya konu edilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki nedir?

1.3. Alt Problemler

1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları,
 - a. Cinsiyet
 - b. Medeni durum
 - c. Kıdem
 - d. Okuttuğu sınıf
 değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasında ilişki var mıdır ve bu ilişkinin düzeyi nedir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Çalışma kapsamında yapılan literatür taramasında mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algısının bir arada irdelendiği araştırmalar (Begenirbaş, Çelik ve Tunç, 2011; Bettinardi, Montagner, Maini ve Vidotto, 2008; Bobbio, Bellan ve Manganelli, 2012; Karakoyun, 2017; Yılmaz, 2014) bulunmakla birlikte; bunlardan yalnızca biri (Çağlar, 2011) okul örgütü ve öğretmenlerle ilgilidir. Dolayısıyla bu konuya ilişkin araştırmaların Türkiye’de sınırlı sayıda olması, çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Literatürde, öğretmenlerin işe yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu kabul edilen örgütsel güven ve mesleki tükenmişlik algıları gibi kavramların ayrı araştırmalarda ama sık kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramların olumlu örgütsel

çıktılar elde edilmesinde önem taşıdığı kabul edilmektedir. Ulusal ve uluslararası literatürde, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanması ile ilgili eksikliğin giderilmesi açısından da bu çalışma önemli görülmektedir.

Örgütsel güven ile mesleki tükenmişlik arasındaki ters orantının varlığı dikkate alındığında, formal eğitim sürecinin başat ögeleri olan sınıf öğretmenlerinde bu algıların saptanması; ileride ortaya çıkabilecek pedagojik sorunlara ilişkin bugünden çözüm arayışına başlanılabilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Bu noktalardan hareketle araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki tükenmişlik algılarıyla olan ilişkisini belirlemek ve istatistiksel olarak açıklamaktır.

1.5. Sayıtlar

1. Sınıf öğretmenleri görece olarak değişen düzeyde mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algılarına sahiptirler.
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları, araştırmada kullanılan ölçekler aracılığıyla betimlenebilir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili Bozova ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
1. Okulunda mevcut öğretmenin dışında bir yönetici ve birlikte çalıştığı meslektaşı bulunmayan, bir başka ifadeyle müdür yetkili öğretmen olup birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenler araştırma kapsamına alınmamıştır.

1.7. Tanımlar

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranmışlık, enerji ve güç kaybı ya da içsel kaynaklarda belirgin oranda tükenme durumu (Uslu ve Safa, 2020) veya kişide ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, umutsuzluk, çaresizlik, hayata ve yapmış olduğu işe karşı kendisini olumsuz durumlarla açığa çıkaran zihinsel ve fiziksel boyutlu bir sendromdur (Kuşçu, 2020).

Mesleki Tükenmişlik: Bireyin, mesleğin özgün anlam ve amacından sapması ve hizmet götürdüğü kişiler ile gerçekten ilgilenmiyor olması ya da stres ve doyumsuzluk gibi faktörlere tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi şeklinde tanımlanabilir (Kaçmaz, 2005)

Güven: Bireyin dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir duygulanma ile başkasına duyduğu his (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütsel Güven: Örgüt içerisinde eşdeğer konumdaki kişiler arasında yatay olarak, farklı konumlardaki bireyler arasında ise dikey olarak gelişen ilişki (Polat, 2007).

İlkokul: Araştırmanın yürütüldüğü Şanlıurfa ili Bozova ilçesindeki resmi ilkokullardır.

Öğretmen: Araştırma kapsamındaki ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleridir.



BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmanın konusuna ilişkin kuramsal bilgiler ve ilgili araştırmalar başlıklar halinde sunulmaya çalışılmıştır. Kuramsal bilgiler ele alınırken tümdengelim bakış açısı ile tükenmişlik, mesleki tükenmişlik, güven ve örgütsel güven kavramları ile alt boyutları sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın iki temel konusu olan mesleki tükenmişlik ve örgütsel güveni içeren çalışmalar ‘*Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar*’ ve ‘*Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar*’ olmak üzere iki başlık altında gruplandırılarak incelenmeye çalışılmıştır.

2.1. KURAMSAL BİLGİLER

Bu kısımda araştırmanın konularını oluşturan mesleki tükenmişlik ve örgütsel güvenle ilgili kuramsal bilgiler yer almaktadır.

2.1.1. Mesleki Tükenmişlik

Bu bölümde mesleki tükenmişlik, alt boyutları ve bu alanla ilgili diğer bilgiler sunulmaktadır.

2.1.1.1. Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme (Türk Dil Kurumu, 2020), yorgunluk yaşama, işinden soğuma, içine kapanma ve işinde yetersiz olduğunu düşünme olarak kendisini gösteren bir sendromdur (Wikipedi, 2020). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması Listesine (ICD-11) alınan tükenmişlik sendromu; duygusal tükenme, işi ile arasında zihinsel mesafe, işiyle ilgili olumsuzluk hissi, sinizm ve işini aksatması semptomlarıyla açığa çıkan ve ‘başarıyla yönetilemeyen kronik iş yeri stresi’ olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2019).

Green'nin (1961), hayal kırıklığına uğramış ve ruhsal çöküntüye giren bir mimarın işini terk ederek Afrika ormanlarına kaşını anlatan 'Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-out Case)' isimli romanında kendisine yer edinen bu sendrom 'kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi' şeklinde yorumlanmıştır. Modern zamanların müzmin kavramlarından olan tükenmişlik 1970'lerde ABD'de insan kaynaklarında çalışan bireylerin yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek için kullanılmıştır (Dalkılıç, 2014).

Bir kavram olarak tükenmişlik ilk kez 1974 yılında ABD'li Psikolog Herbert Freudenberger tarafından kullanılmış; günümüze kadar da birçok meslek dalında araştırmaların yapılmasına öncülük etmiştir. Freudenberger (1974), tükenmişliği başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç azalması ya da tatmin edilmeyen arzular sonucunda kişinin iç aleminde ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlamıştır.

Freudenberger'den sonra, bir sosyal psikolog olan Christina Maslach 1976 senesinde, işçilerin çalışırken yaşadıkları duygusal problemlerle nasıl baş edebileceklerinin yollarını araştırarak tükenmişlik konusundaki çalışmalarına başlamıştır. Ayrıca tükenmişlik; bireyde ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, çaresiz olma, uzun süren yorgunluk, umutsuz duygulara kapılarak yapmış olduğu işe, hayata ve diğer bireylere karşı takınmış olduğu olumsuz tutumları kapsayan devinişsel ve bilişsel boyutları olan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliği düşük moral, öfke, olumsuz benlik kavramı, sinizm, müşteriye karşı uygunsuz tutumlar, şüphe, artan duygusallık, depresyon, katılık ve işe devamsızlık semptomları ile açıklarken; Schwab, Jackson ve Schuler (1986) ise iş ile ilgili kararlara düşük katılım, daha az çaba, rol çatışması, özgürlük ve özerklik eksikliği ve düşük yaşam kalitesi olarak ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlamaya çalışmışlardır. Ayrıca bu psikolojiye sahip bireyler işten ayrılma veya işinde daha düşük üretkenlik refleksi gösterirken, işine devam eden bireylerde ise zamanla iş yerine olan bağlılık azalmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Cherniss (1980), kaynaklar ve talep arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan psikolojik bir stres türü olan tükenmişliği hafifletmek için yönetim gelişimi, örgütsel problem çözme süreci, ulaşılabilir hedefler ve personeli kendi alanında yetiştirip geliştirmek seçeneklerini sunmuştur. Tükenmişlik farklı araştırmacılar tarafından patolojik bir sendrom (Thomas, 2004), kişiler arası kronik stres, sosyal sorun (Maslach,

1998), somatik şikayetler (Vahey vd., 2004), örgütsel sorun (Halbesleben ve Buckley, 2004), yüksek iş yükü (Atroszko vd., 2020) ve orta yaş krizi (Cardinell, 1981) kavramlarıyla ele alınmıştır.

2.1.1.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak ele alırken bu üç boyutu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak ifade etmektedirler.

2.1.1.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, kişinin psikolojik olarak yaşadığı ve hissettiği duygusal belirtinin zorlayıcı şartlar karşısında açığa çıkmasıdır (Aktaş ve Şimşek, 2015). Kaplan ve Ulutaş'a (2016) göre aşırı iş yükü ve iş yerindeki kişisel çatışma, duygusal tükenmeyi tetiklemektedir. Tükenmişliğin başat faktörü olan duygusal tükenme, bu girift sendromun en belirgin göstergesidir (Eroğlu, 2014)

Bazı araştırmacılar duygusal tükenmeyi, amirlerinin işgörenlere eskisi gibi iyi davranmadıkları (Tosunoğlu ve Ertaş, 2020) varsayımından yola çıkarak kişide yorgunluk, duygusal bitkinlik, enerji düşmesi (Yılmaz, 2020), halsiz olma, duygusal yıpranmışlık (Şeker, 2019) ve stres (Kurşun, 2018) kavramlarıyla açıklamaktadırlar. Bir kısım araştırmacılar ise kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması (Yılmaz, 2014), işlerinin gerekliliklerinin hakkıyla yerine getirilememesi (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007), işi ile ilgili hevesini ve idealizmini kaybetme (Acar, 2016) olguları üzerinden ele almaktadırlar.

2.1.1.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, işi gereği karşılaştığı kişilere tepkisizleşerek olumsuz tutum takınılan kişilerarası bir boyuttur (Şıklar ve Turan, 2012). Kişinin işinde hedeflediği düzeyde ilerleme kat edememesi ve hedeflerine ulaşamayacağı ön görüşünü kanıksamasından ötürü kişinin negatif bir refleks sergilemesi olarak nitelendirilebilir (Uslu ve Acar, 2020).

Duyarsızlaşmaya neden olan etkenlerden biri de mesleği gereği başkalarıyla devamlı iletişimde olma durumudur (Maslach, 2003). Tükenmişliğin bir diğer bileşeni olan duyarsızlaşma, kişinin mesleği gereği işini kontrol edememesinden kaynaklanan ve

kendini çaresiz hissetme güdüsüne kapılıp bu durumla başa çıkmak için robotlaşarak makine gibi davranmaya başlaması şeklinde tanımlanabilir (Çiper, 2006).

Duyarsızlaşma, kişinin işinden kopmasına neden olurken, işinden çok içerisinde bulunmuş olduğu bunalım halini düşünerek, işine yoğunlaşma noktasında ciddi güçlükler yaşama eğilimidir. Bu belirtileri gösteren birey, sorumluluklarını yerine getirmediği gibi iş yükünü hafifletmek için görevlerini paylaşma yoluna gitmez ve meslektaşlarının iş yükünün artmasına da aldırmaz (Göktepe, 2016). Tükenmişlik sendromuna kapılan kişi işi gereği karşılaştığı kişileri bir nesne gibi algılamaya başlayarak (Ardıç ve Polatçı, 2008) onlara karşı kaba, aşağılayıcı, vurdumduymaz ve alaycı bir tutum takınabilir.

2.1.1.2.3. Kişisel Başarısızlık

Başarı, bireyin işinde yeterli olması ve kendisinden beklenen performansı gösterme durumudur. Kişisel başarısızlık ise tükenmişliğin son aşaması olarak kabul edilmekte; bu durum kişisel sıkıntı ve azalan performans örüntüsü ile açıklanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Kişisel başarısızlık hissine kapılan işgörenler karşılaştıkları her olayın kendilerini olumsuz etkileyeceğini ve bunun onları körelteceğini düşünürler. Bazen de kişilerin kendilerini nötr (etkisiz) eleman olarak görmeleri onları yetersizlik hissiyatına sürüklemektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006). Ruhun ve beden tükenen birey kendisine ve hizmet götürdüğü bireylere karşı olumsuz bir tutum sergilerken işlerinin gereğini yerine getiremediğinden ötürü kişisel yetersizlik duygularına kapılabilirler (Gündüz, 2005).

Düşük kişisel başarı hissi, kişinin kendisini yetersiz hissetmesi antijenine karşın büyük bir eksiklik antikoru ile savunma refleksine geçmesi ile oluşmaktadır. Etrafındakilerin kendisine ve yaptıklarına karşı komplo kurduğu hissine kapılması olarak nitelendirilebilir (Dalkılıç, 2014). Bireyin meslektaşları ve işi gereği karşılaştığı kişiler hakkında oluşturmuş olduğu olumsuz kanaat, zamanla kendisi için de olumsuz düşüncelere kapılmasına neden olmaktadır. Kişi bu düşüncelerin ve oluşturmuş olduğu rahatsızlık durumunun üstesinden gelemeyeceği duygusuna kapılabilir.

2.1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin bireydeki seyri yavaş ve sessizce olmaktadır. Bireyin bir olguya ani tepki şeklinde gösterdiği tükenmişlik hissini altında genellikle daha kronik ve yıllanmış problemler bulunmaktadır.

İşgörenin örgütte yaptığı işin nicelik ve niteliğinde bozulmalar olduğu gibi bireyde de birtakım hastalıkların çıkmasının tetikçisi olan tükenmişlik, birtakım semptomlarla öngörülebilmektedir (Dilsiz, 2006). Bu ruh hali kişiyi hümanizmden, sosyal olmaktan ve hatta insanlıktan uzaklaştırabilen büyük bir olgudur (Çam, 1999). Tükenmişliği sınırlı olma, çaresiz olduğunu düşünme hissi, öfke patlaması ve umutsuzluk belirtileri ile açıklayabileceğimiz gibi (Şahin, 2017); fiziksel, davranışsal, duygusal ve psikolojik belirtiler (Deckard vd., 1994; Aktaran Izgar, 2014) şeklinde de kategorize etmemiz mümkündür.

2.1.1.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel semptomları kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Malak, 2009). Bu durum bireyde bedensel olarak bazı değişimler şeklinde gözlemlenebildiği gibi yorgunluk, hantallık veya uzuvların istenen taleplere beklenmedik refleksler göstermesi olarak da açığa çıkabilmektedir.

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri:

- Yorgunluk
- Baş ağrısı
- Uyku bozukluğu
- Uyuşukluk ve bitkinlik hissi
- Enfeksiyonlara karşı direncin azalması
- Şişmanlık veya kilo kaybı
- Yüksek kolesterol veya tansiyon
- Cilt hastalıkları
- Kalp çarpıntısı
- Solunum güçlüğü
- Mide ve bağırsak hastalıkları
- Genel ağrı ve sızılar gibi hem tükenmişliğin hem de birçok hastalığın veya ağrının habercisi olabilmektedir (Altunay, 2019)

2.1.1.3.2. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri fiziksel, psikolojik ve duygusal belirtilere göre daha kolay gözlemlenebilmektedir (Ganiyusufoğlu, 2011). Bu belirtiler aynı zamanda örgütsel iklimi, kişiler arası iletişimi ve meslektaşlar arası bıkkınlık ve zıtlaşmayı da doğurabilmektedir.

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri:

- Öfke patlaması
- Alınganlık
- İşten soğuma ve şüpheli olma
- İş doyumsuzluğu
- İşe gecikme
- Öz güven azalması
- Aile içi huzursuzluk
- Teslimiyet ve içerlenmek
- Çaresiz olma, kolay ağlama, kolay pes etme
- Konsantre olamama
- Zihni bulanıklık
- Örgütlemeye yetersiz olma
- Rol çatışması
- Başarısızlık hissi
- Kuruma ve işine yönelik ilgi kaybı
- Erteleme
- Rol çatışması
- Yansıtma şeklinde açığa çıkmaktadır (Dilsiz, 2006).

2.1.1.3.3. Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin duygusal belirtileri negatif ve olumsuz duygularda artış (Sıgır, 2006), nezaket, arkadaşlık, saygı gibi pozitif duyguların azalması ve kişide depresif duygulanım halinin belirmesidir (Kırkan, 2014).

Tükenmişliğin duygusal belirtileri:

- Endişe
- Karamsarlık
- Hüzün
- Değişim gösteren duygular
- Kaygı ve strese bağlı duygulanma durumu
- Hayal kırıklığı
- Umutsuzluk
- Alınganlık

- Yabancılaşma
- Asabiyet
- Tedirginlik
- Sabırsızlık
- Ümitsizlik
- İlgisizlik
- Tatminsizlik
- Şüphecilik olarak literatürde ele alınmıştır (Özyolcu, 2015).

2.1.1.3.4. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri diğer belirtilere oranla daha az gözlemlenebilmektedir (Tüfekçi, 2018). Tükenmişlik kişilerde yoğun duygulanma haline bağlı olarak, takıntı şekline dönüşeceği gibi psikolojik etmenleri de tetikleyebilmektedir.

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri:

- Duygusal olarak çökme
- Yalnız kalma duygusu
- Ani ağlama krizleri
- Çaresizlik
- Acelecilik
- Ümitsizliğe düşme
- Huzursuzluk
- Değersizliğe kapılma
- Öz güvenin azalması
- Motivasyon eksikliği
- Hayal kırıklığı
- Sinir patlamaları
- Depresyon gibi psikolojik refleks ve hastalıklarla açıklanabilmektedir (Güleryüz, 2019).

2.1.1.4. Tükenmişliğin Kaynakları

Tükenmişliğe etki eden ve onu besleyen faktörler incelendiğinde bunları bireysel ve örgütsel kaynaklar olarak ikiye ayırmak mümkündür. Örgütsel faktörler bireysel faktörlere nazaran tükenmişliği daha çok tetiklemektedir (Dalkılıç, 2014).

Medeni durum, yaş, çocuk sayısı, iş koliklik, motivasyon, kişisel beklentiler, performans, kişilik, stres, mesleki doyum, amirlerden görülen destek, formal ve informal destekler gibi birçok faktör tükenmişliği tetikleyebilmektedir (Izgar, 2003). Tükenmişliğe neden olan bütün etkenleri incelemek yerine, araştırmanın amacı gereği burada tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel kaynaklardan kısaca bahsedilecektir.

2.1.1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları

Kişilik özellikleri, hayatın her safhasında olduğu gibi bireyin işi ile olan ilişki ve refleksini de belirleyen kritik öneme sahip özelliklerdir. Bireyin kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu arasında bir ilişki vardır. Kişilik özellikleri bazı durumlarda tükenmişliği tetikleyebilmektedir (Doğan, 2020).

A tipi kişilik sahibi bireyler boşa zaman harcamaktan nefret eden, içe dönük, birçok işi birlikte yapmaya çalışan, telaşlı, sabırsız, huzursuz, öfke patlamaları gösteren, rekabetçi, titiz ve aşırı kontrolcü olma gibi özellikler taşıdıkları için tükenmişliğe daha fazla eğilimlidirler (Topak vd., 2015).

Dış kontrol odaklı olan bireyde, iç kontrol odaklı olanlara nazaran daha hızlı bir tükenmişlik yönelimi tespit edilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Dış kontrol odaklı bireyler, üstesinden gelmeleri gereken iş yükünü taşımakta zorluk çekmekte ve bazen de kendileri bir şey üretmeyip bunu başkalarından beklemektedirler.

Öz yeterlilik algısı düşük olan bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerinin yetersiz olduğu kanısı, onları tükenmişliğe daha yatkın hale getirmektedir (Bolat, 2011).

Empati yeteneği bireyin tükenmişlik hissini tetikleyen kişisel bir tükenmişlik kaynağıdır (Handan, Arslan ve Altınışık, 2018). Bazı araştırmacılar empati ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir korelasyon bulguladıklarından, tükenmişliğin kişisel sebeplerinden birisini empati olarak görmektedirler (Tıgılı, 2019).

Beklenti düzeyi yüksek kişilerin hem kendilerine ve hem de çalıştıkları örgüte ilişkin gerçekçi olmayan aşırı beklentileri, onların tükenmişlik duygusu yaşamalarına neden olabilmektedir (Arabacı ve Akar, 2010; Izgar, 2003).

Demografik değişkenler de tükenmişliği etkileyebilmektedir (Çığışar, 2018). Yapılan araştırmalarda bireyin yaşı ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki saptanmıştır. Gençlerin yaşlılara, bekârların evlilere, çocuksuzların çocuk sahibi olanlara ve işe yeni

başlayanların mesleki kıdemi yüksek olanlara kıyasla daha tükenmiş oldukları saptanmıştır (Izgar, 2003).

2.1.1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Kaynakları

Tükenmişliğe neden olan başat faktörlerin, daha çok örgüt kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir (Güzel, 2011).

İş yükü arttıkça, bireylerde tükenmişliğin arttığı gözlemlenmiştir. İş yükü bireyi hem fiziksel hem de ruhsal açıdan yıpratmaktadır. Bir kaldıracın kaldırmayacağı bir ağırlık sonucu tükenip kırılması gibi, işgören de kaldıramayacağı işin altında ezilerek tükenmişlik sendromuna kapılabilmektedir (Bolat, 2011).

Kontrol edememe, bir başka ifadeyle örgütsel yetkisinin ve dolayısıyla kontrol gücünün olmaması işgörenlerde tükenmişlik oluşturabilmektedir (Ersoy, Yıldırım ve Edime, 2001).

Ödül ve ceza, işgörenin performansını değerlendirmekte kullanılan öğelerdir. İşgören kendisine verilen performans notunun kaynağı olarak ya kendini veya amirini görür (Tümkaya, 2000). Bunu kendisinden bilen kişinin kendisini, amirinden bilen kişinin de amirini suçlu görebilmesi durumuna bağlı olarak bir tükenmişlik duygusu algılanabilmektedir. Bu nedenle örgütsel ortamlarda ödül ve ceza mekanizmalarını gerekli ölçülerde kullanmak önemlidir (Bilgin, 1981).

Aidiyet bireylerde tükenmişliği etkileyen bir etken olarak kabul edilmektedir. Bulduğu örgüt içerisinde aidiyet duygusu kazanan bireylerin örgüte, işe ve mesleklerine bağlılıkları daha fazla olacağından tükenmişliklerinin daha düşük düzeyde seyretmesi olağan bir durumdur (Arı ve Bal, 2008).

Adalet olgusu, bireylerin örgüt içerisinde amir ve meslektaşları tarafından hakça değerlendirildiği yargısına varmalarına olanak sağlamaktadır. Kendisine adil davranılmadığı kanısını taşıyan bireylerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları bulgulanmıştır (Şeşen, 2010).

Değerler bireyin yaşam tarzının bir sonucu, belki de yaşamının kendisidir. Zamanla değerler tutumlara, tutumlar da karaktere dönüşebilir. Birey, kariyeri ile kişisel değerleri arasında kaldığında tükenmişliğe daha açık hale gelmektedir. (Leiter ve Maslach, 2003). Yapılan araştırmalarda değerlerin tükenmişliğin her üç boyutu ile de ilgili olduğu saptanmıştır (Leiter ve Harvie 1997).

2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür (Arıkök, 2017).

2.1.1.5.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları

Stres, tükenmişliğin hem nedeni ve hem de sonucu olabilmektedir (Yener, 2018). Stres çalışanlarda psikolojik ve fizyolojik yıkıma yol açabileceği için bireyin sağlığı ve örgütsel başarısını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Izgar, 2003). Aşırı strese maruz kalan bireyler, bu durumdan etkilenme düzeylerine göre birtakım tepkiler geliştirebilmektedirler.

Tükenmişlik sendromuna kapılan bireyde gerginlikle birlikte geceleri geç yatma, sabahları vaktinde kalkmama ve buna bağlı olarak uyku düzeninin bozulması, hatta kâbuslar olabilmektedir (Karakuş, 2019).

TÜKENMİŞLİK		
SEBEPLER	BELİRTİLER	SONUÇLAR
<ul style="list-style-type: none"> • Bireysel • Örgütsel • Mesleki 	<ul style="list-style-type: none"> • Duygusal Tükenme • Duyarsızlaşma • Düşük Kişisel Başarı Hissi 	<ul style="list-style-type: none"> • Sağlık Sorunları • Aile içi problemler • İş yaşamına olumsuz etkileri • Kararsızlık • Dikkat dağınıklığı

Şekil 1. Tükenmişliğin Sebepleri, Belirtileri ve Sonuçları (Maslach, 1982)

Akyurt (2017), tükenmişlik yaşayan kişilerde;

- ✓ Fiziksel yorgunluk
- ✓ Uyku örüntüsüne bağlı yaşanan problemler
- ✓ Kronik yorgunluk
- ✓ Grip ve nezle gibi sağlık problemleri
- ✓ Psikosomatik rahatsızlıklar
- ✓ Kişisel başarısızlık duygusu

- ✓ Duygusal tükenme
- ✓ Öz benlik saygısında azalma
- ✓ Kendini suçlama gibi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların meydana geldiğini ifade etmektedir.

2.1.1.5.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçlarını sadece bireysel olarak düşünmek yetersiz kalacaktır. Bu sendromun sonucundan işgörenler kadar örgüt de etkilenmektedir (Sezal, 2019).

Tükenmişliğin örgütsel sonuçları kişisel başarı duygusunun azalması, iş arkadaşlarıyla mesafeli olma, örgütsel stres, rol çatışması, meslektaşlar ile hoş karşılanmayan etkileşimler olabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988). Ayrıca işi aksatma, (Gmelch ve Gates, 1998), iş doyumunda ve performansta düşme, işten ayrılma niyeti, (Low, Cravens, Grant ve Moncrief, 2001), örgütsel bağlılığın azalması, devamsızlık, erken emeklilik isteği (Birdir ve Tepeci, 2003), tutarsız ilişki (Lambie, 2007), meslektaşlara karşı alaycı tutumlar (Lee ve Asthforth, 1993) ve iş değiştirme de (Weisberg, 1994) tükenmişliğin örgütsel sonuçlarıdır (Özkan, 2018).

2.1.1.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenlik, tükenmişliğin yoğun olarak görüldüğü meslekler kategorisinde yer almaktadır. Tükenmişlik sendromu, ilk etapta insanlarla etkileşimin yüksek olduğu sağlık personellerinde çalışılmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren de diğer meslek mensupları (polisler, sekreterler, bilişim sektörü çalışanları, din görevlileri, öğretmenler vb) tükenmişlik araştırmalarına konu edilmiştir. Tükenmişlik, eğitim dahil birçok alanda inceleme konusu olmuştur (Gündüz, 2004; Kış, 2015).

Öğretmenlik, eğitim-öğretim faaliyetlerini etkileyen ve topluma yön veren bir nitelik taşıdığı için önceleri daha büyük toplumsal destek gören bir meslek olmuştur. Ancak, özellikle 1970'lerin ortalarından itibaren eğitimcilerin etkinliği ve onlara verilen destek gittikçe azalmıştır (Iwanicki, 1983). Bu durum öğretmenlerde tükenmişlik sendromu oluşturmuş; pedagojik performanslarında olumsuzluklara yol açmanın (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986) yanısıra sağlığın bozulması, depresyon ve mutsuzluk gibi bireysel doğurgulara da neden olmuştur (Hock, 1985).

Öğretmenlerin maruz kaldığı stres birçok meslek grubuna göre daha fazladır (Aslan, 1995; Çokluk, 1999). Öğretmenlerde yaşanan tükenmişlik stresin bir belirtisi olarak yordandırmıştır (Ferguson, Mang ve Forst, 2017). Öğretmenlerin yaşadığı

tükenmişlik, onların psikolojik, akademik, sosyal ve fiziksel performanslarını doğrudan etkilemektedir (Sears, Urizar ve Evans, 2000).

Öğretmenlerin mesleki statü ve ekonomik kaygıları, hizmet verdikleri çevre ve koşulları, beklenti düzeyleri gibi etkenler bir taraftan yaşam doyumlarını etkilerken, öte taraftan da tükenmişlik algılarını tetikleyebilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik algıları, değişen toplumsal yapı ve eğitim politikalarından da oldukça etkilenmektedir (Durak ve Seferoğlu, 2017).

Öğretmenlerin yoğun olarak yaşadıkları bu sendromun etkisini azaltabilmek için örgütsel olanaklar ile onlara eski toplumsal statülerini kazandırabilecek toplumsal katkılar artırılmalıdır (Tümekaya, 1996).

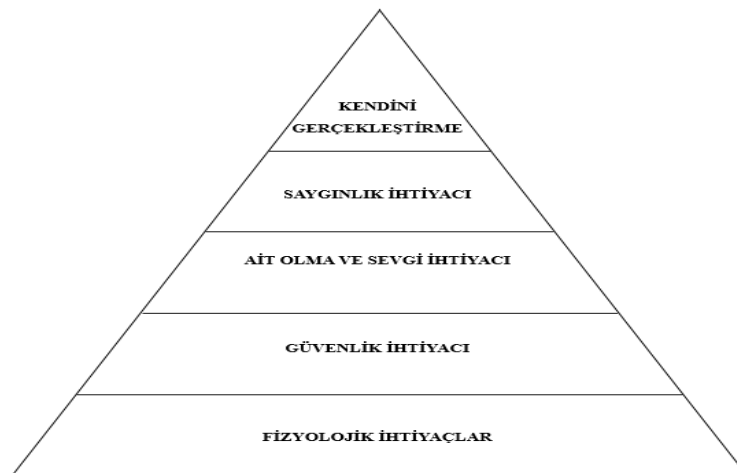
2.1.2. Örgütsel Güven

Bu bölümde örgütsel güven, alt boyutları ve bu konuyla ilgili diğer bilgiler sunulmaktadır.

2.1.2.1. Güven ve Örgütsel Güven Kavramı

Güven kavramı sözlükte bir şeye, kişiye veya kendine karşı duyulan bel bağlama duygusu, itimat olarak tanımlandığı gibi (Doğan, 1996), korkmadan ve çekinmeden inanma duygusu olarak da tanımlanmaktadır (Birsözlük, 2020).

İnsanların iletişimde olduğu kişilere karşı duyduğu güveni etkileyen birçok etken bulunmaktadır (Baş, 2010). Toplumsal yaşamda önemli bir rol oynayan güven, Maslow'un (1958)'un kuramında fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen güçlü bir duygudur.



Şekil 2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow, 1943)

Güven duygusu bir ilişkide kişinin algıladığı inancın derecesini oluşturmaktadır (Özdoğan ve Tüzün, 2007). Gıdamızı aldığımız tüccara, ilaçlarımızı aldığımız eczacıya, evlerimizi inşa eden mühendise, trafiği kontrol eden polise ve bu trafiği paylaştığımız diğer araç sahiplerine, dürüst bir şekilde ortaklık yapacağımız kişilere veya paramızı borç olarak verdiklerimize, altyapı hizmetlerini gerçekleştiren ve emniyetimizi sağlayan devlete duyduğumuz güven, aslında bu duygunun hayatımızın her safhasında yer aldığını göstermektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Filozoflar, devlet adamları, şairler ve teologlar insanın arkadaşıyla, doğayla veya hayvanlarla ilişkisi hakkında neşrettikleri eserlerde güven, ihanet, şüphe, inanç vb. kavramları birlikte ele almışlardır (Deutsch, 1958).

Güven kavramı yaşamın sosyal, siyasi ve ekonomik tüm alanlarına yönelik olduğu için tanımlanması güç ve girift bir kavramdır (Artuksı, 2009; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Günümüzde birçok sosyolog, psikolog, yönetim bilimci ve ekonomist; kişilerarası ilişkilerin başlatılması ve sürdürülmesinde güven duygusunun önemine vurgu yapmaktadır (Uzbilek, 2006).

Farklı disiplinler tarafından irdelenen güven kavramı çeşitli bakış açıları ile ele alınmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Güven, ekonomistlere göre hesaba dayalı güven (Granovetter, 1985), psikologlara göre ilişki sürecine ve tavırlara güven (Koç, 2018), sosyologlara göre davranışlara, görevlere ve yetkinliğe güven (Oran, 2018) ve örgüt bilimcilerle göre ise çalışanlar arasında sevgi, saygı ve hoşgörüyeye bağlı güven (Günüşen, 2016) şeklinde ele alınmıştır. Güven duygusunun toplumlarda veya onun farklı kısımlarında oluşmasında sosyal sermaye belirleyici olabilmektedir (Fukuyama, 1998). Ayrıca nörobilimciler oksitosin hormonunun salgılanmasının güveni arttırdığını belirtmektedirler (Kosfeld, Heinrichs, Zak, Fischbacher ve Fehr, 2005; Lee, Macbeth, Pagani ve Young, 2009).

Güven kavramı kimisine göre beklentiyi karşılamak iken kimisine göre de istenilen görevleri şartsız bir şekilde yerine getirme olarak görülmektedir (Tüzün, 2007). Birçok popüler yönetim kitabı, işgücü etkinliğinin artırılmasında güveni kilit bir kavram olarak ele almaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Güven, kişinin diğer bireylerle, nesnelere ve etrafında süregelen olay ve olgularla ilişkilerinin oluşmasında ve devamının sağlanmasında olmazsa olmaz unsurlardan biridir (Özer, Dönmez ve Atik, 2016).

Güven, varlığı insanları bir arada tutan, yokluğu ise sorun teşkil eden bir olgudur (Gilbert ve Tang, 1998). Güven duyusunun azalması çalışmaların sıklıkla yaşadığı bir sorundur (Başak, 2010). Etkili ve üretken bir çalışma ortamı için güven iklimi ve açık iletişim kavramları kilit rol oynamaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990).

Güven, toplumsal refahın ve gelişmenin tesisinde temel aktörler arasında yer almaktadır (Asunakutlu, 2001). Güven olgusunun yüksek olduğu toplumlarda istismara uğramamak için yapılan bir iş veya ortaklık için sözleşme akdine dahi gerek kalmayacaktır (Akın, Reyhanoğlu, Güzel ve Arslan, 2017). Örgüt içerisinde ve kişiler arasında güveni sağlamak, işgörenlerin iletişim ve işbirliğini arttırmaktadır (Demirtaş, Cömert, Özer ve Üstüner, 2011). Carnavele ve Wechsler (1992) güveni, kişinin etkili bireysel veya grup içi performansı için arzu edilen bir beklenti olarak görmektedirler. Ayrıca örgütün stratejisi ve politikaları örgütsel güvenin sağlanmasında büyük rol oynamaktadır (Altaş ve Kuzu, 2013).

2.1.2.2. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları

Büte (2011), örgütsel güveni yöneticiye güven, meslektaşlara/çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte/işletmeye güven olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak ele almaktadır.

2.1.2.2.1. Yöneticiye Güven

Yöneticiye güven, temelde yöneticinin yönetimsel davranışının bir ürünüdür (Joseph ve Winston, 2005). Bu nedenle örgütsel güven çalışmalarının birçoğunda yönetici boyutu ağırlıklı olarak işlenmektedir (Örücü ve Özüdoğru, 2018; Tuysuz, 2015), çünkü örgütsel yaşamda çalışanların yöneticiye güven duyması oldukça önemlidir.

Yönetim, mevcut kaynakları verimli biçimde kullanarak örgütsel amaçları gerçekleştirme süreci olarak ele alınabilir. Örgütlerde detaylı planlar hazırlamak, günlük görev ve operasyonları takip etmek ve etkili bir iş akışını gerçekleştirmek için yöneticiye ihtiyaç duyulmaktadır (Gözübüyük, 2016; Robbins ve Judge, 2015).

Yapı ve işleyiş süreci diğer örgütlerden farklı olmakla birlikte, okulun da amaçlarının gerçekleştirilmesi yöneticinin temel sorumluluğudur. Eğitim ortamındaki insan ve madde kaynaklarının verimli olarak kullanılması yöneticiye düşen görevler arasında yer almaktadır (Dönmez, 2001). Bu bağlamda, güvendikleri bir yöneticinin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin bu duyguları okulun tüm boyutlarına yansımaktadır ve örgütsel güven düzeylerini arttırmaktadır (Aydın, 2014; İlbasan, 2019).

2.1.2.2.2. Meslektaşlara Güven

Örgüte güvenin sağlanabilmesi için bireyin kendisine ve meslektaşlarına güvenebilmesi gerekir. Çalışma hayatını birlikte paylaştıkları meslektaşlarına güvenmek, her işgören için önemlidir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999; Timuroğlu ve Alioğulları, 2019).

Kişinin, meslektaşlarının davranışlarına, dürüstlüklerine ve iyi niyetlerine olan inancı onun çalışma arkadaşlarına olan güvenini ifade etmektedir (Cook ve Wall, 1980). Yüksek güven örgüt içi uyum ve kişiler arası güvenin bir sonucu olarak çalışma ortamına yansımaktadır. Bireyin meslektaşları tarafından övgüyle bahsedilmesi, kabul görmesi ve bir örgüte ait olma duygusunu benliğinde hissetmesi büyük önem arz etmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009).

Bireyin kendisine ve birlikte çalıştığı mesai arkadaşlarına olan güveni, örgütün amaçlarına ulaşması açısından olduğu kadar (Memduhoğlu ve Zengin, 2011), örgütsel bağlılık sağlaması açısından da çok önemlidir (Tan ve Lim, 2009). Örgütteki bir çalışanın meslektaşlarına olan güveni öyle güçlü bir duygudur ki, onlardan ayrılmamak için çok cazip yeni iş tekliflerini bile geri çevirebilir (Kodra, 2008).

2.1.2.2.3. Örgüte/Paydaşlara Güven

Örgütsel üretim, bu sürece katılan paydaşların eseri olduğu için onlara güven duyabilmek oldukça önemlidir. Çalışanların örgüte olan güveni, örgütsel iletişimin içtenliğiyle doğru orantılıdır. Paydaşlarla olan bu içtenlikli iletişim, bireyin daha olumlu örgütsel tutum ve davranışlar geliştirmesine katkıda bulunabilir (Aktuğ, 2016).

Çağın gereklerine, toplumun ve bireyin amaçlarına uygun bir eğitim hizmetinin üretilmesi, okul toplumunun tüm paydaşlarının kendi aralarında gerçekleştirecekleri güven duygusu ile mümkün olabilir. Okul yönetiminde rol oynayan iç ve dış ögelerin bu oluşumdaki etkisi göz ardı edilemez (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014; Bursalıoğlu, 1987).

Çağdaş yönetimin öngördüğü yönetim anlayışının uygulanabilmesi, bütün paydaşların güven duygusu içinde birlikte sorumluluk üstlenmesini gerekli kılmaktadır (Gören ve Özdemir, 2015). Bu gereklilik sağlanmadıkça örgütsel etkililik ve verimliliğin azalması, örgütsel kültürün yozlaşması, işgörenlerin güdülenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin düşmesi söz konusu olabilir (Top, 2012).

2.1.2.3. Örgütsel Güven Modelleri

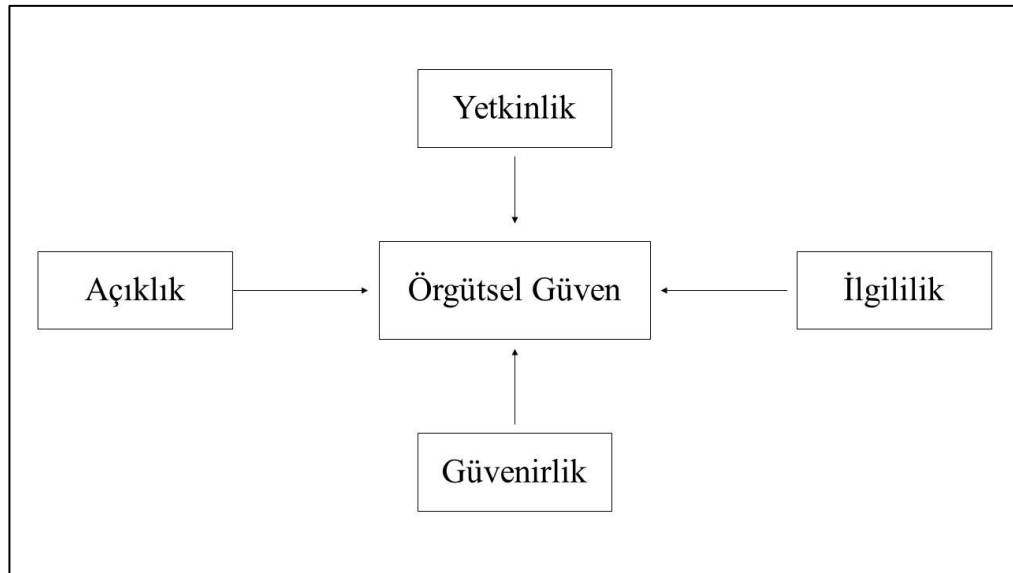
Örgütsel güven, örgütsel güvenin algılanışı ve temelleri farklı araştırmacılar tarafından çeşitli modeller geliştirilerek sunulmaya çalışılmıştır (Yılmaz, 2012). Örgütsel güven modelleri, güvenin kuramsallaştırılması bakımından önemlidir (Tüzün, 2006).

Başlıca örgütsel güven modelleri şunlardır:

2.1.2.3.1. Mishra Güven Modeli

Örgütsel güven, bireyin örgütsel davranış ve ilişkilere yönelik beklentisini yansıtırken, bireysel güven ise kişinin bireysel davranış ve ilişkilere yönelik beklentisini yansıtmaktadır (Kaplan, 2011). Mishra (1996), güveni dört sac ayağı üzerine oturarak yetkinlik (competence), açıklık (openness), ilgililik (concern) ve güvenirlilik (reliability) kavramları ile temellendirmeye çalışmıştır.

Yetkinlik (competence): Örgütsel güvenin bu boyutu, çalışanların örgüt liderlerinin yeterliliğine olan inancını ifade etmektedir (Yılmaz, 2012). Çalışanlar örgüt liderlerinin yetkin olduklarına inandıklarında onların en doğru kararlar alacağına güvenirlirler (Eroğlu, 2014; Yıldız, 2015). Bir başka ifadeyle yetkinlik, örgüt veya çalışanlarının beklentileri yerine getirme yeteneğine sahip olduğuna güvenebilme durumunu ifade etmektedir (Işık, 2014).



Şekil 3. Mishra Örgütsel Güven Modeli (Mishra, 1996)

Açıklık (openness): Astlar ve üstler arasındaki iletişimin dürüstlük temelinde en uygun kelimelerle ifade edilmesi açıklık olarak tanımlanmaktadır. Açıklık algısı lider ve

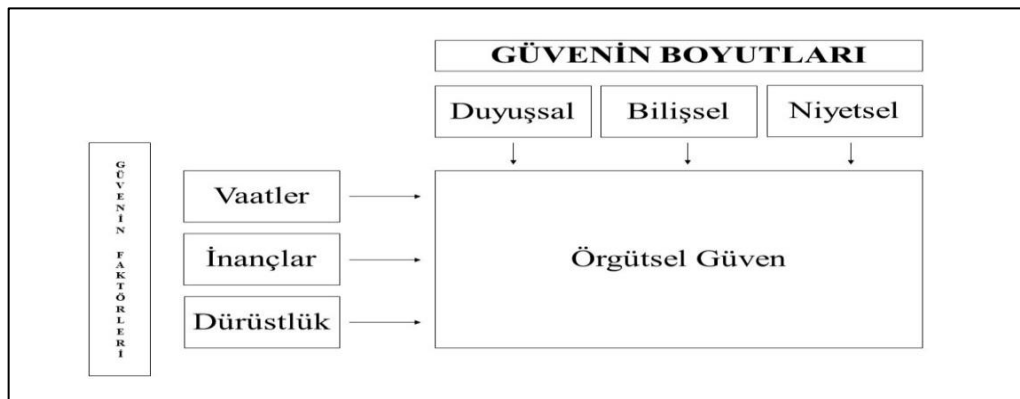
yönetici konumundaki kişilerin çabaları sonucu oluşmaktadır (Özdemir, 2020). Kişinin örgütsel ortamda fikirlerini rahatlıkla söyleyebilmesi ve istediği bilgiye erişebilmesi açıklığın bir sonucudur.

İlgililik (concern): İlgili olma algısı açıklık, içtenlik ve şefkat unsurlarıyla bir araya gelirken, kişinin kendi beklenti ve çıkarlarıyla diğer bireylerin çıkar ve beklentilerini dengeleme durumu olarak kabul edilmektedir. Bu durum, işgörenlerin örgüt liderinin kendilerinin çıkarlarını koruyacağı ve iyiliklerini isteyeceği düşüncesine dayalıdır (Çelik, 2016). İlgili olan bir yöneticinin çalışanları da ilgilidir. Çalışanların meslektaşlarına hem işi gereği hem de işi dışında ilgili olmaları, örgütsel bağın ve güvenin sağlanmasına katkı sağlayabilir.

Güvenirlilik (reliability): Çalışanların, tedarikçilerin ve takımların örgütsel davranışlarının güvenilir ve tutarlı olma durumunu anlatır (Çintay, 2013). Güvenirlilik hem dikey hem de yatay düzlemde aranan örgüt içi performansı etkileyen önemli bir kavramdır. Çalışanların davranışları hakkında edinilen bilgi ve deneyimler, kişinin onlara olan güveninin belirlenmesinde yardımcı olacaktır (Ülker, 2008). İşgörenler arasındaki yüksek güven, örgüt içerisinde kliklerin ve merkezîyetçilik eğiliminin oluşmasını engelleyebilir (İşcan ve Sayın, 2010).

2.1.2.3.2. Cummings ve Bromiley Güven Modeli

Comings ve Bromiley (1996) “Örgütsel Güven Envanteri” adlı çalışmalarında bireysel ve örgütsel güven ayrımı yaparken güveni; duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir olgu olarak ele almışlardır. Örgütsel güven, bireyin örgütsel davranış ve ilişkilerini ifade ederken, bireysel güven ise bireyin davranış ve ilişkilerindeki beklentiyi ifade etmektedir (Paker, 2009). Comings ve Bromiley’e göre, çalışanlara tam anlamıyla güvenilemeyeceği gibi tamamen hilekâr olmaları da düşünülmez.



Şekil 4. Comings ve Bromiley Örgütsel Güven Modeli (Comings ve Bromiley, 1996)

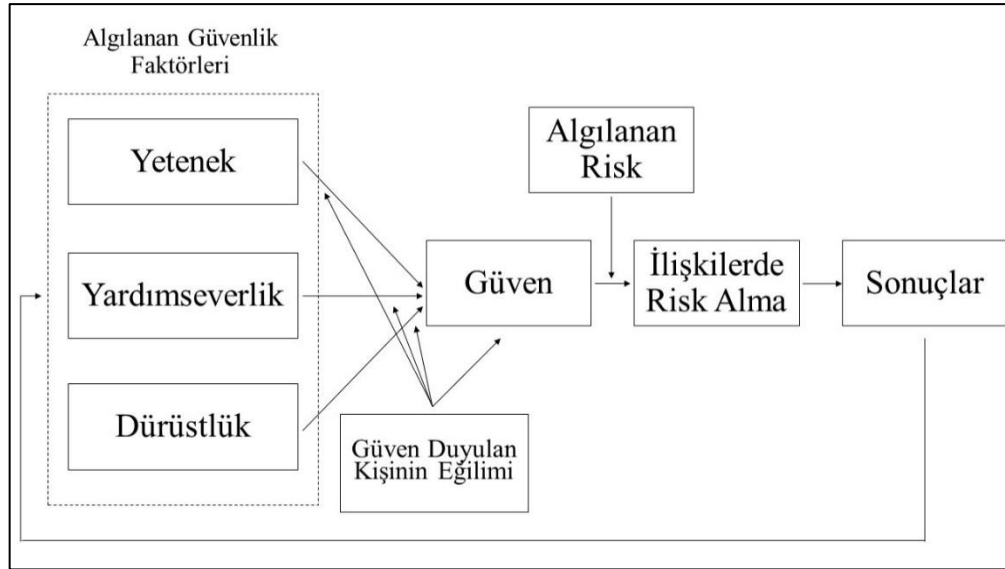
Bu yaklaşımda örgütsel güven; gizli veya açık, yapmış olduğu taahhütlerle uyumlu olmak üzere iyi niyetli davranmak, eline fırsat geçse bile karşısındakini kendi çıkarı için kullanmamak ve her ne olursa olsun dürüst olmak temeline dayanmaktadır (Bağcı ve Akbaş, 2016).

Güvenin bu üç boyutunun aynı süreçlerde ama farklı yönlerde gerçekleştiği kabul edilmektedir. Bilişsel güven, duygusal güvene göre farklılık gösterse de bu farklılığa rağmen her iki gelişim de vaatleri yerine getirme, fırsatçı olmama ve dürüst olma boyutları altında oluşabilmektedir (Tamer, 2012). Şahin (2017) örgütsel güvenin bu modelini, çalışanın meslektaşlarının menfaatlerini öncelemesi, itimat edilir olması ve davranışlarında tutarlı olmasının bileşkesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bu modele göre örgütsel güven, işgörenlerin deneyim ve yeteneklerine göre farklılık göstermektedir (Yücel, 2016).

2.1.2.3.3. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

Bu modelde iki ana unsur dikkatimizi çekmektedir. İlki çalışanların güven eğilimleri, diğeri ise güvenilirliği etkileyen unsurlardır. Güven eğilimi diğer çalışanlara ve yöneticiye olan güven olgusunu ifade eder. Bazı insanlara güvenmenin zor olduğu durumlarda dahi onlara güvenilmesi, körü körüne güven olarak ifade edilmiştir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). İşgörenlerin veya yöneticilerin sebepsiz olarak kendilerini diğer örgüt üyelerine yakın hissetmesi, körü körüne güvenmeye örnek verilebilir.

Birlikte çalışmak çoğu zaman birlikteliği ve örgüt bağlılığını gerektirir; bu nedenle insanlar kişisel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için birbirlerine bağlı olmak zorundadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Mayer ve arkadaşları, örgütsel güven üzerine etkili olan tutumları belirlemeye çalışmıştır. Bu modelde güven; yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük şeklinde üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Yetenek, belirli bir durum veya görev için ilgili yeterlilik ve beceriler kümesidir (Stickel, Mayer ve Sitkin, 2010). Çalışanlar arasındaki yardımseverlik bir ilişkinin kalitesini ortaya koyarken bu durum güven duygularının gelişmesine katkı sağlamaktadır (Schoorman, Mayer ve Davis, 1996). Dürüstlük ise iyi karakterli, değerleri ile uyumlu, tutarlı ve adil olan çalışanlarda bulunur (Yılmaz, 2012). Bu üç boyut birbirinden ayrılamayacağı gibi, her biri diğerinden bağımsız olarak değişebilir (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007).



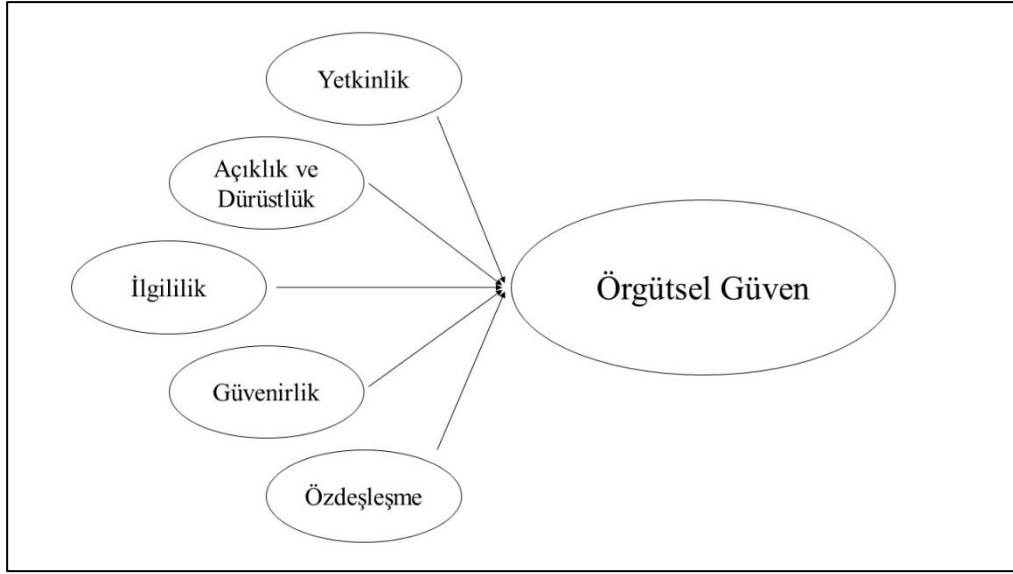
Şekil 5. Mayer Örgütsel Güven Modeli (Mayer, 1995)

Performansa dayalı örgütsel işlerde, çalışanın performansı layıkıyla görülmediğinde, bu durum çalışanda bir kırılmaya yol açacağı için örgüte olan güven duygusunda zedelenme meydana getirebilir (Mayer ve Davis, 1999). Yöneticinin çalışanları gerektiğinde övmesi, çalışanlarda yardımsızlıkla birlikte zincirleme olarak güven duygularının artmasına da yol açacaktır (Mayer, Bobko, Davis ve Gavin, 2011). Ayrıca bu modelde risk faktörü de güven ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Örneğin; önem arz eden bir iş için görevlendirme yapıldığında yönetici riske girmiş olur. Tabii çalışana verilen bu riskli işte, ona güvenin önemli bir payı vardır. Çalışanlarına güvenen bir yöneticinin risk alma eğilimi artacaktır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995)

2.1.2.3.4. Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Araştırmacıların örgütsel yaşamın tüm yönleri için önemli gördükleri güven konusu, karmaşıklığını ve belirsizliğini korumaktadır (Ellis ve Shockley-Zalabak, 2001). Tanımlanması zor olan bu kavram birçok araştırmacı tarafından irdelenerek modellendirilmeye çalışılmıştır.

Mishra (1996)'nın geliştirdiği ve yetkinlik, açıklık, ilgililik ve güvenirlilik boyutları ile el aldığı güven modeline Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) tarafından beşinci boyut olarak özdeşleşmenin eklenmesiyle oluşan bir modeldir. Beş boyutlu bu modelde, örgüt çalışanlarının örgütsel değer, hedef, norm ve inançlarla bütünleşmeleri önemli bir konudur. Bu boyut, bireyin yönetime ve meslektaşlarına ne kadar bağlı olduğunun da bir göstergesidir.



Şekil 6. Shockley-Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Modeli (Shockley-Zalabak ve Ellis, 2006)

Bu modele göre örgütsel güvenin birçok yönü vardır. Shockley-Zalabak, ve Ellis (2006)'a göre güven, çok düzeyli, kültürel kökenli, iletişim tabanlı, dinamik ve çok boyutlu olmak üzere beş kategoride incelemiştir;

Güven Çok Düzeylidir: Güven lider, iş arkadaşı, ekipler, örgüt ve örgütler arası etkileşimin bir yansımasıdır. Güvenin inşası için çalışanın etkileşimde olduğu tüm ast ve üstleri ile gerçekleştirdiği etkileşim ele alınmalıdır.

Güven Kültürel Kökenlidir: Örgütün norm, değer ve inançları ile doğrudan ilişkilidir. Ayrıca daha geniş ulusal ve bölgesel kültürlerin de etkisi altındadır.

Güven İletişim Tabanlıdır: Doğru bilgi, alınan kararlar için açıklama yapma ve samimiyet gösterme gibi olgular iletişimi etkilemektedir. Güven, planlanan örgütsel iletişimin bir sonucudur.

Güven Dinamiktir: Güven olgusu sürekli olarak değişim göstermektedir. Güven ve güvensizlik arasında statik bir yol alan güven, kimi zaman kırılabilir, kimi zaman da esnek olabilmektedir. Kırılabilir güven, kısa vadeli sonuçların algularından gelişirken, esnek güven ise uzun vadeli bir bütünlüğün ürünüdür.

Güven Çok Boyutludur: Doğrular ve analizler ışığında bilişseldir. Bireylere ve olaylara gösterilen tepkilere bağlı olarak duygusaldır. Bireylere, olaylara, zorluk ve fırsatlara yönelik bilişsel ve duygusal tepkilerin sonucunda örgütlerin bireysel ve toplu olarak ne yaptıklarını temele alan bir davranıştır.

Shockley ve Ellis (2006) örgütsel güvenin oluşmasında, çalışanın niyetinin değil, bu kanaatin oluşmasında ne yaptığının etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Aslında çalışanların bazen örgütlerinin menfaatleri için yaptıklarını düşündükleri bir hareket, onların örgütlerini zor durumda bırakabilir. Eğer çalışanlar örgüt ve meslektaşları ile özdeşleşebilirlerse, iyi niyetli ama kötü sonuçlanan bu tür davranışların önüne geçebilir ve örgütleri için en iyinin ne olduğuna ilişkin daha sağlıklı bir öngörü geliştirilebilir.

2.1.2.3.5. McGregor'un X ve Y Kuramı Bağlamında Güven Modeli

McGregor 1957 senesinde yayımladığı “Örgütlerin Beşerî Yönü” isimli eserinde, örgüt içerisinde yönetici davranışlarının, çalışanların algılama şekillerine ve görüşlerine göre şekillendiğini ileri sürmüştür.

McGregor'a (1960) göre, yöneticilerin varsayımları çalışanların davranışlarını etkilemektedir. X ve Y kuramları, yöneticilerin işgörenler hakkındaki varsayımlarını ifade eden iki zıt görüştür. X kuramı, bürokratik yaklaşım ve bilimsel yönetim anlayışıyla bağdaştırılır. Buna göre yönetim; işgörenlerin tembel olduğunu, işlerini sevmeyerek yaptıklarını, çalışanların iş birliğinin yoğun kontrol mekanizması sonucu oluştuğunu ve bu nedenle çalışanlara güvenilmemesi gerektiğini varsaymaktadır. Y kuramına göre, yöneticilerin çalışanlarına güvendiği, işgörenlerin motivasyonlarının yüksek tutulmaya çalışıldığı, onların öz kontrol yapabilecekleri ve kendi kişisel çıkarları ile örgütsel hedefleri dengeleyebilecekleri varsayılmaktadır.

X kuramı, geleneksel yetkici denetim düşüncesini yansıtırken, Y kuramı ise, öz denetim yoluyla kişisel ve örgütsel hedeflerin bütünleştirilmesini ifade etmektedir (Topçu, 2006).

Özer ve Önen (2016)'e göre McGregor'un X kuramının varsayımları şunlardır:

1. Kişi işini sevmediği için olabildiğince işinden kaçır.
2. İnsanlar örgütsel amaçların elde edilmesi için zorlanmalı, yönetilmeli, denetlenmeli ve cezalandırılmalıdır.
3. Normal bireyler yönetilmeyi tercih eder, her şeyden önce güvenliklerini düşünür ve sorumluluktan kaçınırlar.

Y kuramının varsayımları ise şöyledir:

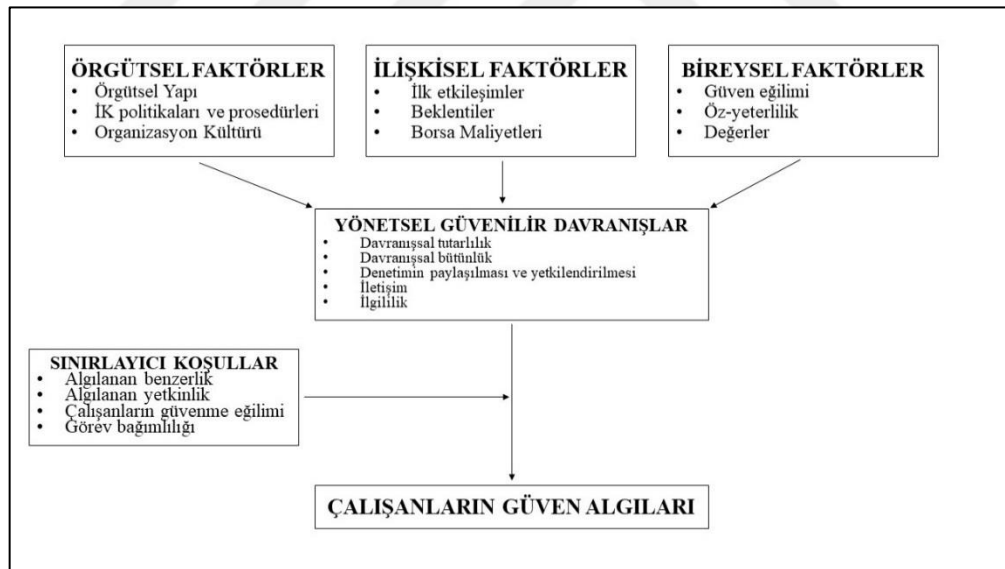
1. Kişi işini yaparken bir oyundan haz alırcasına yapar.
2. Korkutma ve ceza örgütsel amaçları gerçekleştirecek tek yol değildir.

3. Çalışanlar öz denetim ve yönetim gerçekleştirebilirler.
4. Kişi sadece sorumluluğu kabul etmekle yetinmez, ayrıca gönüllü olarak sorumluluk almayı da ister.

2.1.2.3.6. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in Güven Modeli

Örgütsel güven konusunda yöneticilerin başat rol üstlendikleri varsayılan bu modelde, örgütsel ilişkiler yöneticinin davranış ve tutumları açısından, güven ise çalışanların yöneticilere karşı geliştirecekleri duygular üzerinden ele alınmaktadır (Akyel, 2014).

Whitener ve arkadaşlarına (1998) göre bir örgütteki yönetim stili, çalışanlar ve yönetici arasındaki ilişkilere olan güvenin tesisi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticilerin çalışanları ile olan ilişkilerde olumlu tutum sergilemesi sosyal ödül olarak kabul edilmektedir. Güvenilir davranışlar sergileyen yöneticiler, örgüt içerisinde kendilerini ilgilendiren olumsuz bir tutumla karşılaşsalar dahi, çalışanların yöneticileri suçlama eğilimlerinin düşük olduğu ön görülmektedir (Korsgaard, Brodt ve Whitener, 2002).



Şekil 7. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner Örgütsel Güven Modeli (Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner, 1998)

Bu modele göre örgütsel faktörler, ilişkisel faktörler ve bireysel faktörler yönetsel güvenilirlik algısını teşvik edici ve destekleyici faktörler olarak kabul edilmiştir (Polat, 2009). Çalışanların yönetsel güvenilirlik algıları, yöneticilerin

1. Tutarlı davranış,

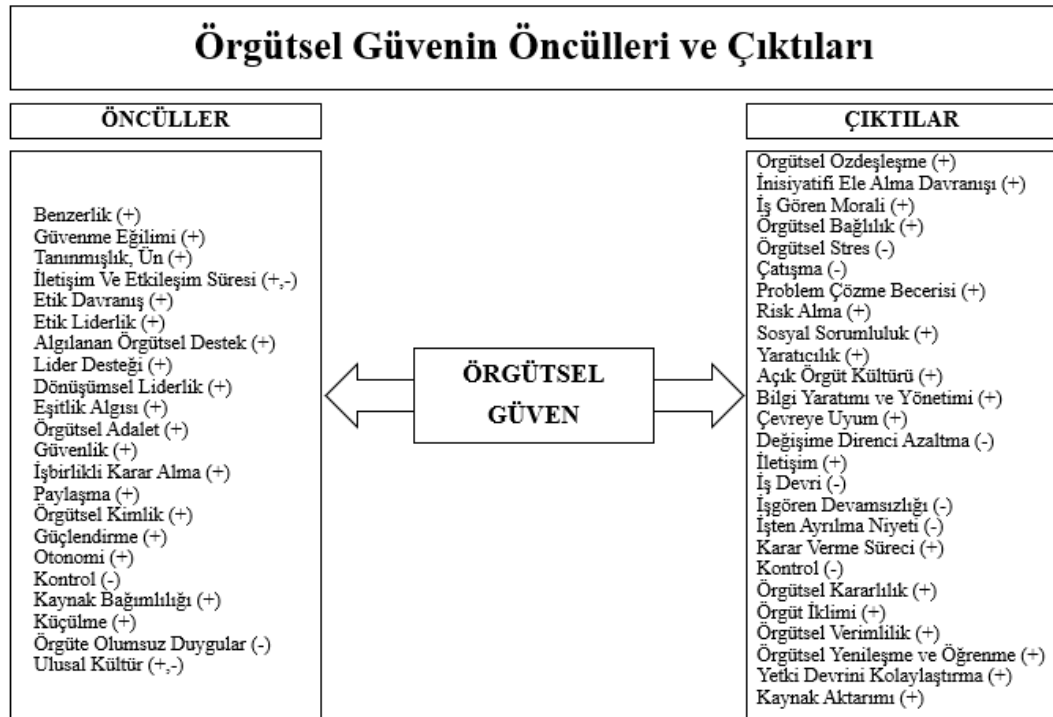
2. Saygın davranış,
3. Yönetim ve denetimi paylaşma,
4. Etkin ve açık iletişim,
5. Çalışanları için endişelenme ve çıkarlarını koruma tutumları ile artmaktadır (Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner1998).

Çalışanların örgüte olan bağlılık ve motivasyonları örgütün insan kaynakları politikaları ile eş güdüm içerisinde (Whitener, 2001). Bu modele göre çalışanlar, örgüt ve yöneticileri tarafından kendilerine verilen değer kadar örgütlerine güvenmektedirler.

2.1.2.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güven kavramının hem işgörelere ve hem de örgüte yönelik sonuçları vardır. Güvenin yokluğu, şüphe duygusunu ortaya çıkarır ki bu durum bireylerin birbirlerinden çekinmesine ve uzaklaşmasına sebep olabilir (Koyuncu, 2013).

Örgütsel gelişim ve değişimin sağlanabilmesi için, örgütsel güven algısının yüksek olması gerekmektedir (Yılmaz, 2006). Örgütsel güven, karmaşayı azaltır, fırsatçılığa son verir, ayrıca eşgüdüm ve iş birliğini geliştirerek örgüt içi ilişkilerin daha etkili olmasına olanak sağlar (Halis, Gökgez ve Yaşar, 2007). Güvenin oluştuğu bir örgütte bireyler, ortak amaç ve hedefler doğrultusunda birlikte yol alabilme yetisine sahip olabilirler (Batmantaş ve Örcü, 2018).



Şekil 8. Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları (Polat, 2009)

Örgütsel güven birçok değişkenin sonucu veya sebebi olabilmektedir. Güven, örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, inisiyatif alma, örgütsel stres, moral, çatışma, risk alma, problem çözme yetisi, inovasyon ve sosyal sorumluluk gibi birçok değişkeni etkilemektedir. Ayrıca örgütsel güven bilgi üretimine, değişime direnci azaltmaya, çevreye uyuma, işbirliği ve iletişimin gelişmesine, grup bağlılığına, veri aktarımına, iş devri ve devamsızlığın azalmasına, etkin karar vermeye, örgütsel verime, sıcak örgütsel iklime, örgütsel öğrenmeye ve yetki göçerimine de katkı sağlamaktadır (Cantaş ve Kavas, 2015; Polat, 2007). Örgütsel güvensizlik ise anılan bu olumlu sonuçların tam karşılarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Bakhshkandi, 2014; Eşitti ve Akyüz, 2015).

2.1.2.5. Öğretmenlerde Örgütsel Güven

Okulu diğer örgütlerden ayıran başat faktör onun insan odaklı çalışması ve insan davranışları üzerinde etkili olmasıdır (Akan, 2011). Dolayısıyla hammaddesinin insan olması, güven kavramını okul örgütleri açısından daha önemli hale getirmektedir (Öztürk ve Aydın, 2012).

Güvene dayalı okul sistemi, çalışanların mutlu ve huzurlu olmasını sağlamanın yanında eğitimin niteliğinin artmasına da katkıda bulunmaktadır (Tuysuz, 2015). Eğitimin kalitesini arttıracak başarılı değişim politikaları, okulda örgütsel güven düzeyinin yükseltilmesiyle uygulanabilir (Ercan, 2006). Öğretmenler arasında güven duygusunun varlığı, birbirleriyle etkileşim halinde yeni beceri ve uygulamalar geliştirmelerine katkı sağlayabilir (Aydın, 2016; Yılmaz, 2005).

Öğretmenlerin okul yönetimine güven duyması, etkili bir eğitim-öğretim için oldukça önemlidir. Böyle bir güven, okul yöneticilerinin adil olması ile sağlanabilir (Baş ve Şentürk, 2011; Hoy ve Tarter, 2004).

Öğrencilerin öğretmenlerine karşı duydukları güven algısı; öğretmenlerin söz ve davranışlarında tutarlı olmasına, alanında yetkin olmasına, öğrencileri iyi niyetine inandırmasına, dürüstlüğüne, öğretmen-öğrenci iletişiminin açıklığına bağlıdır. Öğretmenlerin öğrencilere ve velilere duyacağı güven düzeyi ise, benzer özelliklerin öğrenci ve aileleri tarafından sergilenmesine bağlı olarak artabilir (Atik, 2016).

2.2. İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu başlık altında mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven ile bunlar arasındaki ilişkileri konu edinen yurt içinde yapılan araştırmalar ele alınacaktır.

2.2.1.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Yurduseven (2020) tarafından yapılan “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları, Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Günlük Ritim Tercihleri ve Uyku Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmaya Kocaeli ilinde görev yapan 300 Fen bilimleri öğretmeni katılmıştır. Araştırmada Fen bilimleri öğretmenlerinin hem mesleki tükenmişlik ve hem de iş doyum algıları yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin günlük ritim eğilimleri ise orta düzeydedir. Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutları ve günlük ritim puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca Fen bilimleri öğretmenlerinin okula gitmedeki motivasyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Çankıran (2019) tarafından yapılan “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı araştırma, Konya ilinde görev yapan 176 özel eğitim öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları düşük düzeyde görülürken, mesleki benlik algıları ve iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans/lisansüstü meslektaşlarına oranla ve mesleki tecrübesi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin göreve yeni başlayan meslektaşlarına oranla iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Deneyimsiz öğretmenlerin daha kıdemli meslektaşlarına kıyasla kişisel başarısızlık alt boyutu algılarında yüksek düzeyde tükenmişlik hissettikleri tespit edilmiştir.

Tuti (2018) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli çalışmada sınıf öğretmenlerinin görüşleri “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile ölçülmüştür. Ayrıca demografik değişkenlerin incelenmesinde “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın evrenini Trabzon ili Sürmene ilçesinde görev yapan 240 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizine göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum algısı, mesleki tükenmişlik düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olarak görülmektedir.

Bilgen ve Genç (2014) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin ve İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” adlı araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve mezun olunan okul değişkenleri açısından tükenmişlik düzeylerini incelenmiştir. Genel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmaya 80 kadın ve 59 erkek öğretmen katkı sunmuştur. Verileri toplamak için “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre hiçbir değişken açısından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin orta derecede olduğu bulunmuştur.

Telef (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Öz-yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” isimli araştırmada, bazı demografi değişkenler göz önünde bulundurularak “Öğreten Öz-yeterlilik Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “Tükenmişlik Envanteri” ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında İzmir ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan 249 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonunda tükenmişlik ve diğer boyutlar arasında ilişki bulunurken demografik değişkenlere göre ise bazı farklılıklar saptanmıştır.

Yücel (2006) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” isimli araştırmanın örneklemini Uşak’ta bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 450 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Yapılan analizler, alt boyutlarıyla birlikte örgütsel vatandaşlık ile mesleki tükenmişlik arasında düşük düzeyde, anlamlı negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

2.2.1.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Karasu (2020) tarafından yapılan “İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki” adlı araştırmada Adıyaman ili Merkez ilçede görev yapan 928 kadın ve 1213 erkek araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Tabakalama örneklem yöntemi ile araştırmaya 350 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri “Çoğunlukla Katılıyorum” aralığında iken örgütsel dedikoduya ilişkin algıları ise “Hiç Katılmıyorum” ile “Orta Düzeyde Katılıyorum” aralığındadır.

Saruhan (2019) tarafından yapılan “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, Şanlıurfa’daki resmi lise, ortaokul ve ilkokullarda görev yapan toplam 450 öğretmen ve yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırma sonunda öğretmen ve yöneticilerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Kahveci (2015)“Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmasını Rize ilinde görev yapan 2219 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının “orta”, örgütsel güven algılarının “yüksek”, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarının ise “düşük” olduğu saptanmıştır. Oluşturulan yapısal eşitlik modeline göre, örgüt kültürü ve örgütsel güven algıları arasında olumlu; örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasında ise olumsuz yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla Ankara ilinin iki Merkez ilçesinde 205 öğretmene uygulanan “Örgütsel Güven Ölçeği” ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Tarama modeli kullanılan araştırmada, öğrenci ve öğretmen sayısının artması ile ters orantılı olarak örgütsel güvenin azaldığı saptanmıştır.

Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından yapılan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı bilimsel araştırma, Malatya’da çalışan 236 ortaöğretim öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin “orta” düzeyde örgütsel güven algısına sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca okuldaki öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara duyulan güven düzeylerinin ters orantılı olarak düştüğü belirlenmiştir. Fen ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, diğer liselerde görev yapan meslektaşlarına kıyasla örgütsel güven algıları daha olumludur.

2.2.1.3. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven İlişkisi ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özgür ve Tektaş (2018) tarafından yapılan “Hemşirelerin Örgütsel Güveni ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma, İzmir’de bir üniversite hastanesinde çalışan 155 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Sonuçta

hemşirelerin örgütsel güven algıları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Gültekin, Cindiloğlu ve Polatçı (2016) tarafından yapılan “Güvenirse Tükenmez Miyiz?” Politik Davranış, Örgütsel Güven ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük, Meslek Yüksekokulları ve Uzaktan Eğitim Merkezinde çalışan toplam 157 idari personelden veri toplanmıştır. Politik düşünce mesleki tükenmişliği pozitif yönde etkilerken örgütsel güven algısının tükenmişlik ve politik davranış arasındaki etkiye aracılık yapıp yapmadığı üzerine hiyerarşik regresyon testi yapılmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin örgütsel güvenin tükenmişlik ve politik davranış arasındaki etkiye aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Turgut (2016) tarafından yapılan “Bankacılık Sektöründe Kişilik Özellikleri, Yöneticiye Güven ve Tükenmişlik İlişkilerinde Aracılık Roller” isimli araştırmaya İstanbul’da bulunan özel bankaların 175 aktif çalışanı katılmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve yöneticiye güven üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Yöneticiye güvenin kişilik özellikleri ve tükenmişlik üzerinde düşük bir etkisinin olduğu ve tükenmişliğin kişilik özellikleri ve yöneticiye güven arasında aracılık rolü oynadığı yapısal eşitlik yöntemi ile bulgulanmıştır.

Çağlar (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Güven ve Diğer Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışmaya Adıyaman’da görev yapan 325 ilköğretim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ve tükenmişlikleri orta düzeydedir. Tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel güven algıları arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır.

Dönmez, Özer ve Cömert (2010) tarafından yapılan “Öğrencilere ve Velilere Temel Güven: Temel Tükenmişlik ile İlişkisi” isimli çalışmada, ilköğretim müdürlerinin öğrencilerine ve ailelerine karşı duydukları güvene ilişkin algılarını saptamak ve bununla mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya Malatya’da görev yapan 119 ilköğretim müdürü katılmış ve bunların öğrencilere duydukları güven algısındaki tutumlarının eğitim düzeyleri ve mesleki tecrübeleri ile anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tunçay (2009) tarafından yapılan “Güven ve Tükenmişlik İlişkisi: Ankara’daki Hastanelerde Bir Uygulama” adlı araştırmaya çok hastalarla yüz yüze ilişki kuran

personel dâhil edilmiştir. Yapılan Perason korelasyon analizi sonucunda hastane personelinin duygusal tükenmişlik düzeyi ile bir üst yöneticiye duyulan duygusal ve bilişsel güven algısında düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu başlık altında mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven ile bunlar arasındaki ilişkileri konu edinen yurt dışında yapılan araştırmalar ele alınacaktır.

2.2.2.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Antoniou, Ploumpi ve Ntalla (2013) tarafından yapılan “İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mesleki Stres ve Mesleki Tükenmişlik: Başa Çıkma Stratejilerinin Rolü” adlı araştırmada öğretmenlerin mesleki stres ve mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Ayrıca bu problemlerle başa çıkma stratejileri ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Attika’daki devlet kurumlarında öğretmenlik yapan 388 öğretmen katılmıştır. Veri toplamak amacıyla “Öğretmenlerin Mesleki Stresi”, “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Stresle Başa Çıkma Stratejileri” ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine kıyasen daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları gözlemlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkeklerden daha fazla stres ve daha düşük kişisel başarı algıları olduğu saptanmıştır.

Kokkinos (2007) tarafından yapılan “İlköğretim Öğretmenlerinde İş Stres Faktörleri ve Tükenmişlik” isimli bilimsel çalışmaya Kıbrıs’taki 447 ilköğretim öğretmeni katılmıştır. Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinde kişilik özellikleri, stres faktörleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada hem kişilik hem de işle ilgili stres faktörlerinin tükenmişliğin boyutları ile ilişkisi tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizlerinde hem kişilik özellikleri hem de işle ilgili stres algısının, tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Greenglass ve Burke (1988) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Tükenmişliğin İş ve Aile Öncülleri: Cinsiyet Farklılıkları” adlı araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olan faktörler incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin duyarsızlaşma düzeyleri kadınlara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca yapılan analizlere göre kadınlar erkeklere göre daha ziyade depresyon, rol çatışması ve baş ağrısı yaşamıştır. Yapılan çoklu regresyon analizlerinde kadınların

yaşadıkları tükenmişlik sendromunu tetikleyen faktörlerin %47'sini rol çatışması, iş kaynakları ve evlilikten duyulan memnuniyet düzeyi gibi faktörlerle açıklandığı görülmektedir. Erkeklerde tükenmişlik sendromuna sebep olan ana faktörler ise öğrenciler ile ilgili sorunlar ve yeterlilik algısı gibi stres kaynakları oluşturmaktadır.

Capel (1987) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Stres ve Tükenmişlik” başlıklı çalışmada, ortaokul öğretmenlerinde psikolojik, örgütsel ve demografik değişkenlerin stres ve tükenmişlik ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmaya toplam dört ortaokuldan 78 öğretmen katılmıştır. Yapılan regresyon analizinde seçilen sekiz değişkenden altısının stres, toplam tükenmişlik, tükenmişliğin sıklığı ve yoğunluğu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt ölçekleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik ve stres algılarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hock (1985) tarafından “Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Arasındaki Mesleki Tükenmişlik” isimli çalışmada ABD'nin Kaliforniya eyaletinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin iş streslerini ve mesleki tükenmişliklerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini San Diego şehrinde görev yapan 939 öğretmen oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin %41'inin orta ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre demografik değişkenlerin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algılarını anlamlı düzeyde farklılaştırmasına rağmen, öğretim ortamı özelliklerinin, tükenmişlik algısı üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulgulanmıştır.

2.2.2.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Rashad (2018) tarafından Güney Kaliforniya'da (Azusa) “Öğretmenin Güven Algısı: Temel Davranışlar ve Okul Uygulamaları” isimli nitel bir araştırma yapılmış ve fenomenolojik desen kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin güven duygusuna dayalı davranışları nasıl algıladıkları ve kurumdaki ne tür uygulama ve davranışların müdür ve öğretmenlerin arasındaki güven düzeyini arttırdığı saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre açıklık ve empatiklik, kurumda söz sahibi olma (yönetişim modeli), olumlu ve üretken ilişkilerin geliştirilmesi gibi eğilimlerin güven olgusunu arttırdığı bulgulanmıştır. Bu araştırmadaki öğretmenlerin meslektaşlarına karşı savunmasız olmaya, değişim çabalarını başlatmaya, yeni uygulamaları denemeye, toplu karar almaya ve sorun çözmeye istekli oldukları görülmüştür.

Fard ve Karimi (2015) tarafından “Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizlik ile İş Tatmini ve Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” isimli bu çalışma yapılmıştır. Bu araştırmada İran İsfahan İslami Azad Üniversitesi’nde (Khorasgan) görev yapan 180 personelin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki yapısal eşitlik modeliyle irdelenmiştir. Elde edilen analizlerin neticesinde örgütsel güvenin örgütsel sessizlik ile ters ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel sessizlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ters ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sessizliğin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olduğu saptanmıştır.

Handford (2013) tarafından yapılan “Öğretmenler Neden Okul Müdürlerine Güvenir?” isimli araştırmada, güvenin tesis edilmesi için gereken faktörler üzerinde durulmuştur. 138 öğretmene 17 sorudan oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre standart sapmalar ve ortalamalar baz alınarak düşük ve yüksek güven algısına sahip üç okul belirlenmiştir. Bu altı okulun müdürleri ve öğretmenleri örneklem grubunu oluşturmuştur. Yapılan analizlere göre müdürler ve öğretmenler için önemli olduğu kanısına varılan 13 güven öncülü belirlenmiştir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin en fazla yetkinlik, açıklık, tutarlılık, güvenilirlik ve saygı öncüllerini güveni tanımlamada kullandıkları saptanmıştır.

Sinclair Jr (2013) tarafından yapılan "Örgütsel Güven ve Duygusal Bağlılığın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" başlıklı çalışmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada duygusal bağlılığın ve örgütsel güvenin ‘ayrılma’ üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel bir araştırma olan bu çalışmanın evrenini ABD’de beş finansal kurumda çalışan 690 kişi oluştururken, kendilerine e-posta gönderilen bu çalışanlardan dönüt sağlayan 423 çalışan ise örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel güven ile örgüte duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Moran (2004) tarafından yapılan “Güvenin Bunla Ne İlgisi Var? Fakültenin Rolü ve Öğrenci Başarısını Desteklemede Temel Güven” isimli araştırma, okullardaki güven durumunu belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmada güvenin örgütler için önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven eksikliği olan kurumlarda personellerin uyumlu olmadığı, örgüt kültürünün oluşmadığı ve istenen hedeflere

ulaşılamadığı sonucuna varmıştır. Örgütsel güven algıları yüksek olanların, hem kurum içi hem de kurum dışındaki ilişkilerinde olumlu bir tutum sergiledikleri bulgulanmıştır.

2.2.2.3. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven İlişkisi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Trussell (2015) tarafından yapılan “Tükenmişlik ve Bırakma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Hafifleticisi Olarak Örgütsel Güven” isimli çalışmada, işgörenin örgüte olan güveninin, tükenmişlik ve bırakma eğilimi arasındaki ilişkinin hafifletilmesinde yordayıcı rol oynadığı belirlenmiştir. Veri toplama araçları olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, “Bireysel Güven Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Bırakma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada’dan toplam 2.922 kişi katılmıştır. Yapılan analizler, güven düzeyinin, tükenmişliğin yanısıra bırakma eğilimi üzerinde de önemli ölçüde etkili olduğunu göstermiştir. Karşılıklı güvenin ayrılma ve bırakma eğilimi arasındaki ilişkiyi hafiflettiği saptanmıştır.

Van Maele ve Van Houtte (2015) tarafından yapılan “Okula Güven: Öğretmenlerde Tükenmişlikle Başa Çıkmanın Bir Yolu Mudur?” adlı araştırma, güven olgusunun öğretmenlerde tükenmişliği azaltıp azaltmadığını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmada müdüre güvenin, tükenmişlik ve diğer boyutlarıyla nasıl bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Verileri toplamak için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Öğretmenlerde Güven Ölçeği” kullanılmıştır. 2008–2009 eğitim yılında Flanders’daki (Belçika’nın kuzeyinde Flemenkçe/Hollandaca konuşulan bölgesi) 58 ilkokulda 673 öğretmenden toplanan nicel veriler kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucu, örgütsel güvenin, tükenmişliği azaltmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin öğrencilere olan güven düzeyi; okul müdürüne ve meslektaşlarına duyulan güvene kıyasla tükenmişlik üzerinde daha fazla etkilidir.

Bobbio, Bellan ve Manganelli (2012) tarafından “Hemşireler İçin Liderlik, Algılanan Örgütsel Destek, Güven ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi: Bir İtalyan Kamu Hastanesinde Çalışma” isimli çalışmada yapılmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel destek, yöneticiye güven ve örgütsel güven algıları ile iş tükenmişliği arasındaki ilişki ve bunun liderlik stiline etkisi araştırılmıştır. Veri toplama araçları olarak “Güçlendirici Liderlik Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Bir kamu hastanesinde 273 hemşirenin katılımıyla kesitsel bir çalışma yapılmıştır. Araştırma bulguları, liderliği güçlendirmede lidere duyulan güvenin

önemli bir gösterge olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada hemşirelerin yöneticiye güven algıları, örgütsel güven algılarından daha yüksek çıkmıştır. Araştırmada örgütsel güven algısının mesleki tükenmişliği zayıflattığı sonucu da bulgulanmıştır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümünde araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelleridir (Karasar, 2016).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili Bozova ilçesinde bulunan 32 ilkokulda görev yapan toplam 169 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Belirlenen evrene ulaşılabilmeye sorun olmadığı, sınırlı ve dar bir alanı kapsadığı için örneklem alma yoluna gidilmeyerek evrenin tümüne ulaşmak hedeflenmiş ve bu nedenle de tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Tam sayım yönteminde evrendeki her birimin örnekleme dâhil edilmesi gerekmektedir. Sonlu evrenin bütün birimlerinin sayılması işlemine tam sayım yöntemi denmektedir (Yurdakul, 2013). Çok az kullanılan bu yönteminin kullanılmak istendiği evren (ana kütle); kapsamı dar, sınırlı bir alanda olan, birbirine uzak olmayan küçük çaptaki evrenlerde uygulanmaktadır (Evcı, 2017). Bu yöntemle elde edilen veriler eğer özenle seçilmişse, daha doğru ve kesin sonuçlar verecektir.

Evrende 81 erkek ve 88 kadın olmak üzere toplam 169 sınıf öğretmeni bulunmaktadır. Tam sayım yöntemi ile veriler toplanırken çalışmanın yürütüldüğü tarih aralığında raporlu veya izinli olmayan 164 sınıf öğretmeni araştırma kapsamına dâhil

edilmiş; bunlardan toplanan ölçeklerden ikisi eksik ve hatalı doldurulduğu için analizlere dâhil edilmemiştir. Böylece, 81 erkek ve 81 kadın olmak üzere toplamda 162 sınıf öğretmeni araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler evrenin % 95.8'ini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve okuttuğu sınıf değişkenlerine göre dağılımlarına ilişkin demografik bilgiler, Tablo 1'de sayı ve yüzde olarak verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamındaki Sınıf Öğretmenlerine Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Erkek	81	50
	Kadın	81	50
Medeni Durum	Evli	82	50,6
	Bekâr	80	49,4
Mesleki Kıdem	1-3 Yıl	45	27,8
	4-6 Yıl	44	27,2
	7-9 Yıl	32	19,8
	10+ Yıl	41	25,3
Okuttuğu Sınıf	1. Sınıf	42	25,9
	2. Sınıf	40	24,7
	3. Sınıf	39	24,1
	4. Sınıf	41	25,3
Toplam		162	100

Araştırma kapsamında 162 öğretmenden 81'i erkek (%50) ve 81'i kadındır (%50). Katılımcı öğretmenlerin %50,6'sını evli ve %49,4'ünü ise bekârlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem yüzdeleri; %27,8'i 1-3 yıl, %27,2'si 4-6 yıl, %19,8'i 7-9 yıl arasında ve %25,3'ü ise 10 yıl veya daha uzun süredir görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %25,9'u 1. Sınıfı, %24,7'si 2. sınıfı, %24,1'i 3. sınıfı ve %25,3'ü ise 4. sınıfı okutmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için iki veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu” ve örgütsel güven algılarını ölçmek amacıyla da “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algılarını belirlemek üzere kullanılan “Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu” Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye İnce ve Şahin (2015) tarafından uyarlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan “Örgütsel Güven Ölçeği” ise Yılmaz (2006) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır:

3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek, 22 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16. ve 20. maddeler “Duygusal Tükenme” alt boyutunu, 5., 10., 11., 15. ve 22. maddeler “Duyarsızlaşma” alt boyutunu ve 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeler ise “Kişisel Başarı” alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında maddeler aynı şekilde, kişisel başarı alt boyutunda ise ters puanlanmıştır. Bu alanda çalışma yapan bazı araştırmacılar her birey için üç ayrı puanın hesaplanması gerektiğini savunurken (Çam, 1999) bazı araştırmacılar ise, tükenmişliğin alt boyutlarını oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplanarak toplam tükenmişlik puanının elde edilebileceğini söylemiştir (Cordes ve Dougherty, 1993). Bu araştırmada alt boyutların puanları ile birlikte toplam tükenmişlik puanı da hesaplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Forumu’ndaki likert tipi 5’li dereceleme şöyledir:

“Hiçbir Zaman (1)”, “Çok Nadir (2)”, “Bazen (3)”, “Çoğunlukla (4)” “Her Zaman (5)”

Mesleki tükenmişlik envanteri ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Mesleki Tükenmişlik Envanteri ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları

Boyut	Madde Sayısı	Bu Araştırmadaki Cronbach's Alpha	Ölçeğin Alındığı Çalışmadaki Cronbach's Alpha
Duygusal Tükenme	9	0,84	0,85
Duyarsızlaşma	5	0,74	0,63
Kişisel Başarısızlık	8	0,74	0,79
Mesleki Tükenmişlik	22	0,86	

3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” 22 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1.,5., 9., 10., 12., 15. ve 17. maddeler “Yöneticiye Güven” alt boyutunu, 2., 6., 7., 8., 13., 16., 21. ve 22. maddeler “Meslektaşlara Güven” boyutunu ve 3., 4., 11., 14., 18., 19. ve 20. maddeler ise “Paydaşlara Güven” boyutunu oluşturmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği 'indeki likert tipi 5'li dereceleme “Hiçbir Zaman (1)”, “Çok Nadir (2)”, “Bazen (3)”, “Çoğunlukla (4)” ve “Her Zaman (5)” şeklindedir.

Örgütsel güven ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayılarına Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları

Boyut	Madde Sayısı	Bu Araştırmadaki Cronbach's Alpha	Ölçeğin Alındığı Çalışmadaki Cronbach's Alpha
Yöneticiye Güven	7	0,75	0,89
Meslektaşına Güven	8	0,88	0,87
Paydaşlara Güven	7	0,87	0,82
Örgütsel Güven	22	0,91	0,92

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verileri analiz dereken SPSS istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Öncelikle, hangi istatistiksel analizlerin kullanılacağını belirlemek üzere verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Ölçümüne İlişkin Verilerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık/Basıklık	İstatistik	S
Duygusal Tükenme	Çarpıklık	,343	,191
	Basıklık	-,189	,379
Duyarsızlaşma	Çarpıklık	,782	,191
	Basıklık	-,186	,379
Kişisel Başarı	Çarpıklık	,616	,191
	Basıklık	1,218	,379
Mesleki Tükenmişlik	Çarpıklık	,183	,191
	Basıklık	-,648	,379
Yöneticiye Güven	Çarpıklık	-,954	,191
	Basıklık	1,866	,379
Meslektaşına Güven	Çarpıklık	-,530	,191
	Basıklık	-,035	,379
Paydaşlara Güven	Çarpıklık	-,591	,191
	Basıklık	,659	,379
Örgütsel Güven	Çarpıklık	-,628	,191
	Basıklık	,239	,379

Tablo 4’te yer alan bulgular incelendiğinde değerlerin genellikle +1 ile -1 arasında seyrettiği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında yer alması normal dağılım olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012; Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 1998). Kişisel başarı boyutunun basıklık değeri +1,5 ile -1,5 arasında yer almaktadır. Tabachnick ve Fidell (2013) +1,5 ile -1,5 arasında yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım göstermiş olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yöneticiye güven boyutunda ise basıklık değeri +2 ile -2 arasında yer almaktadır. Bazı araştırmacılar ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olmasının normal dağılım için yeterli olabileceğini beyan etmişleridir (George ve Mallery, 2010).

Araştırmadaki veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı istatistiksel verileri analiz etmek için parametrik testler yapılmıştır. Değişkenlerin arasında manidar bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak için t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır. Yapılan varyans analizlerinde verilerin homojen dağıldığı

saptanmıştır. Gruptaki örneklem sayıları arasındaki fark fazla olduğu için Scheffe testi yapılmıştır. Ayrıca mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada yapılan analizler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırmada Yapılan Analizler

	t-Testi	ANOVA	Korelasyon
Cinsiyet	+		
Medeni Durum	+		
Mesleki Kıdem		+	
Okuttuğu Sınıf		+	
Mesleki Tükenmişlik- Örgütsel Güven			+

Araştırmada yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarını yorumlamak için beşli Likert tipi derecelendirmeye dayalı ölçeklerin puan aralıkları şu şekildedir; 1,00-1,80 “Hiçbir Zaman”; 1,81-2,60 “Çok Nadir”; 2,61-3,40 “Bazen”; 3,41-4,20 “Çoğunlukla” ve 4,21-5,00 “Her Zaman”.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemlerin veriliş sırasına göre, istatistiksel analizlerinde elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?” şeklinde düzenlenmişti. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler analiz edilerek sonuç Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

Boyut	Madde Sayısı	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{x}	SS
Duygusal Tükenme	9	162	1,00	4,56	2,2730	,69484
Duyarsızlaşma	8	162	1,00	3,80	1,8136	,68093
Kişisel Başarısızlık	5	162	1,00	4,50	2,3372	,55327
Mesleki Tükenmişlik	22	162	1,14	3,55	2,1919	,50662
Yöneticiye Güven	7	162	1,57	5,00	3,9250	,57214
Meslektaşlara Güven	5	162	1,88	5,00	3,8434	,72771
Paydaşlara Güven	7	162	1,43	5,00	3,6076	,71354
Örgütsel Güven	22	162	2,00	4,91	3,7943	,55754

Tablo 6’daki bulgular ışığında, sınıf öğretmenlerinin “duygusal tükenme” alt boyutundan aldıkları en düşük puan 1, en yüksek puan 4,56; aritmetik ortalamanın “ $\bar{x}=2,27$ ” ve standart sapmasının “0,69” olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler

“duygusal tükenme” boyutunda “çok nadir” düzeyinde tükenmişlik yaşamaktadır. “Duyarsızlaşma” alt boyutunda en düşük puan 1, en yüksek puan 3,80; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=1,81$ ” ve standart sapmasının “0,68” olduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin “duyarsızlaşma” alt boyutunda yer alan maddeler açısından kendilerini “çok nadir” düzeyinde tükenmiş algıladıklarını göstermektedir. “Kişisel başarısızlık” alt boyutunda en düşük puan 1, en yüksek puan 4,50; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=2,33$ ” ve standart sapmasının “0,55” olduğu görülmektedir. Bu boyuta ilişkin bulgu, öğretmenlerin yaşadığı kişisel başarısızlık algısının “çok nadir” düzeyinde olduğuna işaret etmektedir. Öğretmenlerin “mesleki tükenmişlik” algılarına yönelik en düşük puan 1,14, en yüksek puan 3,55; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=2,19$ ” ve standart sapmasının “0,50” olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin “mesleki tükenmişlik” algılarının “çok nadir” düzeyinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin “yöneticiye güven” alt boyutundan aldıkları en düşük puan 1,57, en yüksek puan 5; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=3,92$ ” ve standart sapmasının “0,57” olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler yöneticilerine “çoğunlukla” düzeyinde güvenmektedirler. “Meslektaşlara güven” alt boyutunda en düşük puan 1,88, en yüksek puan 5; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=3,84$ ” ve standart sapmasının “0,72” olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler meslektaşlarına “çoğunlukla” düzeyinde güven duymaktadırlar. “Paydaşlara güven” alt boyutunda en düşük puan 1,43, en yüksek puan 5; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=,60$ ” ve standart sapmasının “0,71” olduğu görülmektedir. Bu bulguyla öğretmenlerin paydaşlarına “çoğunlukla” düzeyinde güven duydukları saptanmıştır. Öğretmenlerin “örgütsel güven” algılarına yönelik en düşük puan 2, en yüksek puan 4,91; aritmetik ortalamasının “ $\bar{x}=3,79$ ” ve standart sapmasının “0,55” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “örgütsel güven” algıları “çoğunlukla” düzeyindedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin istatistiksel analiz sonuçları, sınıf öğretmenlerinin “mesleki tükenmişlik” algılarının “çok nadir”, örgütsel güven algılarının ise “çoğunlukla” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Doğası gereği birbiriyle ters orantılı olması gereken tükenmişlik ve güven olgularının, bu çalışmada da benzer şekilde ortaya çıkması, öğretmenlerimiz açısından olumlu bir duruma işaret etmektedir. Ülkemizin güneydoğu coğrafyasının görece kırsal bir ilçesinde, şehir merkezine kıyasla birçok sosyal, kültürel ve sportif etkinlikten yoksun olarak görev yapan

öğretmenlerimizin tükenmişlik düzeylerinin düşük, örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması; özelde öğretmenlerimiz, genelde ise eğitim sistemimiz adına umut veren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Birkan (2020) çalışmasında duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarını ‘orta düzeyde’ ve kişisel başarısızlık boyutunu ise ‘yüksek’ düzeyde bulgulamıştır. Bazı çalışmalarda ise duygusal tükenme puanı ‘normal düzey’, duyarsızlaşma puanı ‘düşük düzey’ ve kişisel başarısızlık puanı ‘yüksek düzey’ çıkmıştır (Yurduseven, 2020). Özdemir (2020) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini ‘orta düzey’ olarak hesaplamıştır. Yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve örgüte güven puanlarını ‘çok düzeyi’nde bulgulayan çalışmalarda bulunmaktadır (Önder, 2015).

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi şöyle düzenlenmiştir: “Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okuttuğu sınıf değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Bu alt problemi yanıtlamak amacıyla toplanan veriler üzerinden “cinsiyet” ve “medeni durum” değişkenleri için t-testi; “kıdem” ve “okutulan sınıf” değişkenleri için de ANOVA testi yapılarak sonuçlar her bir değişkene yönelik olarak ayrı ayrı başlıklar halinde verilmiştir.

a. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasında “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7’deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin “duygusal tükenme” boyutuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,005$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algıları ($\bar{x}=2,32$) ile kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,21$) birbirine oldukça yakındır. Mesleki tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=.576$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algıları ($\bar{x}=1,84$) ile kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=1,78$) benzerlik göstermektedir. Mesleki tükenmişliğin “kişisel başarısızlık” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=.124$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algıları ($\bar{x}=2,34$) ile kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,33$) birbirine oldukça

yakındır. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, cinsiyet değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=,789$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları ($\bar{x}=2,22$) ile kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,16$) benzerlik göstermektedir.

Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p																																																																																
Duygusal Tükenme	Erkek	81	2,3278	,77358	160	1,005	,316																																																																																
	Kadın	81	2,2181	,60590				Duyarsızlaşma	Erkek	81	1,8444	,72388	160	,576	,566	Kadın	81	1,7827	,63812	Kişisel Başarısızlık	Erkek	81	2,3426	,62743	160	,124	,902	Kadın	81	2,3318	,47152	Mesleki Tükenmişlik	Erkek	81	2,2233	,55069	160	,789	,432	Kadın	81	2,1605	,45964	Yöneticiye Güven	Erkek	81	3,9101	,61214	160	-,333	,740	Kadın	81	3,9400	,53255	Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182	Kadın	81	3,7670	,71500	Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199
Duyarsızlaşma	Erkek	81	1,8444	,72388	160	,576	,566																																																																																
	Kadın	81	1,7827	,63812				Kişisel Başarısızlık	Erkek	81	2,3426	,62743	160	,124	,902	Kadın	81	2,3318	,47152	Mesleki Tükenmişlik	Erkek	81	2,2233	,55069	160	,789	,432	Kadın	81	2,1605	,45964	Yöneticiye Güven	Erkek	81	3,9101	,61214	160	-,333	,740	Kadın	81	3,9400	,53255	Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182	Kadın	81	3,7670	,71500	Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332								
Kişisel Başarısızlık	Erkek	81	2,3426	,62743	160	,124	,902																																																																																
	Kadın	81	2,3318	,47152				Mesleki Tükenmişlik	Erkek	81	2,2233	,55069	160	,789	,432	Kadın	81	2,1605	,45964	Yöneticiye Güven	Erkek	81	3,9101	,61214	160	-,333	,740	Kadın	81	3,9400	,53255	Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182	Kadın	81	3,7670	,71500	Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332																				
Mesleki Tükenmişlik	Erkek	81	2,2233	,55069	160	,789	,432																																																																																
	Kadın	81	2,1605	,45964				Yöneticiye Güven	Erkek	81	3,9101	,61214	160	-,333	,740	Kadın	81	3,9400	,53255	Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182	Kadın	81	3,7670	,71500	Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332																																
Yöneticiye Güven	Erkek	81	3,9101	,61214	160	-,333	,740																																																																																
	Kadın	81	3,9400	,53255				Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182	Kadın	81	3,7670	,71500	Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332																																												
Meslektaşlara Güven	Erkek	81	3,9198	,73668	160	1,339	,182																																																																																
	Kadın	81	3,7670	,71500				Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061	Kadın	81	3,5026	,68924	Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332																																																								
Paydaşlara Güven	Erkek	81	3,7125	,72615	160	1,887	,061																																																																																
	Kadın	81	3,5026	,68924				Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199	Kadın	81	3,7379	,51332																																																																				
Örgütsel Güven	Erkek	81	3,8507	,59636	160	1,290	,199																																																																																
	Kadın	81	3,7379	,51332																																																																																			

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin “yöneticiye güven” boyutuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,333$; $p>.05$) Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,91$) bu boyuta ilişkin algıları ile kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,94$) algıları birbirine oldukça yakındır. Örgütsel güvenin “meslektaşlara güven” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,339$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,91$) bu boyuta ilişkin algıları ile kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,76$) algıları benzerlik göstermektedir. Örgütsel güvenin “paydaşlara güven” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,887$; $p>.05$). Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,71$) bu boyuta ilişkin algıları ile kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,50$) algıları birbirine oldukça yakındır. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, cinsiyet değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=1,290$; $p>.05$). Örgütsel

güven açısından erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,85$) algıları ile kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,73$) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Alanyazında bu sonuçlarla örtüşen ve örtüşmeyen araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Otacıoğlu (2008), Maslach ve Jackson (1981) ve Byrne (1991) cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir değişken olduğu sonucuna varırken, Budak ve Sürgevil (2005) ise yalnızca duygusal tükenme boyutunda cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğunu saptamıştır. Bazı araştırmacılar ise cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Croom, 2003; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Örgütsel güven bulgularını alanyazındaki araştırmalarla karşılaştırdığımızda, Baş ve Şentürk (2011) araştırmalarında, örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin katılımcı algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediğini, Yılmaz (2006) ise yapmış olduğu çalışmada örgütsel güven ve alt boyutları için cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

b. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasında “medeni durum” değişkenine göre anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8’deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin “duygusal tükenme” boyutuna ilişkin algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,187$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algıları ($\bar{x}=2,26$) ile bekâr öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,28$) birbirine oldukça yakındır. Mesleki tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır ($t=-2,030$; $p <.05$). Evli öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algılarının ortalaması $\bar{x}=1,70$ iken; bekâr öğretmenlerin algılarının ortalaması $\bar{x}=1,92$ ’dir. Mesleki tükenmişliğin “kişisel başarısızlık” boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,467$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algıları ($\bar{x}=2,31$) ile bekâr öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,35$) birbirine oldukça yakındır. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, medeni durum değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-,905$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin

mesleki tükenmişlik algıları ($\bar{x}=2,15$) ile bekâr öğretmenlerin algıları ($\bar{x}=2,22$) benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Boyut	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	82	2,2629	,73589	160	-,187	,852
	Bekâr	80	2,2833	,65458			
Duyarsızlaşma	Evli	82	1,7073	,61840	160	-2,030	,044*
	Bekâr	80	1,9225	,72740			
Kişisel Başarısızlık	Evli	82	2,3171	,50773	160	-,467	,641
	Bekâr	80	2,3578	,59890			
Mesleki Tükenmişlik	Evli	82	2,1563	,49778	160	-,905	,367
	Bekâr	80	2,2284	,51609			
Yöneticiye Güven	Evli	82	3,9199	,57279	160	-,116	,907
	Bekâr	80	3,9304	,57503			
Meslektaşlara Güven	Evli	82	3,8110	,71558	160	-,572	,568
	Bekâr	80	3,8766	,74298			
Paydaşlara Güven	Evli	82	3,5871	,66818	160	-,369	,713
	Bekâr	80	3,6286	,76090			
Örgütsel Güven	Evli	82	3,7744	,52508	160	-,460	,646
	Bekâr	80	3,8148	,59158			

Tablo 8'e göre öğretmenlerin "yöneticiye güven" boyutuna ilişkin algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,116$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin ($\bar{x}=3,91$) bu boyuta ilişkin algıları ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{x}=3,93$) algıları birbirine oldukça yakındır. Örgütsel güvenin "meslektaşlara güven" boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,572$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin ($\bar{x}=3,81$) bu boyuta ilişkin algıları ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{x}=3,87$) algıları benzerlik göstermektedir. Örgütsel güvenin "paydaşlara güven" boyutuna ilişkin öğretmen algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,369$; $p>.05$). Evli öğretmenlerin ($\bar{x}=3,58$) bu boyuta ilişkin algıları ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{x}=3,62$) algıları birbirine oldukça yakındır. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, medeni durum değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-,460$; $p>.05$). Örgütsel güven açısından evli öğretmenlerin ($\bar{x}=3,77$) algıları ile bekâr öğretmenlerin ($\bar{x}=3,81$) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırmada mesleki tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin olarak öğretmen algıları arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmuş ve bekâr öğretmenlerin, evli meslektaşlarına kıyasla daha duyarsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu şöyle yorumlamak mümkündür: Mesleki tükenmişlik ölçeğinin bu boyutuna ilişkin maddelerin “başkalarını dikkate almama, duygusal olarak katılma, iş arkadaşlarına sert davranma ve onları umursamama” gibi olumsuz anlamlar içerdiği görülmektedir. Evlilik birliği, doğası gereği bu tür davranışların sergilenmesine açık değildir; çünkü evlilik bağıyla “aile” oluşturmuş bireyler, bu ortamda kendisi dışındaki eş ve çocuklarına sorumlucu davranmak ve duyarlı olmak durumundadır. Evliliğin getirdiği bu duyarlılık iş ortamına da yansımakta ve dolayısıyla evlilerin duyarlılık düzeyi, bekârlara kıyasla daha yüksek olabilmektedir.

Medeni durum değişkeninin tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğunu gösteren çalışmalar (Izgar, 2000; Kokkinos, 2007) bulunduğu gibi, medeni durumun tükenmişliği etkileyen bir değişken olmadığını bulgulayan çalışmalar da (Başol ve Altay, 2009; Çan, Çimen ve Özsarı, 2017) mevcuttur.

Alanyazındaki araştırmaların çoğu, bu araştırma ile paralel biçimde, medeni durum değişkeninin örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (Korkmazyürek, 2020; Taşkın ve Dilek, 2010; Yorgancı ve Bozgeyikli, 2016) sonucuna ulaşmıştır.

c. Kıdem Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasında “kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9’daki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları, kıdem değişkeni açısından, hem ölçeğin genelinde ve hem de tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,158)}=1.142, p=.334 >.05$]. Bununla birlikte, istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da kıdemleri arttıkça öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin de arttığı, 4-6 yıl kıdemli öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre hem daha duyarsız ($\bar{x}=1,99$), hem daha başarısız ($\bar{x}= 2.39$) ve hem de daha tükenmiş ($\bar{x}=2,24$) oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 9'a göre, öğretmenlerin örgütsel güven algıları kıdem değişkeni açısından, hem ölçeğin genelinde ve hem de iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,158)} = .989, p = .399 > .05$].

Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Kıdeme Göre Analizi

Boyut	Kıdem	N	\bar{x}	SS	F	P	Anlamlı Fark (Scheffe)
Duygusal Tükenme	1-3 yıl	45	2,1407	,62154	,951	,417	-
	4-6 yıl	44	2,2601	,64475			
	7-9 yıl	32	2,3542	,72693			
	10 +	41	2,3686	,79211			
Duyarsızlaşma	1-3 yıl	45	1,6667	,69282	1,750	,159	-
	4-6 yıl	44	1,9909	,69944			
	7-9 yıl	32	1,8188	,69535			
	10 +	41	1,7805	,61450			
Kişisel Başarısızlık	1-3 yıl	45	2,2528	,47336	,526	,664	-
	4-6 yıl	44	2,3920	,56906			
	7-9 yıl	32	2,3438	,50201			
	10 +	41	2,3659	,65574			
Mesleki Tükenmişlik	1-3 yıl	45	2,0737	,49588	1,142	,334	-
	4-6 yıl	44	2,2469	,50809			
	7-9 yıl	32	2,2287	,48415			
	10 +	41	2,2339	,53053			
	Total	162	2,1919	,50662			
Yöneticiye Güven	1-3 yıl	45	3,9905	,53746	,817	,486	-
	4-6 yıl	44	3,9870	,45679			
	7-9 yıl	32	3,8393	,70804			
	10 +	41	3,8537	,60566			
Meslektaşlara Güven	1-3 yıl	45	3,9639	,78272	,938	,424	-
	4-6 yıl	44	3,7074	,83611			
	7-9 yıl	32	3,8320	,52710			
	10 +	41	3,8659	,67337			
Paydaşlara Güven	1-3 yıl	45	3,6413	,72946	3,190	,025	(4-6 yıl/10+)
	4-6 yıl	44	3,3701	,78205			
	7-9 yıl	32	3,5938	,60185			
	10 +	41	3,8362	,63932			
Örgütsel Güven	1-3 yıl	45	3,8697	,59310	,989	,399	-
	4-6 yıl	44	3,6890	,60198			
	7-9 yıl	32	3,7585	,45855			
	10 +	41	3,8525	,53723			
	Total	162	3,7943	,55754			

Tek yönlü varyans analizi sonuçları, “paydaşlara güven” boyutunda kıdem değişkeni açısından öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark bulunduğunu ortaya koymuştur [$F_{(3,158)} = 3.190$ $p = .025 < .05$]. Yapılan ikili karşılaştırma, bu farkın 4-6 yıl kıdemli öğretmenler ($\bar{x}=3,37$) ile 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,83$) arasında ve en kıdemli grup lehine olduğunu göstermiştir.

Bu bulguyu örgütsel sosyalleşme süreciyle açıklamak olanaklıdır. Öğretmenler mesleklerinde kıdem kazandıkça okul toplumunun tüm paydaşlarıyla daha yoğun iletişim kurabilmekte ve örgütsel etkililik doğrultusunda aralarındaki etkileşim gelişebilmektedir. Dolayısıyla paydaşlar arasında yaşanan bu ivme, onları birbirlerine yaklaştırmış ve birbirlerine karşı duyumsadıkları güveni arttırmış olabilir.

Ayrıca istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da; 1-3 yıl kıdemli öğretmenlerin diğer kıdem gruplarındaki meslektaşlarına kıyasla hem yöneticilerine ($\bar{x}=3,99$), hem de meslektaşlarına ($\bar{x}=3,96$) daha fazla güvendikleri ve en yüksek örgütsel güven düzeyine ($\bar{x}=3,86$) sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan araştırmada, mesleki kıdemin tükenmişlik düzeyini anlamlı düzeyde etkilediği bulgulanmıştır. Bununla birlikte kıdem değişkeni ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Başol ve Altay, 2009).

Katılımcıların kıdemleri ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirleyen araştırmalar (Karabıyık, 2015) bulunduğu gibi, olmadığını belirleyen araştırmalar da (Altunay 2017; Yüksel, 2009) mevcuttur.

d. Okuttuğu Sınıf Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasında “okuttuğu sınıf” değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10’daki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları, okutulan sınıf değişkeni açısından hem ölçeğin genelinde ve hem de tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,158)} = 1.589$, $p = .194 > .05$]. Bununla birlikte, istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da; 1. sınıfı okutan öğretmenlerin duygusal tükenme ($\bar{x}=2,40$), duyarsızlaşma ($\bar{x}=2,02$), kişisel başarısızlık ($\bar{x}=2,38$) ve bütünsel olarak mesleki

tükenmişlik ($\bar{x}=2,31$) algı düzeylerinin üst sınıfları okutan meslektaşlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10'a göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları, okutulan sınıf değişkeni açısından hem ölçeğin genelinde ve hem de tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,158)} = .270, p = .847 > .05$].

Tablo 10. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algılarının Okutulan Sınıfa Göre Analizi

Boyut	Okutulan Sınıf	N	\bar{x}	SS	F	P	Anlamlı Fark (Scheffe)
Duygusal Tükenme	1. SINIF	42	2,4074	,68038	1,660	,178	-
	2. SINIF	40	2,3722	,72906			
	3. SINIF	39	2,1823	,70710			
	4. SINIF	41	2,1247	,64511			
Duyarsızlaşma	1. SINIF	42	2,0238	,74729	2,051	,109	-
	2. SINIF	40	1,7900	,67778			
	3. SINIF	39	1,6718	,65291			
	4. SINIF	41	1,7561	,60912			
Kişisel Başarısızlık	1. SINIF	42	2,3869	,56566	,290	,832	-
	2. SINIF	40	2,3406	,59578			
	3. SINIF	39	2,2724	,54853			
	4. SINIF	41	2,3445	,51522			
Mesleki Tükenmişlik	1. SINIF	42	2,3128	,54833	1,589	,194	-
	2. SINIF	40	2,2284	,56684			
	3. SINIF	39	2,0991	,46971			
	4. SINIF	41	2,1208	,41444			
	Total	162	2,1919	,50662			
Yöneticiye Güven	1. SINIF	42	3,8639	,63493	,232	,874	-
	2. SINIF	40	3,9607	,41174			
	3. SINIF	39	3,9487	,68941			
	4. SINIF	41	3,9303	,53081			
Meslektaşlara Güven	1. SINIF	42	3,8185	,83017	,234	,873	-
	2. SINIF	40	3,9219	,64344			
	3. SINIF	39	3,7917	,74025			
	4. SINIF	41	3,8415	,70102			
Paydaşlara Güven	1. SINIF	42	3,5646	,72566	,223	,880	-
	2. SINIF	40	3,6857	,56886			
	3. SINIF	39	3,5861	,78163			
	4. SINIF	41	3,5958	,77782			
Örgütsel Güven	1. SINIF	42	3,7522	,61928	,270	,847	-
	2. SINIF	40	3,8591	,43547			
	3. SINIF	39	3,7762	,62961			
	4. SINIF	41	3,7916	,53869			
	Total	162	3,7943	,55754			

Ayrıca istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da; 2. sınıfı okutan öğretmenlerin yöneticiye güven ($\bar{x}=3,96$), meslektaşlara güven ($\bar{x}=3,92$), paydaşlara güven ($\bar{x}=3,68$) ve bütünsel olarak örgütsel güven ($\bar{x}=3,85$) algı düzeylerinin, üst sınıfları okutan meslektaşlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Alanyazında gerek mesleki tükenmişlik ve gerekse de örgütsel güven konusunda öğretmenlerin okuttuğu sınıfa göre analiz yapılan bir araştırmaya rastlanılmadığı için, bu açıdan bir karşılaştırma yapılamamıştır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmişti. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi

Boyut	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık	Mesleki Tükenmişlik	Yöneticiye Güven	Meslektaşlara Güven	Paydaşlara Güven	Örgütsel Güven
Duygusal Tükenme	1	,670** 0,000	,270** 0,000	,873** 0,000	-,345** 0,000	-,239** 0,002	-,278** 0,000	-,339** 0,000
Duyarsızlaşma		1	,346** 0,000	,819** 0,000	-,323** 0,000	-,308** 0,000	-,347** 0,000	-,393** 0,000
Kişisel Başarısızlık			1	,655** 0,000	-,220** 0,005	-,206** 0,009	-,0123 0,119	-,220** 0,005
Mesleki Tükenmişlik				1	-,379** 0,000	-,310** 0,000	-,311** 0,000	-,397** 0,000
Yöneticiye Güven					1	,475** 0,000	,392** 0,000	,712** 0,000
Meslektaşlara Güven						1	,649** 0,000	,894** 0,000
Paydaşlara Güven							1	,843** 0,000
Örgütsel Güven								1

Tablo 11’de yer alan korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile duyarsızlaşma ($r=,670$, $p < .01$) boyutunda “orta” , kişisel başarısızlık ($r=,270$, $p < .01$) boyutunda “zayıf” ve mesleki tükenmişlik

($r=,873$, $p <.01$) boyutunda “yüksek” ve pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, yöneticiye güven ($r=-,345$, $p <.01$) boyutunda “zayıf”, meslektaşlara güven ($r=-,239$, $p <.01$) boyutunda “çok zayıf”, paydaşlara güven ($r=-,278$, $p <.01$) boyutunda “zayıf” ve örgütsel güven ($r=-,339$, $p <.01$) boyutunda ise “zayıf” ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile kişisel başarısızlık ($r=,346$, $p <.01$) düzeyleri arasında “zayıf” ve mesleki tükenmişlik ($r=,819$, $p <.01$) düzeyleri arasında ise “yüksek” düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yöneticiye güven ($r=-,323$, $p <.01$), meslektaşlara güven ($r=-,308$, $p <.01$), paydaşlara güven ($r=-,347$, $p <.01$) ve örgütsel güven ($r=-,393$, $p <.01$) düzeyleri arasında negatif yönlü ve “zayıf” düzeyinde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kişisel başarısızlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ($r=,655$, $p <.01$) düzeyleri arasında pozitif yönlü ve “orta” düzeyde bir ilişki vardır. Yöneticiye güven ($r=-,220$, $p <.01$), meslektaşlara güven ($r=-,206$, $p <.01$), paydaşlara güven ($r=-,123$, $p <.01$) ve örgütsel güven ($r=-,220$, $p <.01$) düzeyleri arasında negatif yönlü ve “çok zayıf” düzeyinde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yöneticiye güven ($r=-,379$, $p <.01$), meslektaşlara güven ($r=-,310$, $p <.01$), paydaşlara güven ($r=-,311$, $p <.01$) ve örgütsel güven ($r=-,397$, $p <.01$) düzeyleri arasında negatif yönlü ve “zayıf” düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ile meslektaşlara güven ($r=,475$, $p <.01$) ve paydaşlara güven ($r=,392$, $p <.01$) boyutunda “zayıf” düzeyde ve örgütsel güven ($r=,712$, $p <.01$) boyutunda ise “yüksek” düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin meslektaşlara güven düzeyleri ile paydaşlara güven ($r=,649$, $p <.01$) boyutunda “orta” ve örgütsel güven ($r=,894$, $p <.01$) boyutunda ise “yüksek” düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin paydaşlara güven düzeyleri ile örgütsel güven ($r=,843$, $p <.01$) düzeyleri arasında pozitif yönlü ve “yüksek” düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Mesleki tükenmişlik ve alt boyutları arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda “yüksek” düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, kişisel başarısızlık boyutunda ise “orta” düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel güven

ve alt boyutları arasında “yüksek” düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven arasında “zayıf” düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca mesleki tükenmişlik ve alt boyutlarının, örgütsel güven ve alt boyutları ile negatif yönlü bir ilişkisi söz konusudur. Bu analizler ışığında tükenmişlik sendromuna kapılan bireylerde güven algısının düştüğü söylenebilir.

Yapılan literatür taramasında ulaşılan bütün araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmalarda (Bobbio, Bellan ve Manganelli, 2012; Çağlar, 2011; Dönmez, Özer ve Cömert, 2010; Karakoyun, 2017; Özgür ve Tektaş, 2018; Tunçay, 2009; Turhan ve Erol, 2017; Yılmaz, 2014) tükenmişlik ve örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olurken, bu ilişkinin az veya orta düzeyde olduğu görülmektedir.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgulardan hareketle sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada yer alan alt problemlerin dizilişine göre elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

1. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları “çok nadir”, örgütsel güven algıları ise “çoğunlukla” düzeyindedir.
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algılarının “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.
3. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algılarının “medeni durum” değişkeni açısından sadece “duyarsızlaşma” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuç, “bekâr” sınıf öğretmenlerinin “evli” meslektaşlarına kıyasla daha fazla duyarsızlık gösterdiğine işaret etmektedir.
4. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algılarının “kıdem” değişkeni açısından sadece “paydaşlara güven” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farkın 4-6 yıl kıdemli öğretmenler ($\bar{x}=3,37$) ile 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,83$) arasında ve en kıdemli grup lehine olduğunu görülmüştür.
5. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algılarının “okutulan sınıf düzeyi” değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.
6. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel güven algıları arasında negatif yönlü ve “zayıf” düzeyinde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu

bağlamda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri azaldıkça, örgütsel güven düzeyleri artmakta; örgütsel güven düzeyleri arttıkça da tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Bekâr sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma algılarının, evli meslektaşlarından daha yüksek olduğu sonucuna yönelik olarak geliştirilen öneriler.
 - Bekâr öğretmenlerin devlete bağlı öğrenci yurt ve pansiyonlarında görev almaları suretiyle, öğrencilerin sorumluluklarını almaları sağlanarak evli öğretmenlerin edinmiş oldukları sorumluluk bilincini almaları sağlanabilir.
2. 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin 4- 6 yıl kıdemli meslektaşlarına kıyasla paydaşlara güven algılarının daha yüksek olması sonucuna yönelik olarak geliştirilen öneriler:
 - Gerek okul gerekse ilçe, il veya Bakanlık ölçeğinde kıdemli öğretmenlerle az kıdemli öğretmenleri formal veya informal biçimde bir araya getirecek (pedagojik, sosyal, kültürel, sportif içerikli etkinlikler seminer, konferans ve hizmet içi eğitim vb) etkinlikler düzenlenebilir.
3. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel güven algıları arasında tespit edilen negatif yönlü ve “zayıf” düzeydeki anlamlı ilişkiye dayalı olarak geliştirilen öneriler.
 - Finansı Bakanlıkça karşılanmak üzere öğretmenlerin örgütsel güven algılarını arttıracak, dolayısıyla mesleksi tükenmişlik düzeylerini azaltacak nitelikli etkinlikler (kamp, tatil, doyurucu ek ücret, iç ve dış seyahat vb) gerçekleştirilebilir.
 - Öğretmenlik mesleğinin saygınlık ve statüsünü arttırmak suretiyle öğretmenlerin mesleksi tükenmişliği önlenir (Eğitim fakültesi dışındaki yolların öğretmenliğe kapatılması, giriş puanlarının yükseltilmesi, eğitimde planlama yapılarak istihdamın artırılması, öğretmenliğin yüksek lisans düzeyine çekilmesi vb)

- Okul örgütüne ve yöneticiye güveni arttırmak için okul yöneticiliğinin bir meslek haline getirilerek her türlü subjektif yaklaşımdan arındırılmasını sağlayacak eğitim politikaları geliştirilebilir.
- Örgütsel güven düzeyini arttırmak için kurum içi etkinlik ve çalışmalarda yönetim ruhunu ön plana çıkaran yetkinlikte ve okul toplumunun tüm paydaşlarına liderlik yapabilecek nitelikteki uzman yöneticiler tarafından okulların yönetilmesini sağlamak.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Mesleki tükenmişlik ve güven üzerinde başka örgütsel süreçlerin (örgütsel sosyalleşme, örgütsel adalet, örgütsel etkililik, örgütsel mutluluk vb) ilişkisini irdeleyen benzer araştırmalar yapılabilir
2. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel güven ile ilişkisini inceleyen çalışmalar yapılabilir.
3. Benzer konular nitel veya karma yöntemlerle de gerçekleştirilebilir.
4. Öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi içeren araştırmalar diğer öğretim kademelerinde ve daha geniş ölçekte yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akan, D. (2011). Temel kuramlar ve sınıf yönetiminin kapsamı. C. Gülşen (Der.), Kuram ve uygulamada sınıf yönetimi içinde (ss. 1-16). Ankara: Anı Yayıncılık
- Akin, Ö., Reyhanoglu, M., Guzel, M. A. E. ve Arslan, Ü. (2017). Girişimcilik ile güven ilişkisinin belirlenmesi: Türkiye örneği. *In Mediterranean International Conference on Social Sciences by UDG* (p. 411).
- Akpınar, B. Özer, B. (2008). Genel ortaöğretimde yapılan öğretim planlarının okul müdürü ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (5)10.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyel, Y. (2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyurt, G. (2017). *Hemşirelerde sinizm ve tükenmişliğin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Hastanesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Altunay, C, H. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4(03), 349.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 78-91.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arıkök, M. (2017). *Etik liderlik ve tükenmişliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Ankara üretim sektöründe bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, M (1995). Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Aslan, M. ve Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin özyeterlik algılarının analizi, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (3).
- Asunakutlu, Tuncer (2001), “Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güven”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz, S. 5, s.1-17.
- Atik, S. (2016). *Akademik başarının yordayıcıları olarak öğretmene güven, okula karşı tutum, okula yabancılaşma ve okul tükenmişliği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. D. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 660.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, İ. (2016). *Öğretimde denetim*. (6. Basım). Ankara: Pegem Akademi
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*. (6. Basım). Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Ayık, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Bağcı, Z. ve Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 155-170.
- Bakhshkandi, M. K. (2014). Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşleri (Ankara ve Tahran örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (2), 17-36.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Başak, S. (2010). Genelleşmiş güven ve toplumsal cinsiyet. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1).

- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(2), 191-216.
- Batmantaş, H. ve Örucü, E. (2018). Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki Bir Uygulama-29.10.18. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Bettinardi, O., Montagner, V., Maini, M., & Vidotto, G. (2008). Organizational climate, trust and burnout in a rehabilitation center. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 30(1 Suppl A), A59-63.
- Bilgen, S., ve Genç, S. (2014). The rate of burnout of elementary school teachers and elementary mathematics teachers. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 1-9.
- Bilgin, N. (1981). Eğitim ve öğretimde ödül ve ceza üstüne, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 5(30).
- Birdir, K. ve Tepeci, M. (2003). Otel genel müdürlerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirme eğilimlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 93-106.
- Birkan, R. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Birsözlük, (Nisan, 2020). Birsözlük, Web: <http://www.birsozluk.com/g%C3%BCven>. Erişim: 04.04.2020
- Bobbio, A., Bellan, M., & Manganelli, A. M. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. *Health Care Management Review*, 37(1), 77-87.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).
- Bursalıoğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (12. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching ve Teacher Education*, Vol. 7, No. 2, pp. 197-209.
- Cantaş, C. ve Kavas, E. (2015). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütlerine Duydukları Güvenin Motivasyonları Üzerindeki Etkileri: Afyonkarahisar İli Uygulaması. *Journal of International Social Research*, 8(41).
- Capel, S. A. (1987). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211.
- Cardinell, C. F. (1981). Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses.
- Carnevale, D. G., & Wechsler, B. (1992). Trust in the public sector: Individual and organizational determinants. *Administration & Society*, 23(4), 471-494.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007), “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt.15, No.2, (465-484).
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services Abstracts, (p. 21). Beverly Hills, CA: Sage publications.

- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, Sayı :44, (2).
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). Trust in organizations: Frontiers of theory and research, 302(330), 39-52.
- Çağlar, Ç. (2011). An Examination of Teacher's Occupational Burnout Levels in Terms of Organizational Confidence and Some Other Variables. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(4), 1841-1847.
- Çam, O. (1999). Tükenmişlik üzerine bir değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-93.
- Çan, Ö., Çimen, M., & Özsarı, H. (2017). Hasta hizmetleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerine yönelik bir araştırma. *ACU Sağlık Bil Dergisi 2017(1):34-39*
- Çankıran, S. (2019). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel güven ilişkisi: Balıkesir merkez ilçeleri örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Begenirbaş, M. (2011). Örgütsel Performansın Sağlanması ve Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Çığışar, A. V. (2018). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikler ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmesi (Adana ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Çintay, H. (2013). *Meslek liselerinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları: İzmir ili örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- 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, H., Cömert, M., Özer, N. ve Üstüner M. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159).
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of conflict resolution*, 2(4), 265-279.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dincerol, C. (2013) *tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, A. (2020). Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın rolü, rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, D. M. (1996). Büyük Türkçe sözlük, (11. Baskı). Ankara: İz Yayıncılık.

- Dönmez, B. (2001). Okul güvenliği sorunu ve okul yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 63-74.
- Dönmez, B., Özer, N. ve Cömert, M. (2010). Principal trust in students and parents: its relationship with principal burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 547-550.
- Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Ellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, perceived organizational effectiveness, and information receiving. *Communication Quarterly*, 49(4), 382-398.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 739-756.
- Ergen, Y. (2013). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3), 95-110
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel güven üzerindeki etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 53-66.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147-160.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2), 46-47.
- Eşitti, B. ve Akyüz, B. (2015). Konaklama işletmelerinde mobbing-örgütsel güven ilişkisi: çanakkale ilinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 1-14.
- Evcı, N. (2017). *Sosyal Bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin incelenmesi (Amasya ili örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.

- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education: A Journal of Educational Research and Practice*, 26(2).
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (1. Basım) Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Ganiyusufoğlu, A. (2011). *Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: a Simple Guide and Reference*, 17.0 Update, 10th.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public personnel management*, 27(3), 321-338.
- Gmelch, W. H., & Gates, G. (1998). The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout. *Journal of Educational Administration*.
- Göktepe, A. K. (2016). *Eşini, işini, arkadaşını, tüketirken tükenme tükenmişlik sendromu*. (1. Baskı). İstanbul: Nesil
- Gören, S., & Özdemir, M. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Gözübüyük, A. Ş. (2016). *Yönetim hukuku*. (34. Basım). Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Greene, G. (2010). *A burnt out case*. Random House.

- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 18(3-4), 215-229.
- Güleryüz, A (2019). *Kişilik özellikleri ve tükenmişlik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gültekin, Ö. G. Z., Cindiloğlu, M. ve Polatçı, S. (2016) “Güvenirsek tükenmez miyiz?” politik davranış, örgütsel güven ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*. Cilt. 1, Sayı. 1, Yıl. 2016, Sayfa. 1-15.
- Gündüz, B (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazlı değişkenlere göre yordanması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Günüşen, Z. E. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, T. (2011). Liderlik davranışlarının orta düzey yöneticiler üzerindeki etkisi ve yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi; kuşadası otel işletmelerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 279-296.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879
- Halis, M., Gökgez, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.
- Handan, A., Arslan, E. A. ve Altınışik, H. B. (2018). Hemodiyaliz ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ile empati becerileri arasındaki ilişki. *Nefroloji Hemşireliği Dergisi*, 13(2), 37-44.

- Handford, V., & Leithwood, K. (2013). Why teachers trust school leaders. *Journal of Educational Administration*.
- Hock, R. R. (1985). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management*, 17(2), 167-189.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School leadership*, 9(3), 184-208.
- Işık, M. (2014). *Çağrı merkezlerinde takım çalışması ve örgütsel güven ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into practice*, 22(1), 27-32.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. (2. Basım) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- İlbasan, D. (2019). *The relationship between organizational trust, social capital and job performance, a field study in IT sector*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, İstanbul
- İlğan, A. (2014). *Örgüt ve yönetim bilimine giriş*, Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss.171 - 202.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.

- 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.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kahveci, G. (2015) *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Kalkan, H. (2019). *Resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin analizi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. ve Ulutaş, Ö. (2016). Duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 165-174.
- Karabıyık, H. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin okula ilişkin örgütsel güven algı düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi: Diyarbakır ili örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tez, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Karakoyun, Z. (2017). *Örgütsel güven ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki ve bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karakuş, S. (2019). *Tükenmişlik ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (30. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Keleş, D. (2020). *Çalışanların duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kırkan, M. (2014). *Otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümü çalışanlarında tükenmişlik sendromu: Kuşadası örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kış, A. (2015). Eğitim paydaşlarının tükenmişliğinde cinsiyet farklılığı: bir meta-analiz çalışması (Türkiye örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 88-106.
- Koç, M. (2018). Psikolojik ve pedago-sosyo-teolojik açıdan güven: din ve değerler psikolojisi perspektifinden analizler. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1.
- Kodra, A. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology*, 77(1), 229-243.
- Korkmazyürek, Y. (2020). *Örgütsel güven ve psikolojik sözleşme ilişkisinde profesyonel bürokrasi etkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Korkut, A. (2019) *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Kosfeld, M., Heinrichs, M., Zak, P. J., Fischbacher, U., & Fehr, E. (2005). Oxytocin increases trust in humans. *Nature*, 435(7042), 673-676.

- Koyuncu, T. (2013). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Krosgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 312.
- Kurşun, Z. (2018). *Yaygın gelişimsel bozukluğu olan ve normal gelişim gösteren çocukların anne babalarının stres düzeyleri ve stresle başa çıkma yollarının karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuşçu, Ö. (2020) Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar*
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: Implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 82-88.
- Lee, H. J., Macbeth, A. H., Pagani, J. H., & Young 3rd, W. S. (2009). Oxytocin: the great facilitator of life. *Progress in Neurobiology*, 88(2), 127-151.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M. P., & Harvie, P. (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 343.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in occupational stress and well being*, 3(1), 91-134.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*.

- Malak, B. (2009). *Hemşirelerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*. Recuperado en, 2(22), 2016.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68, 85.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Ishk.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of applied psychology*, 84(1), 123.
- Mayer, R. C., Bobko, P., Davis, J. H., & Gavin, M. B. (2011). The effects of changing power and influence tactics on trust in the supervisor: A longitudinal field study. *Journal of Trust Research*, 1(2), 177-201.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McGregor, D. (1957). *The human side of enterprise* (Vol. 21, pp. 166-171). New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358, 374.
- Memduhoğlu, H. B. Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvене ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.

- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in organizations: Frontiers of theory and research, 261, 1996.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Niyazi, Ö., Dönmez, B. ve Atik, S. (2015). Ortaokul ve lise öğrencilerinin okul müdürüne ve öğretmenlere güven düzeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40(1), 259-280.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oran, F. Ç. (2018). *Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15).
- Önder, M. (2015). *Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan personelin örgütsel güven algıları (Ankara ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Örücü, E. ve Özüdoğru, M. (2018). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 66-80.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum ile örgütsel güven arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özdemir, G. (2020). *Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

- Özdoğan, F. B. ve Tüzün, İ. K. (2007). Öğrencilerin üniversitelerine duydukları güven üzerine bir araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 639-650.
- Özer, M. A. ve Önen, S. M. (2016). 200 Soruda Yönetim Kamu Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Secondary school teachers' perceptions regarding organizational trust. *Ege Journal of Education*, 7(1), 103-124.
- Özer, N., Dönmez B. ve Atik, S. (2016). Ortaokul ve lise öğrencilerinin okul müdürüne ve öğretmenlere güven düzeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40(1), 259-280.
- Özgür, G. ve Tektaş, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43, 93-97.
- Özkan, H (2018). *Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü: Mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Öztürk, Ç. ve Aydın, B. (2012). High school teachers' perceptions of trust in organization. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 485-504.
- Özyolcu, E. (2015). *Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Yurtdışı Enstitüsü, Lefkoşa.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. (1. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Rashad, K. (2018). *Teacher Perceptions of Trust: Principal Behaviors and School Practices* (Doctoral dissertation, Azusa Pacific University).
- Recepođlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi, Özel*, (1), 311-326.
- Robins S. P., & Judge T. A. (2015) *Organizational behavior*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Eserin orijinali 2001'de yayımlandı).
- Saruhan, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1996). Organizational trust: Philosophical perspectives and conceptual definitions.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Sears Jr, S. F., Urizar Jr, G. G., & Evans, G. D. (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 56.
- Sezal, N. (2019). *Örgüt kültürünün, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik üzerine etkisi: Kahramanmaraş tekstil sektörü üzerine bir uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Shockley-Zalabak, P., & Ellis, K. (2006). The communication of trust. *The IABC handbook of organizational communication*, 44-55.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.

- Sıgır, Ü. (2006). Karar destek sistemi olarak “sistem dinamikleri yaklaşımı”: bir işletmede karar verme örnek olayı uygulaması. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 84-102.
- Sinclair Jr, M. (2013). The Influence Of Trust And Affective Organizational Commitment On Intent To Leave. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, ABD-Minnesota
- Soba, M., Babayiğit, A., ve Demir, E. (2017). Yaşam doyumu ve tükenmişlik; öğretmenler üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 269-286.
- Stickel, D., Mayer, R., & Sitkin, S. (2010). 12. Understanding social capital: in whom do we trust?. Social capital: Reaching out, reaching in.
- Şahin, T. (2017). *Örgütsel değişimin çalışanların güven ve bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, Z. B. (2017). *Otizm veya özgül öğrenme güçlüğü tanısı almış çocukların annelerinde, tükenmişlik belirtileri ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeker, M. (2019). *Avukatlarda tükenmişlik (Burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Şıklar, E., Tunalı, D. ve Turan, Z. G. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlu Pınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 33, s. 75-84
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *BG Tabachnick. LS fidell using multivariate statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Tamer, İ. (2012). Kurumlarda bireylerarası güven: eğitim kurumlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 11, Sayı: 21 Bahar 2012/1 s.337-352

- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *the Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- TDK, (Mart, 2020). Güncel Türkçe Sözlük, Web: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim: 19.03.2020.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1).
- Thomas, N. K. (2004). Resident burnout. *Jama*, 292(23), 2880-2889.
- Tıǧlı, A. (2019). Fizyoterapistlerde empati becerisinin mutluluk ve tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1-1.
- Timuroǧlu, M. K. ve Alioǧulları, E. (2019). Örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: Erzurum ili araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 243-264.
- Top, M. (2012). The Profile Of Physicians' And Nurses' Organizational Commitment, Organizational Trust And Job Satisfaction. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.
- Topak, O. Z., Karan, C. B., Toktaş, S. N., Gündoǧmuş, S. Z. ve Özdel, O. (2015). Bir grup tıp fakültesi öğrencisinde öğrenim sürecinde tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması: tıp eğitim süreci tükenmişlik düzeylerini değiştiriyor mu?. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 2015, 18, 90-96.
- Topçu, Ö. (2006). *Tekstil sektöründe performans değerlendirme sistemi ve bir uygulama örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tosunoǧlu, B. ve Ertaş, F. C. (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Tr90 bölgesi örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 142-161.
- Trussell, G. (2015). Organizational Trust as a Moderator of the Relationship between Burnout and Intentions to Quit.

- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of educational research*, 70(4), 547-593.
- Tunçay, A. (2009). *Güven ve tükenmişlik ilişkisi: Ankara'daki hastanelerde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turgut H. S. (2016). *Bankacılık sektöründe kişilik özellikleri, yöneticiye güven ve tükenmişlik ilişkilerinde aracılık rolleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turhan, M. ve Erol, Y. C. (2017). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. 3. *Kıbrıs Uluslara Arası Eğitim Araştırmaları Kongre Bildirileri*, 07-10 Aralık, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs
- Tuti, G (2018). Relation Between Job Satisfaction Of Class Teachers And Levels Of The Occupational Burnout. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 125-135.
- Tuysuz, M. (2015). *Effects of perceived organizational trust on employee motivation: An application on retail store employees*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tüfekçi, B. (2018). *Bir iş yeri çalışanlarında yalnızlık, depresyon ve tükenmişliğin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik örülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Tümkaya, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8), 61-68.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel iklim ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi, uygulamalı bir çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Uslu, M. A. ve Acar, S. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik envanteri ile incelenmesi: Batman ilinde yapılan bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1).
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent üniversitesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yönetici ve örgüte duyulan güven üzerindeki etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 188-208.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), II57.
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2015). Trust in school: a pathway to inhibit teacher burnout?. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 93-115.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*.
- Whitener, E. M. (2001). Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of management*, 27(5), 515-535.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513-530.
- WHO, (Mayıs, 2019). Dünya Sağlık Örgütü, Web: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/ Erişim: 19.03.2020
- Wikipedi, (Mart, 2020). Wikipedi, Özgür Ansiklopedi, Web: https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCkenmi%C5%9Flik_sendromu#cite_ref-1 Erişim: 21.03.2020

- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, A. (2014). *Polis ve Emniyet Görevlilerinde Mesleki Tükenmişlik. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 46-78.
- Yılmaz, C. (2014). *Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşlemenin aracılık etkisi: uygulamalı bir çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Qafqaz University Publications*, 172.
- Yılmaz, F. (2020). Örgütsel sessizlik ve tükenmişliğin psikolojik sözleşme ihlali üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 1-1.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471-490.
- Yorgancı, A. E. ve Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik algularıyla örgütsel güven algularının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 47-79.

- Yurdakul, I. K. (2013). Evren ve Örneklem., Kurt, A. A. (Editör). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir.
- Yurduseven, K. (2020). *Fenbilimleri öğretmenlerinin iş doyumları, mesleki tükenmişlik düzeyleri, günlük ritim tercihleri ve uyku değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Yücel, İ. (2016). Otantik liderliğin örgütsel güven üzerine etkileri: Erzincan Üniversitesi'nde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 81-94.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

1. Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni
2. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Ölçeği Uygulama İzni
3. Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu
4. Örgütsel Güven Ölçeği




Ek 1. Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni

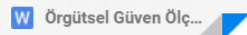
Muhamed Kadri Akay <mka.eyd@gmail.com> 19 Ara 2018 00:23
 Alıcı: kursadyilmaz ▾

Merhabalar Kürşat Hocam;
 Ben İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN'ın tez öğrencisi Muhammed Kadri AKAY'ım.
 Yapacağım tez çalışmada hazırladığınız "Örgütsel Güven Ölçeği"ni izniniz ile kullanabilir miyim?

Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com> 19 Ara 2018 05:59
 Alıcı: ben ▾

iyi çalışmalar





Ek 2. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Ölçeği Uygulama İzni



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-44-E.10620073
Konu : Uygulama İzni
(Muhammed Kadri AKAY)

29.05.2019

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 14.03.2019 tarihli ve 5626 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muhammed Kadri AKAY'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi" başlıklı tez çalışması kapsamında hazırlanan uygulamanın Müdürlüğümüze bağlı Bozova ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmenlerine uygulanmasına ilişkin ilgi yazı ve ekleri değerlendirilmiş olup;

Söz konusu çalışmanın sonuçlarının Müdürlüğümüzce paylaşılması ve uygulamanın eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak gönüllü katılımcı belgesi alınıp, 30.06.2019 tarihine kadar yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Erdal ŞEKEROĞLU
İl Millî Eğitim Müdür V.

Adres: Ertuğrul Gazi Mah. Osmangazi Sokak. No:14
Haliliye/ŞANLIURFA
Elektronik Ağ:
e-posta:

Bilgi için: Mehmet TOSUN

Tel: 0 (414) 280 63 57
Faks: 0 (414) 280 63 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2719-3147-33d8-b189-c50a kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3. Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu ölçekte yer alan sorular yalnızca, bilimsel bir araştırmaya veri sağlamak amacıyla kullanılacaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Araştırmanın bilimselliği ve geçerliliği açısından, bütün cümleleri okuyarak samimiyetinizle cevaplandırmanız büyük önem taşımaktadır. Katkılarınız için teşekkür ediyorum.

Muhammed Kadri AKAY
İnönü Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgileriniz

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

2. Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr

3. Mesleki tecrübeniz : yıl

4. En son Okuttuğunuz Sınıf: () 1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf

Ölçek 1

Soru No	Ölçekte yer alan "işim gereği karşılaştığım insanlar" okulunuzdaki diğer eğitimcileri, öğrencileri, öğrenci velilerini, diğer personeli ve işinizle ilgili olarak karşılaştığınız diğer insanları ifade etmektedir. Yanıtlarınızı, bu durumu dikkate alarak veriniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	()	()	()	()	()
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	()	()	()	()	()
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.	()	()	()	()	()
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	()	()	()	()	()
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	()	()	()	()	()
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	()	()	()	()	()
9	İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	()	()	()	()	()
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim.	()	()	()	()	()

11	Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum.	()	()	()	()	()
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	()	()	()	()	()
13	İşimin beni engellediğini hissediyorum.	()	()	()	()	()
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	()	()	()	()	()
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	()	()	()	()	()
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum.	()	()	()	()	()
18	İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	()	()	()	()	()
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	()	()	()	()	()
20	İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	()	()	()	()	()
21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim.	()	()	()	()	()
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	()	()	()	()	()

Ek 4. Örgütsel Güven Ölçeği

Ölçek 2						
Soru No		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
	Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.					
1	Okul müdürüne güvenirim.	()	()	()	()	()
2	Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.	()	()	()	()	()
3	Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.	()	()	()	()	()
4	Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	()	()	()	()	()
5	Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.	()	()	()	()	()
6	Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.	()	()	()	()	()
7	Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.	()	()	()	()	()
8	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.	()	()	()	()	()
9	Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	()	()	()	()	()
10	Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.	()	()	()	()	()
11	Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.	()	()	()	()	()
12	Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.	()	()	()	()	()
13	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.	()	()	()	()	()
14	Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	()	()	()	()	()
15	Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.	()	()	()	()	()
16	Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.	()	()	()	()	()
17	Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.	()	()	()	()	()
18	Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.	()	()	()	()	()
19	Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.	()	()	()	()	()
20	Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.	()	()	()	()	()
21	Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	()	()	()	()	()
22	Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.	()	()	()	()	()