

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ
MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

TEZİ YAZAN
Filiz UGUZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Binnaz KIRAN (Mersin Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mustafa KALE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN/OCAK 2022

ONAY**Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;**

201910042 numaralı öğrencimiz olan **Filiz UGUZ** tarafından hazırlanan “**Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki**” başlıklı bu tez çalışması jürimiz tarafından **oy birliği** Psikoloji Ana Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. Dışı –Asıl Üye (Tez Danışmanı)– Jüri Başkanı: Prof. Dr. Binnaz KIRAN

(Mersin Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. İçi – Jüri Asıl Üyesi: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. İçi – Jüri Asıl Üyesi: Doç. Dr. Mustafa KALE

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

28/01/2022

Prof. Dr. Murat KOÇ

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Hayatımda hiç tanıyamadığım babama ithafen...



ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

28 / 01 / 2022

Filiz UGUZ

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında herhangi bir yardıma ihtiyacım olduğu her an bana destek olan Psikolojik Danışman Alican KOYUNCU'ya,

Elinden geldiğince yardımcı olmaya çalışan annem Fatma UGUZ'a,

Tez çalışmasını yaparken bilgi ve deneyimiyle bana her türlü desteğini sunan Dr. Binaz BOZKUR hocama,

Tezime katkılarından dolayı tez danışmanım Prof. Dr. Binnaz KIRAN, jüri üyelerim olan Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ ve Doç. Dr. Mustafa KALE hocalarıma,

Ve son olarak emeği geçen bütün aile üyelerime çok teşekkür ederim.

ÖZ

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Filiz UGUZ

Yüksek Lisans, Psikoloji Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Binnaz KIRAN

Ocak 2022, 146 sayfa

Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güven ve alt boyutlarının mesleki doyumlarını ne derece yordadığını incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcıların mesleki doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu çalışmaya Mersin ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda Rehber Öğretmen/Okul Psikolojik Danışmanı unvanıyla çalışan 151 (102 kadın, 49 erkek) kişi katılmıştır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizinde t Testi ve Varyans Anavi uygulanırken, Mesleki doyum ile örgütsel güven alt boyutları (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven) arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon korelasyon analizi ve örgütsel güvenin alt boyutlarının mesleki doyumunu yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon tekniği kullanılmıştır. Mesleki doyum ve örgütsel güven alt boyutları arasındaki analiz sonucunda, pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılım sağlayan okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar yükseldikçe mesleki doyumları da yükselmektedir. Örgütsel güvenin alt boyutları olan paydaşlara, yöneticilere ve meslektaşlara güven değişkenlerinin mesleki doyum puanlarındaki varyansın %23.6'sını açıkladığı ve paydaşlara güven ve yöneticilere güven değişkenlerinin psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Örneğin paydaşlara ve yöneticilere güvenin psikolojik danışmanlarda mesleki doyumunu yordadığından hareketle paydaşlar ve yöneticiler ile psikolojik danışmanların işbirliğinin desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: okul psikolojik danışmanı, mesleki doyum, örgütsel güven.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL TRUST LEVEL OF SCHOOL PSYCHOLOGICAL COUNSELOR

Filiz UGUZ

Master Thesis, Department of Psychology

Advisor: Prof. Dr. Binnaz KIRAN

January 2022, 146 pages

In this study, it was aimed to analyze to what extent the organizational trust and sub-dimensions of school counselors predict their job satisfaction. Besides, it was examined whether the occupational satisfaction of the participants differed according to demographic variables. 151 (102 female, 49 male) people who work with the title of Mentor Teacher/School Psychological Counselor in institutions affiliated to the Ministry of National Education in Mersin province participated in this study. The Personal Information Form, Professional Satisfaction Scale and Organizational Confidence Scale have been used in the survey. While t-Test and variance Anavi tests were applied in the statistical analysis of the research, Pearson Product-Moment Correlation correlation analysis was used to determine the relationship between professional satisfaction and organizational trust sub-dimensions (trust in manager, trust in colleagues, and trust in stakeholders) and multilinear regression technique was used to determine whether the sub-dimensions of organizational trust predict professional satisfaction or not. As a result of the analysis between the sub-dimensions of professional satisfaction and organizational trust, a statistically significant positive relationship was found at moderate level. As the scores of the school counselors who participate in the research in the sub-dimensions of the organizational trust scale increase, their professional satisfaction also increases. It was seen that the variables of trust in stakeholders, managers and colleagues, which are the sub-dimensions of organizational trust, explained 23.6% of the variance in the professional satisfaction scores, and the variables of trust in stakeholders and trust in managers were significant predictors of psychological counselors' professional satisfaction. For example, since trust in stakeholders and managers predicts professional satisfaction in psychological

counselors, it is recommended to support the cooperation of stakeholders, managers and psychological counselors.

Keywords: school psychological counselor, professional satisfaction, organizational trust.



ÖN SÖZ

Okul psikolojik danışmanı, öğrencilerin okuldaki etkinliklerden verimli bir şekilde faydalanabilmeleri ve gelişimlerini eksiksiz bir şekilde tamamlamalarını sağlayan planlı, programlı ve örgütlenmiş bir şekilde hizmet sunan kişilerdir. Bu kişiler okullarda ve Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde rehberlik hizmetlerini sunmaktadırlar. Mesleki doyum, insani bir duygu olmakla birlikte kişinin işinin gereksinimleri ve var olan şartlara uyum sağlaması, kendini değerlendirme ve memnuniyetidir. Kişi işinden memnun kalırsa doyum sağlamakta memnuniyetsizliğinde ise doyum sağlayamamaktadır. Çalışanın işinden doyum sağlaması işindeki verimi artırırken doyumsuzluk ise verimi düşürmektedir. Örgütsel güven, çalışanın örgütün kararlarını etkileme gibi bir olanağı olmasa da, örgütün faydasında davranış sergileyeceğine dair güven duygusu ve yöneticilerin sözünde duracağına inancıdır. Güven kuruluşların, grupların ve kişilerarası ilişkilerin devamlılığında en önemli faktör haline gelmektedir. Örgütün okul ortamına olan güveni öğrenen bir organizasyon olma, öğrencilerin başarılı olma, okul lideri olma, okul kültürünü ve okul yaşam kalitesini iyileştirmede önemli rol oynamaktadır. Okulların mesleğinden aldığı doyum ve örgütüne duyduğu güven yapısıyla şekillenip daha verimli hale gelmesi dileğiyle.

Filiz UGUZ

OCAK, 2022

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT	vii
ÖN SÖZ	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv
1. GİRİŞ.....	1
2. YÖNTEM	67
2.1. Katılımcılar.....	67
2.2. Prosedür	69
2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller.....	69
2.4. Araştırmanın Modeli	71
2.5. Araştırma Verilerinin Analizi.....	72
3. BULGULAR	74
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	81
KAYNAKÇA.....	90
EKLER	120

KISALTMALAR

PDR	:	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
RAM	:	Rehberlik Araştırma Merkezi
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
RHY	:	Rehberlik Hizmet Yönetmeliği
MDÖ	:	Mesleki Doyum Ölçeği
ÖGÖ	:	Örgütsel Güven Ölçeği
MBSÖ	:	Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği
MİDÖ	:	Minnesota İş Doyumu Ölçeği
OPDÖÖ	:	Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yeterlik Ölçeği
DZÖÖ	:	Duyusal Zeka Özelliği Ölçeği
YDÖ	:	Yaşam Doyumu Ölçeği
PDR-DER	:	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneği
vd.	:	ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	<i>Katılımcılara Ait Betimsel İstatistikler</i>	68
Tablo 2.	<i>Ölçeklerin Güvenirlik Analizi</i>	71
Tablo 3.	<i>Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanları ile Örgütsel Güven Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Degerleri.....</i>	74
Tablo 4.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyumun Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları</i>	75
Tablo 5.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyumun Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları</i>	76
Tablo 6.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları</i>	76
Tablo 7.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i>	77
Tablo 8.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....</i>	77
Tablo 9.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i>	78
Tablo 10.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i>	78
Tablo 11.	<i>Mesleki Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları</i>	79

Tablo 12.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i>	80
Tablo 13.	<i>Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i>	80



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarjisi	30
Şekil 2. Shokley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın Örgütsel Güven Modeli Parametreleri	55
Şekil 3. Araştırmada Kullanılan Değişkenler	72



EKLER LİSTESİ

Ek A. Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay İzni	120
Ek B. Çağ Üniversitesi Bilgilendirilmiş Onam Formu	123
Ek C. Kişisel Bilgi Formu	124
Ek D. Mesleki Doyum Ölçeği.....	125
Ek E. Örgütsel Güven Ölçeği	126
Ek F. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Etik Kurulu İzin İstek Yazısı	127
Ek G. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzni Yazısı.....	128
Ek H. Çağ Üniversitesi Tez Anket İzni İçin Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne İzin İstek Yazısı.....	129
Ek I. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama İzin Yazısı	130

1. GİRİŞ

Günümüzde eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çalışmalardan biri de bireyleri sağlıklı bir şekilde eğitim süreci ile bütünleştirmektir. Tarih boyunca, sosyal beklentilere dayalı resmi veya gayri resmi olarak bireyleri yetiştirme fikri, eğitim ve öğretimin gelişmeye devam etmesini sağlamıştır (Işıkgöz, 2015). Okul, öğrencilerin gelişimini her yönden desteklemeyi ve ruh sağlıklarını korumayı amaçlar. Bu durum okullara PDR hizmetlerini etkin bir şekilde dahil etmiştir (Canel, 2017).

Okul psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetleri ortaya çıkışından bu yana değişen toplumsal değer ve ihtiyaçları karşılayabilmek amacıyla birçok evreden geçmiştir. Öğrencilerin kendilerine uygun meslek seçmesi ya da mesleklere uygun eleman bulma odaklı olarak gelişmeye başlayan bu hizmetlerin, Frank Parsons'un 1908 yılında Boston'da ilk meslek bürosunu kurmasıyla resmen başladığı kabul edilmiştir. 1910'lu yıllarda ortaöğretim yönelimli olarak sunulmaya başlayan okul PDR hizmetlerini daha iyi yapılandırabilmek adına geçmişten günümüze iki model ve dört yaklaşımdan destek alınmıştır (Nazlı, 2014). PDR hizmetlerinin destek aldığı modeller; Geleneksel Model ve Kapsamlı Gelişimsel Okul Psikolojik Danışmanlığı Programları Modelidir. Geleneksel model günümüzde bile yaygın bir biçimde uygulama alanı bulsa da 1960 ve 1970'li yıllara kadar ABD'de yaygın olarak uygulanmış ve sonraki yıllarda PDR hizmetlerini kriz ve problem durumlarına çare bulma ile sınırlandığından eleştirilmiştir. 20. yüzyıla damgasını vuran geleneksel modele yapılan eleştiriler; ruh sağlığı alanına yönelmesinden dolayı sınırlı sayıda öğrenciye hizmet sunması, sorunlu öğrencilere hizmet sunmasından dolayı diğer öğrencileri ihmal etmesi ve öğrencilerin akademik başarılarını arttırmada yetersizliği Kapsamlı Gelişimsel Modelin doğmasını sağlamıştır (Gysbers, 1997). Yaklaşımlar ise kriz odaklı, iyileştirici, önleyici ve gelişimsel yaklaşımlardır. *Kriz odaklı yaklaşımda*; danışman kriz anında müdahale eder. *İyileştirici yaklaşımda*; daha çok iyileştirmeye yönelik süreç izler. *Önleyici yaklaşımda*; problem çıkmasını önlemeye odaklanır ve son olarak *gelişimsel yaklaşımda* ise bireylerin okul ortamına ve hayatına uyum sağlayabilmeleri için bütün gelişim dönemlerinde başarıları gereken gelişimi ve gelişimsel sorunları ile ilgilenilir (Muro & Kottman, 1995).

Rehberlik ve psikolojik danışma, modern eğitimin önemli bir parçası haline gelen etkinlikleri ifade eden terimdir. 1938 yılında okul müfredatımızda "rehberlik" terimi yer alsa da 1950'lerden sonra daha çok konuşulmaya ve tartışılmaya başlanmıştır. 1970 yılından bu yana rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin "uzmanlar" tarafından yapılan "yardım" ve "uzmanlaşma" etkinlikleri olarak okul eğitim planımıza dahil edilmesi sevindiricidir (Tan, 2000).

Temel olarak psikolojik danışma ve rehberlik özel bir yardım sürecidir. Bununla birlikte, psikolojik danışma alanını kişisel psikolojik yardım için diğer ilgili alanlardan (sosyal hizmetler, klinik psikoloji vb.) ayıran faktör psikolojik danışmanlığı gerekli kılmaktadır. Psikolojik danışmanlık aynı zamanda güçlü ve zayıf yönleri vurgulayarak olası zorluklarla başa çıkma becerisine odaklanarak bireyin sosyal ve doğal çevresini de dikkate alır. Bu yönden psikolojik danışma, bireyin güçlü yönlerini ortaya çıkarmak veya var olan potansiyelini kullanmasına uygun ortam yaratmak, yönlendirme ve konsültasyon, psikolojik tanı ve tedavi araştırmaları gibi çeşitli işlevler üstlenmektedir (Karagözoğlu & Kemertaş, 2002).

Mesleki memnuniyet; bulunduğu kurumda çalışanların ilişkilerinin sıcak ve samimi olması, becerilerinin hepsini kullanabilmeleri, önemli olduklarını hissetmeleri, işin sonunda ödüllendirileceğini bilmeleri ve yapacağı işte kullanacağı araç ve gereçlerin tam olması gibi etkenlerle sağlanan duygusal bir bağdır (Gürsel, 2003). Psikolojik danışmanlık mesleği çok fazla nüfusa hitap eden ve profesyonellik gerektiren bir meslek dalıdır (Kepçeoğlu, 1999). Bundan kaynaklı psikolojik danışmanların hizmet kalitesini etkileyen etmenlerin bilinmesi gerekmektedir (Gündüz & Çelikkaleli, 2009; Sali-Bilgiç, 2011). Psikolojik danışmanların mesleğinden memnun olması, danışma hizmeti vereceği danışanları ve hizmet alanları açısından büyük önem taşımaktadır (Atıcı vd., 2005; Erkan, 2011).

Günümüz dünyasında insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İş yerlerinde yaşanan birçok olay ve durum kişinin doyum sağlamasına veya doyumsuzluk yaşamasına sebep olmaktadır. Bireyin işini yapması sonucunda elde ettiği huzur duygusu mesleki doyumla açıklanabilir (Güneş, 2020). Bu durumda çalışanların duygularını canlı tutmak için gerekli önlemler alınmalıdır. Çünkü mesleki doyum, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kendi kurumunun gelişimine yönelik

psikolojik ve duygusal tutumunun bir yansımasıdır. Göküş'e (2019) göre mesleki doyum; kişinin yaptığı iş, çalışma ortamı, maddi ve manevi değerlerine bağlı olarak mesleğin sağladığı etkinlik ve psikolojik tepkisinin düzeyi ve meslek mensupları ile uyum derecesidir. Mesleki doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırılmıştır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve medeni hal gibi faktörlerden oluşurken örgütsel faktörler ücret, çalışma arkadaşları, terfi ve çalışma şartları şeklinde sıralanmaktadır (Kağan, 2005). Kişi mesleğinde doyum sayılamazsa performansında düşüş, devamsızlık yapma ve son olarak kişinin işinden ayrılmasına kadar giden bir süreç ortaya çıkmaktadır. Bu istemeyen sonuçlarla karşı karşıya kalmamak için kuruluşların çalışanlarının iş memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemesi ve kuruluş hizmet kalitesine göre gerekli önlemleri alması çok önemlidir (Çoban, 2018). Mesleki doyumunu etkileyebileceği düşünülen faktörlerden biri de içinde çalıştığı kuruma duyduğu güvendir.

Bir sosyal varlığın yani insanın topluma dahil olabilmesi için "güvenen" ve "güvenilen" bir kişi olması gerekir (Gezegen, 2010). Örgüte güven, örgüt üyelerinin katılımı sırasında ortaya çıkan psikolojik ortam olarak kabul edilebilir (Demir, 2011). Güven; bireyin vereceği kararın kendi çıkarına olacağı beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Polat, 2015).

İdarecilere olan güven duygusunun artması, örgüte olan güven düzeyinin de artmasını sağlar. Örgüte güven, istendik veya istenmedik durumlarda çalışanların aleyhine veya çalışanlara zarar verebilecek karar veya eylemlerin gerçekleşmeyeceğine olan inançlarını ifade eder. Örgütsel güven ise, örgüt çalışanlarının arzu ettikleri veya ihtiyaç duydukları vakitlerde örgütün veya örgüt idarecilerinin talep ve gereksinimleri konusunda verecekleri takviyeye ilişkin pozitif beklentiler düzeyi olarak tanımlanabilir. Örgütsel güven, yatay ve dikey ilişkilerin hepsinin temelini oluşturmaktadır (Demircan & Ceylan, 2003).

Çalışmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordayıcılığı ve mesleki doyum düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, gelir durumuna, kıdemine ve okuldaki görev süresine dair değişkenlerce incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları ile örgütsel güven alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında ilişki var mıdır?
2. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları örgütsel güvenleri (paydaşlara güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven) tarafından yordanmakta mıdır?
3. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
4. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
6. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları çalıştıkları eğitim kademesine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları gelir durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
8. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamaları okuldaki görev süresine göre farklılaşmakta mıdır?

Okul psikolojik danışmalarının örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordayıcılığı ve mesleki doyum düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, gelir durumuna, kıdemine ve okuldaki görev süresine dair değişkenlerce incelendiği bu çalışmada sınanan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H_{1A}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları ile örgütsel güven alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1B}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları örgütsel güvenleri (paydaşlara güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven) tarafından yordanmaktadır.

H_{1C}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1D}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1E}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1F}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1G}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1H}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1İ}. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamalarının okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Bu çalışmada belirli sınırlılıklar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir;

1. Bu araştırma Mersin ilinde 2020-2021 eğitim öğretim döneminde görev yapan okul psikolojik danışmanları ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırmada kullanılan Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ), Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak elde edilen verilere dayanmaktadır.

Çalışmamızdaki varsayımları aşağıdaki şekilde belirtebiliriz;

1. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından okul psikolojik danışmanlarının uygulanan ölçekleri gerçek durumlarını yansıtacak şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formunun katılımcılara ait kişisel bilgileri doğru olarak yansıttığı, MDÖ'nün okul psikolojik danışmanlarının mesleklerinden aldıkları doyum düzeylerini ölçtüğü ve ÖGÖ'nün örgütlerine duyduğu güven düzeyini ölçtüğü varsayılmıştır.

Tanımlar

Okul Psikolojik Danışmanı: Eğitim kurumlarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde gerekli öğrencilere psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sağlayan ve üniversitelerin PDR ya da eğitim psikolojisi lisans programlarını bitiren kişilere denir (MEB, 2001).

Mesleki Doyum: insani bir duygu olup gereksinimleri sağlamak, var olan şartlara kanaat etme, kendini değerlendirme, arzuları dindirme ve memnuniyet şeklinde tanımlanmıştır (Yelboğa, 2008).

Örgütsel Güven: Çalışanın örgütte bulunanların kararlarını etkileme gibi bir olanağı olmasa da, örgütün faydasına davranış sergileyeceğine güven duyması ve denetleyemeyeceği durumlar ve davranışlar konusunda sessiz kalan kişilerdir (Agun, 2011).

Önem

Yapılan literatür taraması ve incelemeler sonucunda mesleki doyum ve örgütsel güven ile ilgili çalışmaların kişinin mesleğine karşı verimi arttırdığı düşünüldüğünden Türkiye’de bu çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır. Ancak bu çalışmaların henüz yeterli sayı ve düzeye ulaşamadığı görülmüştür. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerine araştırmalarına rastlanmakta olup mesleki doyum ve örgütsel güven ilişkisinde bir araştırmaya rastlanmamasından kaynaklı araştırmanın önemini ortaya koymakta ve ileride yapılacak çalışmalara farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum, örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarının ilişkisi ve mesleki doyum puan ortalamasında cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştığı eğitim kademesi, gelir durumu, kıdemi ve okuldaki görev süresi gibi değişkenlerce farklılıkları incelenmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim kapsamında aldıkları eğitimlerin kapsamı ve içeriği değişkenler açısından farklılık sağlanması ya da sağlanmaması konusunda ileride yapılacak diğer araştırmalar için kaynak oluşturulacağı umulmaktadır.

Bu durumdan kaynaklı okul psikolojik danışman, mesleki doyum ve örgütsel güven kavramlarına kuramsal çerçeveye ve literatürde yapılan çalışmalara detaylı olarak yer verilmesi gerekmektedir. Bu kavramlar üzerine aşağıda kuramsal çerçeveye ve literatürdeki araştırmalarına geniş ölçüde yer verilmektedir.

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Psikolojik danışma ve rehberlik, bir meslek olarak 20. Yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. ABD'deki farklı sosyal ve ekonomik koşullar ve ihtiyaçlar nedeniyle bu alan, zaman ve koşullar içinde değişmiştir. Başlangıçta sadece okullarda sağlanmış daha sonra farklı alanlarda uzmanlaşmış, hizmetler oluşturulmuş ve okul dışında yetişkin hizmetleri vermeye başlanmıştır. Farklı ülkelerde bu mesleğin başlangıcı ve gelişimi farklıdır (Owen vd., 2013). Bildiğimiz üzere ileri kavram ve ilkelerden başlayarak rehberlik yaratan, rehberlikle ilgili ilk araştırmayı yürüten Amerika Birleşik Devletleri'dir. Daha sonra Avrupa ülkeleri izlemiştir. Türkiye ve İspanya (1918), Norveç ve Belçika (1947) gibi ülkeler diğer Avrupa ülkelerinden daha önce rehberlikle uğraşmışlardır (Akay vd., 2019).

Ülkemizde 1920-1950 yılları arasında derlenen okul müfredatında zaman zaman danışmanlık izleri görülebilmekle birlikte psikolojik danışma ve rehberlik alanının kökeni ve Türk Milli Eğitim sistemine bilinçli olarak giriş tarihi 1950'lere kadar uzanmıştır. PDR hizmeti, Türk-ABD İşbirliği Anlaşması (Marshall Planı) kapsamında Türkiye'ye davet edilen Amerikalı uzmanların çalışmalarıyla başlamıştır (Yeşilyaprak, 2009). Bu kavramın sözü İkinci Dünya Savaşı sonrasına denk gelmektedir (Bakırcıoğlu, 2005). Kalkınma planı bu tarihten itibaren Türk eğitim sisteminde PDR hizmetlerinin başlatılmasının önemi ve gerekliliğini vurgulamıştır. Önümüzdeki dönemlerde eğitim komitesi ve gelişim planındaki kılavuzlarda önemi ve gerekliliği değerlendirilmiştir (Poyraz, 2006).

Psikolojik danışma ve rehberliğin ilk köklü çalışması VII. Milli Eğitim Komisyonu'na -1962 yılına- denk gelmektedir (Doğan, 1993). PDR hizmetleri, 1950'lerin başında Türk eğitim sistemine dahil edilmiş ve 1970'lerin başında uygulama düzeyine dahil edilerek 1989 yılında tüm ilgili taraflarca önemi ve gerekliliği ile tanınan bir alan haline gelmiştir (Yeşilyaprak, 2009). 1970-1971 eğitim öğretim yılında rehberlik programı Türkiye'de 24 lisede gerçekleşmiştir (Kuzgun, 2011; Yavuzer,

2017). 2003 yılında ise İlköğretim Yönergesi yayınlanmıştır. 2006 yılında 2006-2007 öğretim yılında ilk ve orta öğretim okullarında İlk ve Orta Öğretim Sınıf Danışma Planı hazırlanıp uygulanmıştır (Güven, 2014). Böylece rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye’de yükselen alan haline gelmiştir. 1950’li yıllardan itibaren gündemde olan bu hizmetler (Kuzgun, 1991), ilk başta ortaöğretim düzeyinde başlamış olup sonrasında diğer düzeylerde devam etmiştir (Yeşilyaprak, 2015). Türkiye’de PDR hizmetleri farklılık ve benzerliklere göre bütün okul düzeyindeki öğrencilerin gelişim özellikleri ile okulun gayelerine göre farklılık göstermiştir (Tan & Baloglu, 2013). Günümüzde çağdaş rehberlik metotları geleneksel rehberlik metotlarının yerini giderek daha fazla aldığından sınıfın herhangi bir düzeyindeki rehberlik hizmetleri sağlamak gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir (Nazlı, 2005). Bu nedenle birçok üniversitede rehberlik ve danışmanlık bölümleri bulunmaktadır (ÖSYS, 2017). Mezunlar ise okullarda rehber öğretmen (Özgüven, 2007), rehberlik öğretmeni (MEB Rehberlik Hizmet Yönetmeliği [RHY], 2017) veya psikolojik danışman (MEB Rehberlik Hizmet Yönetmeliği [RHY] 2020) sıfatıyla çalışmaktadır.

Türkiye’de son yirmi yılda oluşan ekonomik, sosyal değişimler ve doğal afetler gibi oluşumların yaşanması psikolojiyi sadece akademik bir alan olmaktan çıkartıp topluma mal olan bir hizmet türü yapmıştır (Eskin, 2000). Okul, öğrencilerin her yönden gelişimine destek olmayı ve ruh sağlığını korumayı amaçlamaktadır. Bu olay okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yerini etkin bir şekil almıştır (Canel, 2017). Okullarda PDR hizmetleri 1950’li yıllardan bu yana Türk eğitim sisteminde başlamış ve uzun süredir problemlili olan öğrencilere yardım etmeye odaklanan geleneksel bir modelde faaliyet göstermiştir. Kapsamlı okul danışmanlığı modeli 2006 yılında Kapsamlı Gelişim Rehberlik Programı adı altında Türk eğitim sistemine dahil edilmiş ancak pilot uygulaması yapılmamıştır (Külahoğlu, 2015).

Psikolojik danışmanlık mesleği son yıllarda ülkemizde daha yaygın hale gelmiştir (Atıcı vd., 2005) ve 2000’li yıllardan itibaren uzmanlaşma adına önemli adımlar atılmıştır (Çetinkaya & Kararımak, 2012). Ülkemizde Okul Psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışma ve rehberlik mezunlarının gözde istihdam alanlarından biridir. İlk başlarda hizmet içi öğretmenlere yönelik rehberlik uygulamasından sonra eğitim, psikoloji, pedagoji, sosyoloji, felsefe, sosyal hizmet gibi farklı alanlardan üniversite ve yüksekokul mezunları görev almışlardır (Kuzgun, 1988).

Sonuç olarak Türkiye’de gündeme girdiğinden beri psikolojik danışma ve rehberlik değişikliklerle birlikte gelişmeye devam etmiştir. Bu sürecin önemli bir bölümünde hayatta kalmaya çalışmış ve son yıllardaki hayatta kalma mücadelesi nasıl var olunur sorusuna dönüşmüştür (Dost & Keklik, 2012).

Okul Psikolojik Danışmanı

Klasik eğitimin sürdüğü yıllarda eğitim aile kurumları tarafından yürütülmekteydi, okul kavramı yoktu. Toplumların gelişmesi, kişilere verilen önemin artması sonucu okul kurumu eğitimde yerini almaya başladı (Bakırcıoğlu, 2005). Okulların, eğitim-öğretim kapsamında bireylerin ve toplumların beklediği tüm gelişimin temeli olduğu bilinen bir gerçektir. Çünkü birey, bir aile ortamında her zaman ortak değerler ve sosyal beceriler edinemeyebilir. Bununla birlikte okullar bireylere; iletişim kurmayı, sosyal ve bilişsel beceriler kazanmayı ve ortak değerleri öğrenmeyi sağlamaktadır. Bu nedenle okul, öğrencilerin hayatlarının çoğunu geçirdikleri ortamlardır (Kazu & Deniz, 2020).

Etkili eğitim etkinliklerinin ön koşulu güvenli bir okul ortamıdır. Çünkü eğitim etkinlikleri öğrencilerin kendilerini güvende hissettikleri bir ortamda yürütülebilmektedir (Hernandez & Seem, 2004). Olumsuz durumlar okul atmosferini, öğrenme ortamını ve öğrenci motivasyonunu negatif etkileyebileceğinden okulu bırakma eğilimi artmakta, akademik uyum ve eğitime uyum becerileri azalabilmektedir (Memduhoğlu & Taşdan, 2008). Genç’e (2005) göre okullar insan yaşamındaki bir diğer önemli kurumdur. Aileden sonra birey topluma ilk adımı atar, başkalarıyla birlikte hayatı öğrenir, evrensel bilgi ve değerler kazanır. Modern toplumsal kültür, teknolojik ve ekonomik değişimler, bilim alanında olan yeni gelişmeler ve buluşlar, özellikle demokratik fikirlerin ve kişi haklarının gelişmesi okullarda ve eğitim-öğretim süreçlerinde ümitlerin çoğalmasına sebep olmuştur (Yeşilyaprak, 2006). Bundan kaynaklı geleneksel eğitim yöntemlerinden çağdaş eğitim yöntemlerine geçilmiştir. Okullar çağdaş eğitim sisteminin verimliliğini okulun öğrencilerine ve yöneticilerine kişiselleştirilmiş hizmetler ve öğretim hizmetleri sunmasının da yolunu açmıştır (Tan, 2000).

Yeşilyaprak’a (2016) göre öğrenci kişilik hizmetleri öğrencilerin öğretim etkinliklerinden kapsamlı bir biçimde yararlanmasına ve kişinin bütün bir şekilde gelişmesine katkı sağlayan bir hizmettir. Öğrenci kişilik hizmetleri ile birçok

etkinliklerin yapıldığı (Kuzgun, 2011) bu hizmet kapsamında sosyal yardım, sağlık hizmeti, sosyal ve eğitsel faaliyet, özel eğitim ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık yer almaktadır (Çetinkaya, 2017). Öğrenci kişilik hizmetleri kapsamında psikolojik danışmanlık ve rehberliğin yeri yadsınamaz çünkü kişiye bir bütün olarak gelişimini tamamlamasında koşulsuz yardım sağlayan bir etkinliktir (Altıntaş, 2015; Karataş & Şahin-Baltacı, 2013). Kepçeoğlu'na (2004) göre rehberlik; kişinin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitesini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce yapılan psikolojik yardımlardır.

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti eğitimin bütün kademelerinde yürütülen bir hizmettir (Yeşilyaprak, 2003). Bu hizmet eğitimin bir parçası olarak kabul edilip öğrencilere mesleki, sosyal, kişisel ve akademik başarıları artırma konusunda gayeler tayin etmektedir (Beesley & Frey, 2006). Yeşilyaprak'a (2016) göre PDR hizmetleri; bireyin kendilerini tanımaları ve anlamaları, potansiyellerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri, içinde yaşadıkları topluma aktif olarak uyum sağlayarak kendilerini gerçekleştirmeleri için sistematik bir profesyonel psikolojik yardım sürecidir. 2000'li yıllara kadar ülkemizde geleneksel rehberlik modeline uygun olarak okullarda rehberlik hizmetleri verilmekteydi. Okullarda rehberlik hizmetlerinin beklentileri daha çok “düzeltme ve iyileştirme” şeklindeydi (Yeşilyaprak, 2016). Okullarda kriz merkezli yaklaşım, eğitimsel, kişisel ve sosyal alanlarda sorunları olan öğrencilerle ilgilenmeye ve “sihirli değnek” gibi sorunları ortadan kaldırmaya dayanmaktaydı. Ancak 21. yüzyılda geleneksel modelin eleştirilmesi ve bu modelin danışmanın rolüne bireylerin ihtiyaçlarına göre cevap verememesinden dolayı 2000'li yıllardan itibaren okul kapsamlı bir kalkınma rehberliği modeli incelemeye başlamıştır. Bundan kaynaklı okullarda PDR hizmetleri, doğrudan kişisel tanıma, psikolojik danışma, yönlendirme ve yerleştirme, bilgileri toplayan ve yayan, hedeflenen hizmetler ve danışma, araştırma ve değerlendirme, olayları izleyen ve değerlendiren, çevre ve velilerle dolaylı etki sağlayan rehberlik hizmetleri halini aldı (Donat-Bacıoğlu vd., 2017).

Farklı kurum ve kuruluşlarda hizmet verilebilmesine rağmen ülkemizde daha çok okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti verilmektedir (Korkut, 2007). Okul psikolojik danışmanları farklı yaşlardaki öğrenciler, ebeveynler ve öğretmenler için çeşitli danışmanlık hizmetleri sunmaktadırlar. Okul psikolojik danışmanı, danışanı

olumsuz duygulardan ve travmatik deneyimlerden (çaresizlik, öfke veya üzüntü gibi) korumasından çok, danışanın durumunu ve duygularını anlayarak danışanın ihtiyaçlarına uygun bir psikolojik danışma sürecini gerçekleştirir (Doğan, 2020). Ayrıca okul psikolojik danışmanları öğrencilere mesleki eğitim desteği de sağlar. İntihar düşünceleri, depresyon, uyuşturucu kullanımı, şiddet ve cinsel sorunlar gibi sorunlu alanlarda danışmanlık ihtiyaçlarını da karşılar. Ayrıca aileler, öğretmenler ve idari personel dahil olmak üzere danışmanlık hizmetleri sağlarlar (Gündüz, 2012).

Okul psikolojik danışmanının görevi, öğrencilerin sosyal becerileri anlayarak ve kullanarak gelişimsel görevlerini tamamlamalarına yardımcı olmaktır. Danışmanların iş hayatında kullanmaları gereken; psikolojik danışma becerileri, dinleme becerileri, problem analizi, kariyer danışmanlığı ve gözlem gibi teknikler (Furnham, 2005).

Ülkemizde okullarda PDR hizmetlerinin ilkelerini şu şekilde sıralayabiliriz: Hayat boyu yararlanılabilecek hizmet olup eğitimin ayrılmaz parçasıdır, bütün öğrencilere açıktır, öğrencilerin özgürce seçim yapabildiği ve öğrenciye sunulan bir seçenektir, kişiye saygı duyar, gizliliği esas alır, öğrenciye yöneliktir ve öğretmen, müdür, ebeveynler ile konsültasyon yapar, bireysel farklılıklara saygı duyar, bireye ve topluma karşı sorumludur esası bilimdir (MEB, 2001).

Psikolojik danışmanlar, öğretmenler ve velilerle işbirliği yapmanın yanı sıra belirlenen ilkelere uygun hizmet sunabilmek için önemli sorumluluklar da üstlenirler (Kazu & Deniz, 2020). Ülkemizde okul psikolojik danışmanları Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde eğitimci ifadesiyle tanımlanmış ve görevleri yönetmelikte açıkça tanımlanmıştır. Bu nedenle eğitimci, "eğitim kurumlarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde rehberlik hizmeti veren kişiler" olarak tanımlanmaktadır.

Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Bakanlığı Yönetmeliği'ne göre okul psikolojik danışmanlarının görevleri; okul psikolojik danışmanları plan ve program hazırlama, hazırlanan planların uygulanmasına rehberlik etme, bireysel ve grup rehberliği, eğitsel mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik hizmetlerini yürütür, rehberlik hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılır, kaydını tutar, çalışmaları raporlaştırıp ilgililerle paylaşır, meslek özelliklerini öğrenci, öğretmen ve velilere tanıtır, ihtiyaç duyulması halinde öğrenci,

öğretmen ve velilere görüşme yapar kaydını tutar ve isim soyisim ve kayıt tarihi haricini kimseyle paylaşmaz, rehberlik hizmetlerinin tanıtımı amacıyla materyal hazırlar ve gerekli tanıtım çalışmalarını yürütür, merkezi sınavlara ait tercih döneminde görev alır, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla bireyselleştirilmiş eğitim programı geliştirme ekibinde rehberlik hizmetlerini yürütmek üzere görev alır ve eğitsel değerlendirmede özel eğitim değerlendirme kuruluna üye olarak katılır, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere yönelik ilgili birimlerce iş birliği yapar, kaynaştırma öğrencilerini takip eder ve öğretmenlere rehberlik eder, okul dışı eğitim alan öğrencileri takip eder, RAM'ın yürüttüğü proje ve çalışmalara ihtiyaç halinde katılır, üst öğrenim kurumları, dal ve ders seçimi hakkında bilgi verir, oryantasyon ve müşavirlik çalışmalarını yürütür, veli toplantılarına katılır, aile rehberliği hizmetlerini yürütür, öğrencilerin stresle baş etme becerileri geliştirmesine destek olur, psikolojik ölçme araçları uygularken araçların kurallarına ve etik ilkelerine uygun davranır, hakkında danışmanlık tedbir kararı alınan çocuğa ve çocuğun bakımından sorumlu kişilere hizmet sunar, ponsiyonlu eğitim kurumunda gerekli iş ve işlemleri yürütür, öğrenci, veli, öğretmen ve idarecilere ihtiyaç dahilinde kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak eğitim etkinlikleri gerçekleştirir, öğrenci davranışları değerlendirme kurulunun ve disiplin kurulunun teklifiyle rehberlik servisine yönlendirilen öğrenci ile görüşme yapar ve raporu ilgili kurula sunar, RAM ile birlikte çalışmalarını işbirliği ile yürütür, sınavlarda görev alabilir; belleticilik ve nöbet görevi yapar, sunduğu hizmetlerin etkililiğini ve verimliliğini artırmak amacıyla araştırma, izleme ve değerlendirme çalışmaları yapar ve son olarak müdürünün vereceği rehberlik hizmetleri ile ilgili diğer görevleri yapar (MEB, 2017).

Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini yerine getirirken, çoğunlukla psikolojik danışmanların yukarıdaki görevleri eksiksiz bir şekilde birleştirmesi ve bunu yaparken de faal rol alması arzulanır (Kazu & Deniz, 2020).

Okul psikolojik danışmanlığının amacı; bireyin etkili, başarılı, yaratıcı ve mutlu olmasını sağlamak; bireyin manevi ihtiyaçlarını karşılamak, bireylerin kendilerini tanımasına ve kendi gücüne güvenmesine yardımcı olmaktır (Bakırcıoğlu, 2000). Bu bakış açısıyla okulun rehberlik hizmeti öğretim ve yönetim hizmetlerini destekler, ancak asıl amacı öğrencilerin kendilerini anlamalarına yardımcı olmak ve doğru kararları verme konusunda kişisel yeteneklerini arttırmak olan uzmansal bir alandır.

Okullarda psikolojik danışmanların okul personellerini yok sayarak bu hizmetleri tek başlarına sunmaya çalışmaları uygun değildir (Güven, 2009). Zira okullarda profesyonel bir şekilde rehberlik sağlamanın belli başlı ilkelerinden olan okul rehberliğinde bireyi anlamak ve danışmanlar, öğretmenler, veliler ve yöneticilerle işbirliği yapmak gerektiğidir (Erkan, 2001; Camadan & Sezgin, 2012).

Okul psikolojik danışmanlığının önemi; PDR hizmetlerinin eğitim-öğretim sistemimizdeki durumu ve değeri gün geçtikçe artış göstermektedir (Özaydın vd., 2019). Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin fiziksel, psikososyal ve duygusal gelişimlerini desteklemekten sorumlu profesyonel personeldir; öğrencilerin akademik, psikolojik, sosyal ve duygusal başarıya ulaşmalarına yardımcı olmak ve ihtiyaçlarını karşılamak için önemli bir rol oynarlar (Maag & Katsiyannis, 2010; Zambrano vd., 2012). Modern eğitim sisteminde okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri veren okul danışmanlarının statüsü ve önemi giderek artmaktadır. Fakat psikolojik danışma ve rehberlik sadece okul psikolojik danışmanın yapacağı bir iş değil; aynı zamanda müdür, ebeveynler ve öğretmenleri de içeren bir iştir. Tüm bu unsurları bir araya getirmek ve gerekli motivasyonu yaratmak yapılacak hizmetin ilk adımıdır (Tan & Baloglu, 2006). Bu bağlamda okul müdürleri ve okul psikolojik danışmanları rehberlik hizmetlerinde ve eğitim faaliyetlerinde işbirliği yapmaları gerektiği ve öğrencilerin kendilerine ve topluma manevi olarak faydalı bireyler haline gelmelerini sağlamalıdır (Özgüven, 1999). Karib ve Köksal'a (1999) göre okulda uygulanan psikolojik danışma ve rehberlik etkinlikleri veli, öğretmen ve müdürlerinden oluşan ekibin işbirliğini gerektirir. Günümüzde okul müdürlerinin rolleri, sorumlulukları ve beklentileri daha karmaşıktır. Hızla değişen bu çağda okul yöneticileri okulu ve toplumu iyi anlamalı, kendilerini geliştirebilmeli, liderlik rolü oynayabilmeli ve okul danışmanları ve diğer öğretmenlerle ortak ortaklıklar kurabilmelidir.

Kepçeoğlu'na (1976) göre Türkiye'de psikolojik danışman eğitiminde bazı sorunlar olduğu görülmektedir. Türkiye rehberlik hizmetleri yeni gibi görünse de yaklaşık 70 yıllık geçmişi olduğu bilinmektedir. Rehberliği anlama ve sunma konusunda birçok sorunla karşılaşmıştır. Uzun yıllara dayanan geçmişe rağmen okul danışmanlarının yetkileri ve sorumlulukları hala belirsizdir. Yöneticiler, öğretmenler ve okul danışmanları arasındaki yetersiz işbirliği öğrencileri ve okul psikolojik danışmanları rahatsız eden önemli bir sorundur (Yöndem, 1999). Araştırmalara baktığımızda okul

psikolojik danışmanların sorunlarını ortaya koyan ilk çalışma Kepçeoğlu'nun (1976) olup bu çalışmanın sonuçlarına göre, okul psikolojik danışmanların karşılaştığı sorunlardan bazıları şunlardır: Okullarda danışmanlık için uygun bir ortamın olmaması, okul planında danışmanlık için yeterli zaman ayrılmaması, danışmanların sorumlulukları ve yetkileri hakkında çok az bilgi olması, okul yönetim departmanı ve öğretmenler gerektiği gibi işbirliği yapma konusunda isteksiz olması ve rehberlik anlayışları yetersizliğidir. Bir diğer araştırma sonucuna göre, okul danışmanlarının büyük bir kısmı için yetersiz eğitim, gerekli fiziksel koşulların olmaması ve standartlaştırılmış ölçme araçlarının eksikliği olarak sıralanmaktadır (Pişkin, 2006). Tuzgöl-Dost ve Keklik'in (2012) çalışmasının sonucunda sorunların kaynağının, önyargı, bilgi eksikliği ve idari personel ile öğretmenlerin PDR hizmetlerine yönelik işbirliği yapmaması olduğu belirlenmiştir. Bu sorunların yanı sıra net olmayan iş tanımları, iş unvanı, çok fazla öğrenci, gerçekçi olmayan beklentiler, işbirliği yapmayan ebeveynler izlemektedir. Başka bir çalışmada okul psikolojik danışmanların mesleki sorunlarını belirlemek için yaptıkları çalışmada okul danışmanları fiziksel imkansızlık, okul personelinin rehberliğe karşı önyargısı, zaman sorunları ve saha çalışması gibi sorunlarla karşılaştıkları en yaygın olanlarıdır (Erdur-Baker & Çetinkaya, 2007). PDR hizmetlerinin mesleki bilgi düzeyinde olmasından kaynaklı lisans düzeyinde eğitimin yeterli olmadığını bu nedenle gerekli hizmet kalitesine ulaşılamayacağını bu durumun organizasyonda çeşitli sorunlara neden olacağı düşünülmektedir (Doğan, 1996; Kepçeoğlu, 1981; Kuzgun, 2000; Özgüven, 1990). Sonuç olarak mesleki sınırların bulanıklaşması, okul danışmanlarının rolü konusunda kafa karışıklığı yaşatmaktadır (Yüksel-Şahin, 2008).

Bu sorunların bir kısmı Türkiye'de görülebileceği gibi başka ülkelerde de görülebilmektedir. Örneğin, yüz yılı aşkın bir geçmişe rağmen Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul psikolojik danışmanlarının rolü yavaş yavaş şekillenmektedir (Sink, 2002). Uluslararası araştırmalarda psikolojik danışmanların rolü genişletilmeye çalışılmaktadır. Danışmanların rolünün netleştirilemeyeceği ve yöneticilerin yönetim görevleri konusunda danışmanlardan yardım almaları gerektiği vurgulanmaktadır (Burnham & Jackson, 2000; House & Hayes, 2002; Fitch vd., 2001; Bardhoshi & Duncan, 2009). Paisley ve McMahon'a (2001) göre okul psikolojik danışman hala rol kompleksi içindedir. Bu kompleksin altında yatan okul psikolojik danışmanı ve rehber

öğretmeni kavramlarının olduğu sanılmaktadır (Sears & Granello, 2002). Okul psikolojik danışmaların görevlerinin net bir şekilde olmaması önemli bir sorun haline gelmektedir (Tan, 2012; Stickel, 1990). Stockton ve Güneri'ye (2011) göre okul yöneticileri ve öğretmenler, psikolojik danışmanları ayrıcalıklı çalışanlar olarak görmektedirler. Öğretmen olmadıkları için daha az iş yüküne sahip olduklarını düşünmektedirler. Yöneticiler ayrıca idari görevleri yerine getirmeleri için baskı uygulayabilmektedirler.

Okul Psikolojik Danışmanı Tanımı

Okul psikolojik danışmanı öğrencinin bireysel gelişimine ve yaşamındaki değer insanlarla iletişime dayanak ve problemlerin çözümüne katkı sağlar (Akman, 1992). Okul psikolojik danışmanı öğrencilerin okullardaki etkinliklerden verimli ve fonksiyonel bir şekilde faydalanabilmeleri ve gelişimsel olarak eksiksiz bir şekilde geliştirmeleri için elverişli platformda temin etmeye yönelik planlı, programlı, örgütlenmiş bir şekilde sunulan hizmetlerdir (Yeşilyaprak, 2010). Okul psikolojik danışmanı, eğitim kurumlarında rehberlik hizmetleri ile RAM'da rehberlik hizmeti veren kişilerdir (Kılıç-Özmen & Kabapınar, 2019). Başka bir ifadeyle okul psikolojik danışmanları, eğitim kurumlarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde gerekli öğrencilere psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sağlayan ve üniversitelerin PDR ya da eğitim psikolojisi lisans programlarını bitiren kişilere denir (MEB, 2001).

Yukarıda belirtildiği gibi okul psikolojik danışmanları gelişim modeline dayanır, etik standartlara uyar ve profesyonel bir şekilde psikolojik yardım hizmetleri sunarlar. Diğer taraftan okul psikolojik danışmanların eğitici bir role sahip olduğu psikolojik danışman ve eğitimci olarak hareket etmeleri gerektiği öne sürülmüştür (McMahon vd., 2009).

Nitelikli (Etkili) Bir Okul Psikolojik Danışmanın Özellikleri

Corey'e (2008) göre nitelikli bir psikolojik danışman şu şekilde tanımlanmıştır: Psikolojik danışmanların danışanlarla nitelikli terapötik ilişkiler kurma ve sürdürme becerisi; bu onların kendi deneyimlerini ve tepkilerini kontrol etme becerilerini ve danışanlarına yardım etme ve ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılama tekniklerini belirleme anlamına gelmektedir. Bundan kaynaklı psikolojik danışman danışanın

problemini görmeli ve problemlere çözüm önerisi getirebilecek yeterlilikte olmalıdır (Savi Çakar, 2017).

Nitelikli ve iyi donanımlı psikolojik danışmanlık hizmetlerine erişim her danışanın temel haklarından biridir (Corey vd., 1998). Türk PDR-DER Etik Kurallar'ında (2011) Temel İlkeler bölümündeki ilk ilke psikolojik danışma hizmetlerinin en üst düzeyde yetenekle sunulmasını amaçlayan Yetkinlik-Yeterlik-Ehliyet ilkesidir. Bu ilkeye göre yetkin bir danışmanın özelliklerinden bahsedilebilir. Yalnızca nitelikli danışmanlık becerilerine sahip danışmanlar, danışmanlık süreçlerini tesirli ve randımanlı hale getirebilirler. Bu bağlamda danışmanların kişilerarası ve teknik becerilerde başarılı olmaları gerekmektedir. Bir psikolojik danışmanın etkili bir danışman olabilmesi için sadece danışmanlık becerilerine sahip olması yeterli değildir. Kişisel ve duygusal özellikler de çok önemlidir (Charkuff, 2011). Etkili bir Psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikleri şunlardır (Corey, 2008): *Entelektüel yeterlilik*; psikolojik danışman, öğrenmeye devam etmek isteyen bilgili bir kişi olmalıdır. Benzer zamanda kendisini sürekli geliştirmeli ve alanındaki merakını kaybetmemelidir. Psikolojik danışman, gerek duyarsa danışanını bilgilendirmek ve bilgi toplamak için uygun entelektüel beceriye sahip olmalıdır. *Enerji*; psikolojik danışman gün içinde birçok danışanla görüşse bile enerjik kalması gerekir. Çünkü enerjik ve güçlü psikolojik danışmanlar danışanları cesaretlendirecek, aktif olarak değişimi aramaya teşvik edecek ve danışanlar arasında daha kolay güven inşa edeceklerdir. Canlılıktan yoksun bir psikolojik danışman danışanının kendilerine güvenmelerini zorlaştırabilir. Bu nedenle canlılık dolu bir danışmanın keşfetmesi gereken önemli özelliklerden biridir. *Esneklik*; bulunan problemleri çözerken psikolojik danışmanın kullanması gereken teknikleri ve teorileri seçmek için psikolojik danışmanlar tarafından geliştirilen yöntemleri ifade etmektedir. Nitelikli bir psikolojik danışman, tek bir kurama bağlı kalmadan danışanlarıyla farklı yöntem ve tekniklere uyum sağlayabilmelidir. *Destekleyici olmak*; destek danışmanlığı sürecinde ümidini artırma, canlandırma, kaygıyı azaltma ve güveni artırma işlevlerine sahiptir. Destekleyici olmak, danışmanın danışanı olduğu gibi kabul etmesi ve aldığı kararlarda yanında olduğunu hissettirmesi demektir. Ancak danışman danışanını her konuda desteklediğini veya sorumluluk aldığını hissetmesine izin vermemeli ve danışanın kendisine güvenmesine izin vermeden desteğin sınırlarını belirlemelidir. *İyi niyet*; danışmanın etik kurallar çerçevesinde danışanının çıkarlarına

ön plana almasıdır. Buradaki asıl nokta danışmanların bazı ihtiyaçlarını karşılamamanın yanı sıra kendi ihtiyaçlarını karşılamaya dayanmamaktadır. Etkili danışmanların iyi niyeti pozitif ve yapıcıdır. *Öz farkındalık*; bir bireyin kendisi hakkındaki inançları davranışını etkileyecektir. Hiçbir değeri ve yeteneği olmadığını düşünen psikolojik danışmanlar, eylemleriyle de danışanlarına negatif görüşlerini iletebilirler. Bu nedenle danışmanın duygu ve davranışları danışma sürecini etkileyecektir. Danışmanın güçlü yönleri, danışanlara karşı tutumunu da etkileyecektir. Öz farkındalığı düşük olan danışmanlar, danışma sürecini ilerletemeyebilir. Nitelikli bir psikolojik danışman güçlü yönlerini, ihtiyaçlarını, isteklerini, amaçlarını ve sınırlılıklarını bilmelidir (Cormier & Cormier, 1991).

Okul Psikolojik Danışmanlığı İle İlgili Araştırmalar

Okul psikolojik danışmanlığı ile ilgili literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde bu araştırmaların geniş bir yelpazede yer aldığı görülmektedir. Araştırmalar okul psikolojik danışmanları, psikolojik danışman adayları, öğrenciler, öğretmenler, okul yöneticileri, veliler, vb. gruplar üzerinde yürütülmüştür.

Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Günel (2020) okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolünü incelediği araştırmaya Türkiye’de farklı bölgelerde 2019-2020 eğitim öğretim yıllarında MEB’e bağlı okullarda görev alan toplam 405 okul psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada okul psikolojik danışmanlara; mesleki doyumlarını ölçmek için Herzberg’in çift faktör teorisi ışığında Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği, psikolojik iyi oluşlarını ölçmek için Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye çevrilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, iş hayatındaki psikolojik esnekliği belirlemek için Bond vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Aydın vd. (2020) tarafından Türkçeye çevrilen İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu ve demografik değişkenleri içeren Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre okul psikolojik danışmanların iş yaşamı psikolojik esneklik, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu, yaşa ve medeni hale göre psikolojik iyi oluş düzeyinin anlamlı düzeyde farklılaştığı, cinsiyete ve okul türüne göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmektedir.

Tuzgöl Dost (2020) okul psikolojik danışmanlarına göre ilkokullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin durumu ve sorunlarını incelediği araştırmaya Ankara ilindeki ilkokullarda rehber öğretmen statüsünde görev yapmakta olan 58 okul psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış İlkokullarda Rehberlik Hizmetleri ve Sorunları Anketi ile elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre okul psikolojik danışmanlara göre PDR hizmetlerinin ilkokullarda başta olan fonksiyonları; müşavirlik hizmeti, kişisel ve sosyal ilgilerini fark ettirme, önleyici rehberlik ve eğitsel rehberliktir. Bu çalışmaların yapımı ve hedefe ulaşmayı engelleyen etkenler ise yönetici-öğretmen-aile desteğinin azlığı, öğrenci fazlalığı ve görevlendirme gibi değişkenlerdir.

Işık Tokmak'ın (2019) okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenleri incelediği araştırmaya İzmir'de 2014-2015 döneminde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan 300 tane okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını ölçmek için Kuzgun vd. (1998) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği, öz yeterliliklerini ölçmek için Bandura'nın öz yeterlik kuramı baz alınarak, Bodenhorn ve Skaggs (2005) tarafından geliştirilen ve Erkan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Okul Psikolojik Danışmanı Öz yeterlik Ölçeği (OPDÖÖ)(School Counselor Self-efficacy Scale), program geliştirme ve değerlendirme görevlerini ölçmek amacıyla Özyürek tarafından geliştirilen Okul Psikolojik Danışmanlığında Program Geliştirme ve Program Değerlendirme Görevleri Anketi, kişisel demografik özelliklerini belirlemek amacıyla Hatipoğlu'nun (2010) formundan yararlanılarak geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanı; İşbirliği ve Kültürel Kabul alt ölçeklerinin ortalamaları, Öz Yeterlik Ölçeğinin Kişisel-Sosyal Gelişim, Öncülük Etme ve Değerlendirme açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı, birçok maddede Öz Yeterlik Ölçeği alt ölçekleri tarandığında anlamlı düzeyde farklılaştığı, uygulanan ölçeklerden elde edilen puanlarla psikolojik danışmanların vazifelerini yaparken öğrencilerle etkileşimlerini yüz yüze yaptıklarında olumlu ve yüz yüze geçirmediğinde olumsuz anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Koçak Bıçak ve Ottekin Demirbolat (2019) okul psikolojik danışmanlarının okul yöneticilerine ve öğretmenlerine beklentilerini inceledikleri araştırmaya 2016–2017

eğitim-öğretim yılında Çorum ilinde görev yapan MEB'e bağlı devlet okullarında ve farklı kademelerinde görev yapan 48 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre psikolojik danışmanlar; yöneticilerin eskiye oranla rehberlik hizmetlerinin olması gerektiği fiziki şartları sağladıklarını, yöneticilerin imkanlarının az olmasından dolayı isteklerin yapılamadığını, yöneticilerin PDR hizmetleri kapsamındaki yıllık program ve yürütme planlarının hazırlanması ve uygulamaya katılmadıklarını, beklentilerin yöneticiler ve öğretmenler tarafından yanlış algılandıklarını ifade etmişlerdir.

Er'in (2017) rehber öğretmenlerde mesleki benlik saygısı, duygusal zeka ve yaşam doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmaya Konya merkez ilçelerinde devlet ve özelde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 209 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmada; kişisel bilgileri ölçmek için araştırmacı tarafından düzenlenen Kişisel Bilgi Formu, bir meslekte eğitim gören ya da meslekte çalışan kişilerin mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek için Arıca (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, duygusal zekalarını ölçmek amacıyla Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve Acar (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği ve yaşamdan aldıkları doyumunu ölçmek amacıyla Deiner vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygısı puanının yaşa, cinsiyete, medeni durumuna, mezun oldukları lisans programına ve alanıyla ilgili hizmet içi eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Rehber öğretmen duygusal zeka düzeylerinin yaşa, cinsiyete, medeni durumuna, mezun oldukları lisans programına ve alanıyla ilgili hizmet içi eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Rehber öğretmen yaşam doyumu puanının yaşa, medeni duruma ve alanıyla ilgili hizmet içi eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı iken cinsiyete ve mezun olunan lisans programına göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. MBSÖ ile Kişilerarası İlişkiler arasında olumsuz yönlü ve YDÖ arasında olumlu yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Rehber öğretmenlerde YDÖ ve MBSÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Kırdök ve Aslan Sarpkaya (2017) okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumu düzeylerini yordama gücünü inceledikleri araştırmaya 53 ilden katılmış toplam 273 tane psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada okul psikolojik danışmanların bilgilerini kapsayan Kişisel Bilgi Formu, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) ve Petrides ve Furnham (2001) tarafından geliştirilip Deniz Özer ve Işık (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği (DZÖÖ) ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre okul psikolojik danışmanların; içsel doyum puanları bazı değişkenlere göre anlamlı bir ilişki vardır. MİDÖ ile birlikte değişkenlerin toplam puanları anlamlı bir ilişki göstermektedir ve son olarak duygusal zekanın alt boyutları ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadioğlu'nun (2014) psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya İstanbul ilinin Anadolu yakasında yer alan Kadıköy, Maltepe ve Kartal ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve RAM'da görevli toplam 297 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmada demografik değişkenleri ölçmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği ve kişinin kendini ne ölçüde değerli gördüğünü ölçmek amacıyla Bogenç (2005) tarafından geliştirilen Kendine Saygı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre rehber öğretmenlerin; Kendine Saygı Ölçeği puanlarının cinsiyete, medeni durumuna, mezun olduğu bölüme, eğitim durumuna, çalıştıkları kuruma, yöneticilik yapma durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, öğrenci mevcuduna, rehberlik odası bulunma durumuna, PDR alanında katıldığı seminer sayısına, PDR dışı katıldığı seminer sayısına göre anlamlı bulunulmamış olup yaşa ve mesleki kıdeme göre anlamlı bulunulmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği puanlarının cinsiyete, medeni durumuna, mezun olduğu bölüme, eğitim durumuna, çalıştıkları kuruma, yöneticilik yapma durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, öğrenci mevcuduna, rehberlik odası bulunma durumuna, PDR alanında katıldığı seminer sayısına, PDR dışı katıldığı seminer sayısına göre anlamlı bulunulmamış olup yaşa ve mesleki kıdeme göre anlamlı bulunulmuştur. Kendine saygı ölçeği puanları ile mesleki doyum ölçeği puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunulmuştur.

Kağan'ın (2010) Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya Ankara ili merkez ilçesinde 2004-2005 eğitim öğretim yılını kapsayan RAM ile birlikte devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 248 tane rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için rehber öğretmenlere demografik değişkenleri içeren Kişisel Bilgi Formu ve iş doyum düzeyini ölçmek için Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından Türkçeye uyarlayan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş doyum ölçeğinden alınan puanların cinsiyete, öğrenim seviyesine, kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığını gözlemlemiş olup çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu gözlemlemiştir.

Kodaz ve Batık'ın (2018) kurum deneyiminin psikolojik danışman adaylarının okul psikolojik danışmanı öz yeterlik algılarına etkisini inceledikleri araştırmaya Uludağ Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında PDR bölümü dördüncü sınıfında okuyan 155 tane öğrencinin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada kurum deneyimi dersindeki çalışmalar hakkında bilgi almak için Anket Formu ile ölçüm yapılmış olup öz yeterliliklerini ölçmek için ise Bodenhorn ve Skaggs (2005) tarafından geliştirilmiş olan ve Erkan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yeterlik Ölçeği (OPDÖÖ) ile değerlendirmişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre psikolojik danışman adaylarının kurum deneyimi sonrasında; okul psikolojik danışmanı öz yeterlilik algılarının anlamlı düzeyde arttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca okul psikolojik danışman öz yeterlilik algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Diğer bir sonucuna göre ise çalışmaya katılan psikolojik danışman adaylarının büyük bir kısmı öz yeterliliklerini yüksek bulsa da kurum deneyimi dersi kapsamında yapılan çalışmaları yeterli olmadığı belirtilmiştir.

Erdemir vd. (2019) 8. sınıf öğrencilerin okul psikolojik danışmanı kavramına ilişkin algılarını inceledikleri araştırmaya Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerinde 8. sınıfta okuyan 137 tane öğrenci katılmıştır. Araştırmada öğrencilere “okul psikolojik danışmanın Benziyor. Çünkü” şeklinde açık uçlu sorulardan oluşan formların dağıtılması ile verileri elde etmişlerdir. Araştırmada topladığı sonuçlara göre okul psikolojik danışmanlar; ailelerinden biri gibi, anlayışlı, yardım

eden, yol gösteren ve aydınlatan, yakışıklı, güzel, karizmatik, dost, arkadaş, sırdaş, uzman, psikiyatrist, bilgi veren ve hareketli şeklinde algılanmaktadırlar.

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Alahari (2017) psikolojik danışmanlarının farkındalık uygulamalarından kaynaklanan sosyal ve duygusal becerileri geliştiren etmenleri incelediği araştırma sonucuna göre psikolojik danışmanların; öğretmenler, veliler ve öğrenciler ile etkileşimlerini yönetmeye daha iyi hazırlandıkları ve bunun sonucunda onlarla ilişkini daha iyi bir şekilde geliştirdiklerini saptamıştır. Buna ek olarak farkındalığı yüksek psikolojik danışmanların, danışanların iyileşme sürecine katkı sağlayacağı, kendilerine ve başkalarına şefkat göstermelerine olanak sunacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Kananu vd. (2018) Kenya’da devlet okullarında çalışan 48 tane okul psikolojik danışmanı üzerine yaptıkları araştırmada demografik değişkenlerin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları yüksek düzeyde bulmuşlardır.

Cheah vd. (2012) okullarda PDR hizmetinin yararlılığını inceledikleri araştırmaya Malezya’nın Perak bölgesinde ortaöğretim kurumlarında çalışan 13 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul PDR hizmetleri genel olarak yararlı ve gerekli bulmuşlardır. Okul PDR programlarının motivasyonu artırıcı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak okul PDR servislerinden yoğun olarak problemlili öğrencilerin yararlanıyor olması diğer öğrencilerin ön yargı geliştirmesine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lewis’in (2010) engelli öğrencilerle, bu öğrencilerin arkadaş ve aileleri ile çalışma deneyimine sahip okul psikolojik danışmanlarının aldıkları hizmet öncesi ve içi eğitimlerin psikolojik danışman öz yeterliği ile ilişkisini araştırdığı araştırmaya 372 tane okul psikolojik danışman katılmıştır. Araştırma sonucuna göre nitelik ve nicelik bakımından alınan hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin psikolojik danışmanlarının öz yeterlikleri ile ilişkili olduğu saptamıştır. Bir diğer anlatımla psikolojik danışmanların almış oldukları hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler arttıkça, öz yeterlik algılarının da arttığı gözlenmektedir.

Owens vd.'nin (2010) psikolojik danışmanların çok kültürlülük yeterlilikleri ile okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlik algılarının ilişkisini inceledikleri araştırmaya 157 tane okul psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının kültürel kabul düzeylerinin çok kültürlülük yeterlilikleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu gözlemişlerdir. Bir başka ifadeyle okul psikolojik danışmanlarının kültürel kabul öz yeterlikleri arttıkça çok kültürlülük yeterliklerinde de artış gözlemişlerdir.

Scarborough ve Culbreth'un (2008) ilköğretim ve liselerde çalışan toplam 361 okul psikolojik danışmanı ile yaptığı araştırmasındaki amaç; kapsamlı gelişimsel rehberlik programlarına göre gerçek rol ve görevleri ile tercih ettikleri rol ve görevler arasındaki farklılaşmayı ve bu farklılaşmanın yordayıcılarıdır. Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının çalıştıkları okul türü, öz yeterlik algıları ve okul iklimi ile ilişkili değişkenler okul psikolojik danışmanlarının gerçek rol ve görevleri ile tercih ettikleri görevleri arasındaki farklılaşmayı anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır ve kişilerin gerçek rol ve görevleri algılayışları arasında farklılaşma azaldıkça öz yeterlikleri artmaktadır.

Fernando ve Hulse Killackey (2005) süpervizör tarzıyla öğrencilerin süpervizyondan tatmin olma düzeyleri ve öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmaya 82 uzman psikolojik danışman adayı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre en fazla süpervizyon tatminine yol açan değişken, daha terapötik, algılayışı ve yatırımı fazla olan kişilerarası duyarlılığı yüksek süpervizör tarzı olmuştur. Daha hedef odaklı, değerlendirmeci ve yapılandırılmış olan görev yönelimli süpervizör tarzı, öz yeterlik algısı ile anlamlı bir ilişki göstermiştir.

Webber (2004) şehir merkezinden uzak ve yaş ortalaması elli olan okul psikolojik danışmanlarının kendilerini tanımlama şeklini incelediği araştırma sonucuna göre %78'inin bile kendini okul koşullarında çalışan bir psikolojik danışman olarak tanımladığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre okul psikolojik danışmanlarının da psikolojik danışman kimliğini benimsemeye hazır olduklarını göstermektedir.

Pope ve Kline'nin (1999) etkili psikolojik danışmanların sabit özelliklerinin neler olduğuna dair inceledikleri çalışmasında 10 uzmandan alan araştırması sonucu elde edilen 22 kişilik özelliklerinin derecelendirmesini istemiştir. Özelliklere baktığımızda

sıcaklık, kabul, açık fikirlilik, adalet ve samimiyet, duyarlılık, işbirliği, sınırların farkındalığı, esneklik, sempati, güvenilirlik, sosyal olma, belirsizliğe tolerans, kabiliyet, güvenilirlik, sabır, insanlara duyulan ilgi, empati, duygusal kararlılık ve beceriklilik şeklinde sıralanmaktadır. Araştırma sonucunda ise etkili psikolojik danışmanların en önemli 65 kişisel özelliklerinin empati, kabul ve içtenlik olduğunu gözlemlemişlerdir. En az önemli özelliklerinin ise beceri, sempati ve sosyallik olduğu saptamışlardır.

Mesleki Doyum

Günümüz dünyasında insanlar zamanlarının çoğunu işte geçirmektedirler (Yelboğa, 2007). Bireylerin yaptıkları işler ve bu işte geçirdikleri zaman düşünüldüğünde çalışma hayatı hayatın büyük bir bölümü ile eşdeğerdir (Korkutan & Tekin, 2017). Cemaloğlu ve Şahin'e (2007) göre çalışma, insan yaşamının önemli bir bölümünü kapsayan uzun soluklu bir süreçtir ve bu anlamda bireylerin katlandığı stres ve kaygının yegane faktörlerinden biridir. Çalışanların iş değerlerinin çalışma ortamında karşılanabileceğine inanması ve bu değerlerin ihtiyaçlarına göre uyarlanması iş yerinde daha mutlu olmalarını sağlayacaktır. Aslında çalışanların beklenti ve istekleri doğrultusunda çalışma hayatında iş tatmini aktif olarak desteklenebilen bir kavram haline gelmiştir. Günümüz şartlarından dolayı hızla değişen dünyada iş hayatının etkilenmemesi pek olası değildir. Bu süreçte örgüt üyeleri arasındaki anlaşmazlık ve rekabet ardından gelen kendini ispat etme mücadelesi bireyleri sürekli olarak büyük bir baskı altına sokmaktadır. Bu durum sadece bireyi değil, giderek yorulan bireyin iş başarılarını da etkileyen maddi ve manevi tatminsizlikle belirgin hale gelir ve onu derinden etkiler (Cemaloğlu & Şahin, 2007). Öte yandan istenilen mesleği seçen kişilerin meslek hayatında daha başarılı olduğu görülmektedir (Hamamcı vd., 2005).

Seymen ve Bolat'a (2010) göre insanların hayatta kalmasının önemli bir kaynağı olan meslek olgusu, zaman içinde günlük aktivitelerde önemli bir yer tutmaktadır. Aynı zamanda bireyin kimliğine ve kişiliğine uygun bir kariyer seçmek, bireyi mutlu ve başarılı hissettirecektir. Çalışmayı ve işini yapmayı seven bir kimsenin yani mesleğinden zevk alan bir kimsenin işini yapmamak için bir bahane üretmesi yadsınamaz bir gerçektir. Bu bakımdan Recepoğlu ve Tümlü (2015) insanların kariyerlerinden aldıkları memnuniyet, yaşam doyumlarının en önemli kısımlarından biridir.

Kişiler maddi kazanç ve sosyal güvence gereksinimlerini giderme amaçlı meslek seçmektedirler ve seçilen meslekler gereksinimlerini karşıladıkça memnun olurlar (Kuzgun, 2000). Her davranışın arkasında tatmin etmeye çalıştığınız bir ihtiyaç vardır. Bu temel psikoloji ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş, bir kişinin ihtiyaçlarını karşılayabildiği sürece en güçlü olandan başlayarak yani bir kişinin arzularının sırası ve işin sunduğu fırsatların önem sırasına göre işten veya meslektan memnurluk düzeyi ile karşılanabilir (Kuzgun vd., 1999). Bireyin çalışmasındaki asıl neden ekonomik olabilir. Fakat iş/meslek edinmenin temeli, para kazanmak gibi fiziksel ihtiyaçların karşılanması yanı sıra sosyal ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması da önemlidir (Yeşilyaprak, 2000; Kuzgun, 2000). Bu durum bireyler arasında aidiyet duygusu yaratmanın yollarından biridir.

İnsan sosyal bir varlıktır. Bu yapı nedeniyle topluma ait olmak ve başka insanlarla samimi münasebetler geliştirmek zorundadır. Bu durumu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de görüyoruz. En alttan başlayarak Maslow, bu ihtiyaçları bireyin fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevmeye, değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak beş adımda sıralamıştır. Ait olma ihtiyacına bakıldığında aileye ve ait olduğu sosyal takıma ait olmak demektir (Sezer, 2015). Bu aşamadaki ihtiyaç karşılanmadan bir üstteki kademeye geçmek mümkün değildir ya da daha üst kademe kişi için ilgisizdir. Dolayısıyla aidiyetin bireyin ihtiyaçlarından biri olduğunu söyleyebiliriz (Aydınol & Üredi, 2020). Şimşek (1999) aidiyet kavramını bu tutuma atıfta bulunarak bireyin mesleği ile ilişkisi olarak tanımlamıştır. Birey, ailede aidiyet duygusuyla başlar. Yani çocuk anneye ait olma ile başlar; aileye, çevreye ve okula aidiyet duygusu geliştirmesiyle devam eder. Bir işi sevmekle iş tatmini (maddi, manevi) aidiyet duygusunu etkiler (Erdoğan, 2006).

İşyerinde karşılaşılan birçok olay ve durum memnuniyet veya memnuniyetsizliğe neden olabilir. Bir kişinin iş yerinde sahip olduğu huzur duygusu mesleki tatmin ile açıklanabilir. Aksi düşünüldüğünde yaptıkları işten memnun olmayan bireylerin yaşadıkları kaygı da bu kavramın içinde yer almaktadır (Yelboğa, 2007). Bir kişinin, işyerinde olan ve iş tatminini sağlayan şey diğerleri üzerinde aynı etkiye sahip olmayabilir. Bu algılar kişiden kişiye değiştiğinden mesleki doyum kavramı bireylerin öznel dünyalarında çalışmalarına yönelik karmaşık bir tutumdur. Bireyin işinden elde ettiği mesleki doyum düzeyi işte hissettiği olumlu duyguların derecesi ile ilgilidir

(Güneş, 2020). Çetinkanat'a (2000) göre bireyin yaptığı iş ve sonuçları bireyin ihtiyaç ve değerleri ile örtüşüyorsa başarı duygusu üretecektir. Bu tür bir zevke ulaşmak, profesyonel tatmin sağlayabilir. Mesleki memnuniyet performansla doğrudan yansıdığından mesleki tatmini sağlamak hem kuruluşlar hem de bireyler için faydalıdır.

Eğitimden verim almanın en önemli etkilerinden birinin mesleki tatmini ile ilgili olan çalışanın morali olduğunu vurgulanmaktadır (Karaköse & Kocabaş, 2006). Bloom (1979) ise yöneticilerin çalışanlar için iyi birer rol model olması ve hizmet duygusu uyandırması gerektiğini ve bu konuda moral ve mesleki tatmini artırıcı önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Tükenmişlik, mesleki tatminin elde edilemediği bir ortamda ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik; bir bireyin yoğun stres ve tatminsizliğe yanıt olarak işten ayrılma ruhsal durumu olarak tanımlanır. Freudenberger (1974) ise tükenmişliği “arıza, aşınma veya aşırı enerji, güç ve elektrik potansiyeli tüketiminin neden olduğu bir yorgunluk durumu” olarak tanımlar. Bazı meslek gruplarında yaşanan tükenmişlik, diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olabilir. Bu durum özellikle insanlarla yüz yüze ilişki kuran meslek gruplarında çok yaygındır. Leiter ve Maslach (2017) tükenmişliğin yüz yüze olduğunu ve hizmet ettikleri insanlarla yakından ilişkili olduğunu belirtir. Tükenmişlik risklidir çünkü insanların başkalarıyla aktif teması yorgunluğa ve yoksunluğa neden olabilir.

Meslek ve iş farklı kavramlar olarak görülmelidir. Meslek tatmini iş tatminden farklıdır. Meslek, bir kişinin daha uzun sürede gerçekleştirdiği, çalışma hayatı boyunca gerçekleştirilen tüm faaliyetleri içermesine rağmen işin yapısını daha esnek bir şekilde değiştirilebilir. Bireyler iş yerinde birçok farklı görevi yerine getirmek zorunda kalabilir. Ancak iş tatmini aynı zamanda meslek memnuniyetini de belirleyecektir. Bir bireyin mesleği ve işi birbirinden tamamen ayrı görülmemelidir. Öyle ki çalışanların başarılı, üretken ve memnun insanlar olabilmeleri için mesleki tatmin gerekli koşullardan biri haline gelmiştir. Herzberg ve arkadaşları bu karmaşıklığı iki faktörlü teori adına iş tatmini olarak yorumlamaktadır. Bu teorinin ilk unsuru motivasyon ve memnuniyettir. İlave olarak mesleğin kendisi faaliyetin yeteneklere ve ilgilere uygunluğu, yaratıcılık, işi tamamlayabilme, sorumluluk alma, meslek hayatının planlanması gibi konuları kapsar ve genellikle mesleğe ilişkindir. Öte yandan ikinci grup faktör,

memnuniyetsizliğe neden olabilecek ve genellikle işle ilgili olan çalışma ortamı, meslektaşlar, maaş vb. faktörleri içermektedir (Kuzgun vd., 1999).

Görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanları öğrencilerin kendilerini tanımları, kendilerini anlamlandırmaları ve sorunlarını çözmeleri konusunda etkili ve üretken olmalıdır. Böylesine önemli bir görevi üstlenen danışmanların işlerini barışçıl ve verimli bir şekilde yürütebilmeleri için bir takım destekler sağlanmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır. Bir kişinin işini başarıyla tamamlaması için iyi bir motivasyona sahip olması gerekir. Bu nedenle danışmanların işlerinde başarılı olabilmeleri için işlerinden oldukça memnun olmalarını sağlamak önemlidir. Eğitimimiz için çok önemli olan okul psikolojik danışmanların çalışmalarından memnuniyet ve memnuniyetsizlik nedenleri belirlenerek, düzenlenmesi eğitime daha büyük katkı sağlayabileceği inanılmaktadır (Kağan, 2010).

Mesleki Doyumun Tanımı

Meslek, sözlükte kişilerin hayatını idame ettirebilmek için gerçekleştirdiği iş ve meşguliyettir (TDK, 2005). Tutar'a (2007) göre meslek, kişilerin yaşamlarını devam ettirmek için eğitimle gerçekleşen kuralları olan bir faaliyettir. Kökeninde meşguliyet anlamı taşır. Buna istinaden Lee vd.'ye (2000) göre maddi kar edinmek ve kişinin hayatını devam ettirebilmek için bir işte muayyen bir süre çalışmayı meslek olarak tarif etmiştir. Diğer bir anlatımla meslek, kişinin maddi amaçla yaptığı ve eğitim aracılığıyla kazandığı ve bunlar neticesinde ortaya ürün ve hizmet gerçekleştirdiği kaideleri toplum tarafından şekillenen faaliyetlerdir (Kuzgun vd., 1999).

Doyum ise Ertürk ve Keçecioğlu'na (2012) göre rastgele bir ögeye duyulan sevinme ya da sevinmemeyi ifade eden bir kavramdır. Başka bir anlatımla doyum, kişinin sınırladığı ölçütlere göre hayatını olumlu şekilde analiz etmesidir (Konuk, 2006).

Mesleki doyumla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Mesleki doyumla ilgili tanımlara bakıldığında Locke'a (1976) göre meslekten hoşnut olma, doyuma ulaşma ve haz alma çerçevesinde birleşmiştir. Konuk'a (2006) göre mesleki doyum, işi yapanın işine gösterdiği davranıştır. Bu davranış pozitif ise doyumun sağlandığı değilse doyumun sağlanmadığını ifade eder. Mesleki doyum; kişinin işinden beklediği hazzı alması ve mutlu olması olarak tanımlanmıştır (Izgar, 2003). Erdoğan'a (2012) göre mesleki

doyum, işi yapan kişinin işini analiz ettiği ve hisleriyle biçimlendirdiği veya umuduna uygun bir iş yaptığında oluşan pozitif bir histir. Kadioğlu (2014) mesleki doyumunu şu şekilde tanımlamıştır; kişinin kabiliyetlerini göstermesi için ortam yaratan, umutlarının ve ihtiyaçlarının sağlanması gibi bazı öğeler neticesiyle bireyin olumlu duygu beslemesidir. İşin ve çalışan kişinin paydaları sağlandığında oluşan ve kişinin mutlu olmasını sağlayan durumdur.

Sonuç olarak mesleki doyum insani bir duygu olup gereksinimleri sağlamak, var olan şartlara kanaat etmek, kendini değerlendirmek, arzuları dindirmek ve memnuniyet şeklinde tanımlanmıştır (Yelboğa, 2008).

Mesleki Doyumun Önemi

Günlük hayatın çoğu iş yerinde geçtiği için iş tatmini kavramı sadece çalışanlar için önemli değil aynı zamanda yöneticilerin ve çalışanların aile yaşamlarını da etkileyen bir faktör haline gelmektedir. Dolayısıyla bu kavramla her zaman iç içe olmamız konuyu güncel ve önemli tutmaktadır (Özcan, 2011). Bir toplumun sağlığı, başarısı, mutluluğu ve üretkenliği toplumun bireylerinin yaşamları boyunca yüksek memnuniyetle ilişkili olduğunu düşünürsek iş yükünün dörtte birinden fazlasını oluşturan işten memnuniyetin önemini yadsınamaz (Gözen, 2007). Telman ve Ünsal'a (2004) göre çalışanlar açısından bakıldığında çalışanlar zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirir ve bu döngü 25-30 yıl sürer. Zamanının çoğunu işte bu şekilde geçiren bireylerin memnuniyeti kişisel mutluluğa yol açacaktır. Bu nedenle çalışanların iş doyumuna ulaşması beden ve ruh sağlığı açısından çok önemlidir. Kişi işinde doyum sağladığında çevresiyle ve ailesiyle güçlü bir mutluluk, hoşnutluk, gurur ve iletişim kurar ve verimlilikleri artar (Kağan, 2010). Zira herkes kendi görüşüne göre kişisel ve mesleki çevresine anlam yükler ve buna göre hareket eder. Bu durumda insanların iş hayatına yükledikleri anlam, şüphesiz iş ortamlarını da etkileyecektir. İş üzerindeki kişisel etki ve geleceğe yönelik beklentiler, iş hayatının kendileri için önemini anlamalarını ve nereye gideceklerini tahmin etmelerini sağlar. Bu sebeple kişi işini değiştirdiği ölçüde, toplumda o oranda değişir (Dilsiz, 2006; Yurcu, 2014). Organizasyonlar, Yeni Çağda kıyasıya rekabet ortamında başarılı olmak için insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabildikleri sürece başarılı olabilirler. Tüm kuruluşlar örgütsel hedeflere bağlı, organizasyonla bütünleşmiş, organizasyonda çalışmaya istekli, örgütsel bağlılığa sahip

ve istenen görev ve tavırları gösterebilen çalışan kişilere sahip olmak ister. Bu husus insan kaynaklarından maksimum verim alma olanağı sunmaktadır (Alıcı & Yalçınkaya, 2019).

Bu konunun önemi nedeniyle her meslek örgütü mesleki tatminini kendi başına değerlendirmelidir. Çünkü verilen hizmetin kalitesini belirleyen ana faktör personelin yetenek ve kabiliyetidir ve bu hizmetin sağlanmasındaki temel faktör mesleki memnuniyettir. Hepimizin bildiği gibi yüksek performanslı çalışanlar, çalışma ortamında kendilerine verilen görevleri daha iyi yerine getirir. Aksi durumda ise mesleki doyumu düşük kişiler arasında psikolojik engeller, aidiyet duygusu, yabancılaşma ve isteksizlik olacaktır. Maksimum doygunluk en yüksek performansa, minimum doygunluk ise en düşük performansa yol açabilir (Mersin, 2007; Karataş & Güleş, 2010; Coştu, 2013; Aşlamacı, 2017; Yüksel, 2017).

Sonuç olarak iş tatmini konuları çalışanların yaşamları üzerindeki etkileri ve iş verenlerin örgütsel hedeflere ulaşmak için izledikleri yolun önemi bakımından ayrıcalıklı bir pozisyona sahiptir. Bu nedenle daima vurgulanması gereken olumlu bir süreç izlenmelidir. Organizasyon tüm yönleri dikkatlice kontrol etmeli, iş tatmini konusunda duyarlı olmalı, kontrol etmeli ve iyileştirmelidir (Özkan, 2011).

Mesleki Doyum Kuramları

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teoremini, motivasyon teorisi kuramlarından biri olarak 1943 yılında psikolog görevini sürdürürken kazandığı deneyimleriyle ortaya koymuştur (Güzel & Barakazı, 2018). Maslov, ihtiyaç alanını en yalından komplekse doğru 5 temel boyuttan bahseder. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçları, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Şekil 1

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarjisi



Not: C. Çetinkanat, 2000, Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, adlı çalışmadan alınmıştır.

Maslow'un ihtiyaçları hiyerarjik bir sıra izler. Bireyin eylemde bulunması için alt aşamadaki gereksinimlerin karşılanması gerekir. Alt aşamadaki gereksinim karşılanmadığı takdirde üst aşamadaki ihtiyaç kişi için motivasyon kaynağı olmadığı gibi kişiyi harekete geçirmez. Bu durumdan kaynaklı doyum sağlayan gereksinim güdülemeyip diğer aşamadaki ihtiyaç kişide güdü oluşturur (Karapınar, 2008).

Maslow'un ihtiyaçlar kuramındaki basamakları kısaca şu şekilde açıklanabilir;

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar*; kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli ihtiyaçlardır. Bunlar; yiyecek, içecek, uyuma, cinsellik gibi ihtiyaçlardır. İhtiyaçların sağlanmaması vücudumuzda tepkilere yol açar. Bu tepkiler kişiyi eyleme geçirip tatmin sağlamak için uğraştırır (Durmuş, 2015).
2. *Güvenlik İhtiyacı*; kişi fizyolojik ihtiyaçlarını giderdikten sonra bu aşamadaki gereksinimini karşılar. Örnek olarak sosyal güvence ve emeklilik hakkı verilebilir (Çetinkanat, 2000).
3. *Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı*; ilk iki gereksinimlerde doyuma ulaşan kişi sevme, yakın ilişki kurma, ait olma gibi gereksinimlere ihtiyaç duyar (Burger, 2006).

4. *Saygı İhtiyacı*; kişi toplum içinde kendini kıymetli görmesi, benlik saygısı sağlaması ve sosyal bir statüye sahip olması şeklinde örnek verilebilir (Çetinkanat, 2000).
5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*; hiyerarjide en tepe aşamada olan bu gereksinim, kendi kendini geliştirme, yeteneklerini gösterme sürecidir. Bu gereksinimler kişinin özgünlüğünü, gizil güçlerini, yeteneğini ortaya koymasıyla ifade edilir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde bu aşamayı tamamlamış bireyler illa ünlü olacağı düşünülmemeli; hayatını anlamlı gören her kişi bu aşamayı tamamlamış kabul edilir (Cüceloğlu, 2016).

McClelland Başarı Gereksinimi Kuramı

Başarı gereksinimi kuramı, Davit McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Kuramda güç, ilişki ve başarı gereksinimleri üzerinde durulup en fazla başarı ihtiyacı yer almaktadır (Dalçipek, 2016).

Güç İhtiyacı; denetim, hiyerarşide en üstte olma ve yöneltme isteklerini içine alır. İdarecilerin otoriter kurgusu oluşturma güçlü olma gereksinimi diğerlerinden daha değerli bir imaj çizmektedir (Tevruz & Bozkurt, 1999).

İlişki İhtiyacı; kişinin sosyal bir varlık olması ve hayatının tek başına yürütememesi sonucu türemiştir (Dalçipek, 2016).

Başarı İhtiyacı; bireyin başarıma güdüsünün güçlü olması ve bu güdü neticesinde eylem gerçekleştirilmesi bu durumlarla birlikte hayalleri, idealleri ve hedefleri belirlemesi ve gerçekleştirilmesi sonucunda alınan haz bu ihtiyacı ortaya çıkarır (Argon & Eren, 2004).

Adams Eşitlik Kuramı

Adams 1963'te eşitlik kuramını ortaya koydu (Özkan, 2011). Eşitlik kuramına göre kişilerin işlerinde elde ettiği çıktılar diğer kişilerin işlerinde elde ettiği girdi ve çıktılarla kıyaslanır. Girdiler; yetenek, işe ayrılan süre ve bilgi iken çıktılar ise yapılan işten alınan ücret düzeyi, işin durumu ve yapılan işi kapsamaktadır. Eğer kişi bu kıyaslama neticesinde eşitlik olduğunu düşünürse bu teoriye göre yaptığı işinde gayret göstereceğini ifade eder. Fakat bu karşılaştırmada eşitsizlik görürse haksızlık vardır. Bu

istikrarsızlık ise kişide işine karşı gayretini kıyaslamasına sebeptir (Çetinkanat, 2000). Diğer bir deyişle Telman ve Ünsal'a (2004) göre eşitsizlik iki şekilde ortaya çıkar. İlkinde kişi, kendi pozisyonun aynıındaki başka kişilerden mükafatının az olduğunu hissederse; diğerinde ise kişinin kıyaslandığı kişilerden mükafatının fazla olduğunu fark ederse. Teoriye göre doyum ikisinde de az olur çünkü eşitsizlik algılar.

Eşitlik kuramına göre kıyaslama 4 şekilde olmaktadır. Bunlar;

1. *Kendi-İşletme İçi*: Karşılaştırma, aynı iş yerindeki farklı alandaki tecrübesiyle yapılır.
2. *Kendi-İşletme Dışı*: Karşılaştırma, farklı iş yerlerindeki tecrübesiyle yapılır.
3. *Başkası-İşletme İçi*: Karşılaştırma, kişiyi aynı iş yerindeki diğer kişiyle yapılır.
4. *Başkası-İşletme Dışı*: Karşılaştırma, kişiyi başka bir iş yerinden bir kişiyle yapılır (Robins & Judge, 2013).

Amaç Kuramı

Kuram Edwin Locke tarafından 1960 yıllarında geliştirilmiştir. Kuram kişinin amacına odaklanacağını hiçbir şekilde amacından caymayacağını ifade eder. Amacına inanır ve başarmak için çabalar (Robins & Judge, 2013). Kişinin amaçları davranışlarını şekillendirir. Bilinçli bir şekilde düşünülen hedeflerin, davranışa yansması da mantıklıdır (Mersin, 2007).

Kağan'a (2005) göre teori, kişilerin çalıştığı iş yerlerinde amaçlı çalıştıklarında daha çok güdülenme yaşayacaklarını ifade eder. Uzak hedefler kişinin işine karşı daha çok istek sağlayacaktır. İş verenler belirlenen amaçlar hakkında geri bildirim yapmalıdır.

Locke'nin amaç kuramına göre hedeflerin iki görevi vardır. Bunlar;

1. Güdülenmenin temelini oluşturması,
2. Eylemleri yönlendirme meyilidir (Çifçili, 2008).

Eren (2001) amaç kuramında idareciye, kişiyi ölçmek bireysel ve örgütsel amaçları birleştirmek adına faydalı ve analitik fikirler sunar. İdarecilerin, kişinin amacıyla toplumun amacının eşitlik sağlamasını önemsemesi ve hedefleri belirlerken kendinden alttakilerin fikirlerini alması güdülenme ve randıman açısından ehemmiyet taşır.

Beklenti Kuramı

Bu kuram, Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir. Kurama göre bireyin istikameti belli olan davranış şeklini neticeye yönelik beklentiye bağlamaktır (Sarıkamış, 2006). Birey ortaya koymak istediği hedef için çok fazla uğraşmakta fakat neticesine ulaşılması güç hedefler için çaba göstermemektedir (Çoban, 2018). Diğer bir deyişle Sönmezer (2007) kişi hedefe ulaşmak için ulaşabileceğini düşündüğü eylemlere yönelmektedir.

Kuram üç temel üzerine kurulmuştur. Bunlar;

1. *Çaba Başarı Beklenti İlişkisi*: Kişi ne kadar çabalarsa çabalaşın başaracağına olan inanç düşükse motivasyonda da düşüklük olur.
2. *Ödül Başarı Beklenti İlişkisi*: Kişiy e yaptığı başarıdan sonra verileceğı belirtilen ödöl ve ulaşılabilceğıne olan inancı motivasyonunu artırır.
3. *Gereksinim İstek Beklenti İlişkisi*: Kişinin gereksinimlerine göre verilecek ödölde farklılıklar olabilir (Robins & Judge, 2013).

Beklenti kuramında kişide motivasyonu etkileyen iki faktör vardır. İlki *değerlilik*; ödölle verilen değ er kişiden kişiy e değ işmektedir. Bazılarında motivasyon kaynağı iken diğ erlerinde motivasyon kaynağı olmayabilir (Öztürk, 2012). Diğ eri ise *beklentidir*; buna göre birey bir eylemde bulunuyorsa bunun da belli bir sonucu olacağına dair inancıdır (Koçel, 2005). Kantar'a (2010) göre bunların dışında bir de araçsallık kavramından bahseder. *Araçsallık*; kişi istediğı hedeflere ulaştığında kişiy e sağlayacağı yarara inancıdır.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Çift faktör kuramı, 1959 yılında Maslow'un kuramını geliştirmek amacıyla muhasebeci ve mühendisler üzerine Herzberg ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Araştırmada kişilere çalışma hayatındaki olumsuz ve güdüleyen etmenler sorgulatılmıştır. Bunun neticesinde bazı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma yaşamında doyum u etkileyen iki faktörden bahsedilip sonuçlara göre kişinin çalıştığı yerdeki bazı faktörlerin yok olması doyumsuzluğa, bu faktörlerin var olması ise doyum sağlayamadığı gibi etkisiz bir tesir göstermesine sebep olmuştur (Luthans, 1992; Menteşe, 2007).

Kurama göre doyumu etkileyen bu faktörler iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar: hijyen ve güdüleyici etmenlerdir.

Hijyen Etmenler: Çevresel etmenler olup kişinin iş yaşamındaki doyumunu olumsuz etkiler. Çalışan kişi bu durumu belli seviyeye kadar tolera edebilir. Çalışan seviyenin altına indiğinde doyumsuzluk yaşayabilir. Örnek olarak; ücret ve ilişkiyi verebiliriz (Kantar, 2010).

Güdüleyici Etmenler: Çalışma hayatındaki sevilmeyenler ve zorluklardır. Çalışma hayatındaki içsel etmenlerdir. Bireyi çalışmaya güdüler. Sevilme, saygınlık, tanınma, övülme şeklinde örneklendirebiliriz (Paksoy, 2002).

Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler

Yaş: Beklentilerimiz ve düşüncelerimiz yaşımıza göre değişecektir. Araştırma sonuçları, yaş ile mesleki memnuniyet arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaşın artması deneyim ve iş becerilerinde artışa neden olur. Bu durumda verimlilik ve tatmine pozitif yönde katkı sağladığı düşünülmektedir. Yaşlılarda iş doyumuna ulaşmanın daha rahat olduğu görülmüştür (Korkutan, 2018).

Herzberg yaş ile memnuniyet arasında ilişkiyi U şeklinde tanımlamıştır. Gençlerin mesleki tatmini çok yüksek olup 30 yaşına kadar azalacak ve 35 yaşından sonra kademeli olarak artacaktır. Kişisel deneyim ve becerilerin artması ile başarı seviyesinin de arttığı dolayısıyla mesleki memnuniyetinin de arttığı söylenmektedir (Musall, 1992).

Cinsiyet: Bu konuda pek çok çalışma yapılmış ancak net bir sonuç alınamamıştır (Yelboğa, 2007). Bu ilişkiyle ilgili araştırma sonuçlarına baktığımızda; bazı araştırmalarda erkeklerin iş tatmini düzeyi kadınların iş tatmini düzeyinden daha fazla olduğu görülmüş olup, bazı araştırma sonuçlarında ise bu sonucun tam tersi olduğu da görülmektedir (Samadov, 2006).

Eğitim Durumu: Eğitim durumu ile meslek doyumun incelendiği araştırmalarda negatif bir ilişki olduğuna dair araştırmalara rastlanmak mümkündür (Doğan, 2006).

Kıdem: Araştırmalar aynı işte uzun süre çalışmanın mesleki tatmini azaltacağını göstermektedir. İş başlangıcında mesleki tatmin yüksek olmasına rağmen oran zamanla azalmaktadır. Zamanla çalışma ortamı ve iş kişinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayabilir ya da iş veren kişiye çok iş yaptırmaya çalışabilir (Kağan, 2005).

Medeni Durum: Mesleki memnuniyet ile medeni durum arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda medeni durum ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Kuzgun vd., 2005). Herzberg'in araştırmasına göre evli kişilerin bekarlara göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aslan, 1997).

Örgütsel Faktörler

Ücret: Çalışanların emeklerinden elde ettikleri değer olarak ifade edilmektedir (Orhan, 2013). Bireylere yönelik iş gereksinimleri kişisel yetenekler ve cemiyetin iktisadi yapısı kapsamında ücretler adaletli ise çalışanlar işe karşı pozitif bir tutum sergileyecektir. İş tatmini açısından ücret dengesi diğerlerinden daha mühimdir (Sevimi & İşcan, 2005). Çalışanlar, maaş beklentilerinin eksiksiz bir şekilde karşılanmadığına inanır ve kendilerini aynı statüdeki kişilerle karşılaştırırlarsa ücretlerinin düştüğünü hissedecekler ve bu durum insanların iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır (Altan, 2015).

Mesleki gelir düzeyi de personelin yaşam kalitesini etkileyeceği için iş tatminini de etkileyecektir. Çünkü ücretler sadece insanların ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal çevrede statü ve prestij sağlar (Aykaç, 2016). Maaş, hem çalışanın garanti sistemi hem de başarının sembolü olarak kabul edilmektedir. Mesleki doyum, ücretin yüksek olmasında her zaman artış göstermemektedir. Çalışanın işine duyduğu beklenti ve işinde adil ücret olması mesleki doyumunu arttırmaktadır (Karasar, 2005).

Çalışma Arkadaşları: İş yerinde çalışanlar uyumlu bir gruptur ve yüksek birliktelikleri iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir faktördür (Küçük, 2014). Çalışanlar başarılı bir ekibe dahil olursa ve doğru yaşam vizyonuna sahip kişilerle çalışırsa iş tatmini artacaktır (Başaran, 2006). Gününün çoğunu iş yerinde geçiren kişiler, iş birlikçi çalışma gruplarına sahip kişilerden oluşması yüksek memnuniyeti

doğurmaktadır. 10 saat çalışılan bir iş yerinde çalışma ortamında kaliteye dayalı ilişkiler kurmak, huzurlu bir ortam ve güven duygusuna sahip bir çalışan topluluğu şüphesiz iş doyumunu artıracaktır (Ağan, 2002).

Terfi: Her çalışanın amacı başarı olmak istemesidir. Kişinin kariyeri çalışma hayatı boyunca elde ettiği birikim ve başarı isteğidir. Üst düzey pozisyonlara geçmek için her çalışanın amacı terfi almaktır. Hedeflerine ulaşabileceklerini bilmek insanları çalışmaya motive etmede en mühim etkindir (Erdoğan, 1996). Kişinin çalıştığı kurumda ilerleme ve bundan kaynaklı maaş artışı şansı olduğunu bilmesi işinde daha verimli, daha hevesli, olumlu bir iş duygusuna sahip olur ve mesleki tatmini artar (Sarıkamış, 2006).

Çalışma Şartları: Memnuniyet veya memnuniyetsizlik çalışma koşullarını uygun hale getirir ve yerel imajı toplum tarafından da kabul edilir (Çoban, 2018). Çalışanların yaşadığı çalışma ortamının fiziksel koşulları, verimliliği etkileyen önemli faktörlerden biridir. Fiziki koşulların iyileştirilmesi sadece çalışanların moralini yükseltmekle kalmaz aynı zamanda çalışanların çalıştıkları organizasyonla bütünleşmelerini sağlar ve doğal olarak iş memnuniyetini artırır (Eğriboyun, 2015). İnsanlar evden ayrıldıktan sonraki çoğu zamanını işte geçirirler. Bu nedenle çalışma ortamının çervesel şartları çok önemlidir ve iş memnuniyeti ile doğrudan ilgilidir. Fazlasıyla karışık, güzel veya çirkin çalışma şartları, ölçüsüz fiziksel güç kullanımı, riskli mesai şartları gibi etkenlerin tümü çevresel mesai şartları kapsamında değerlendirilmektedir (Yıldız, 2013). Mesai durumunu etkileyen fiziki şartlar, çalışanların verimliliğini etkileyen en mühim faktörlerdir. Bu şartların sağlanması çalışanların hem moralini hem de kurumuna bağlılığını ve daha fazlası mesleki doyumunu olumlu yönde etkiler (Sezer, 2015).

Kötü çalışma ortamı, gürültülü, bunalıcı, karanlık, yetersiz ekipman, iş yerine girilmesi zor, tehlikeli ve aşırı kuvvetin neden olduğu iş durumu çalışanın iş doyumunu etkileyen değişkenlerdendir (Aykaç, 2016). Bir bireyin iş sırasında yaşadığı risk algısı, sürekli strese girmesine neden olabilir. Bu ortamda mesai yapan kişilerin iş doyumlarının az olduğu düşünülmektedir (Keser, 2009). İnsanlar çoğu zaman işe yönelik olumsuz tutumlardan, kaygı ve çalışma ortamındaki verimsizlikten şikayet ederek istifa edip tükenmişlik ve mesleki tatminsizlik yaşayabilirler. Bu nedenle çalışan sorunlarını çözmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek için adımlar atması mesleki memnuniyetini artıracaktır (Çoban, 2018). Bu durumdaki çalışma koşulları çalışanların

beden ve ruh sağlığını tehdit etmeyebilir. Öyle ki çalışma ortamında kişiyi rahatsız eden etkenlerden yoksun olması gerekmektedir (Hayta, 2007).

Mesleki Doyumun Sonuçları

Çalışanların etkili ve üretken çalışmaları sayesinde kuruluşlar, giderek daha rekabetçi bir ortamda hayatta kalmayı sürdürebilmektedirler. Bu profesyonel bir tatmin gerektirir. Sürekli mesleki memnuniyet sağlanması organizasyondaki çalışanların yüksek performans sergilemesini sağlayabilen dinamik bir olgudur. Yöneticilerin mesleki memnuniyetini düzenli olarak ölçen ve çalışma ortamındaki koşulların uygun ve sürekli olmasını sağlayan bir sistem geliştirmeleri önemlidir. Uygun çalışma koşulları iş tatminini artıracak, tersi durum ise iş tatminini düşürecek ve hatta tatminsizliğe yol açacaktır (Koç, 2014).

Mesleki memnuniyet, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Mesleki tatminin, yüksek düzeyde iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi sonuçları vardır. Yaşamının önemli bir bölümünü işte geçirmiş çalışanların iş tatmini, fiziksel ve ruhsal sağlığını büyük ölçüde etkileyecektir (Çoban, 2018). İş tatmini aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, kuruma bağlılığını, çalışan performansını ve üretkenliğini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu nedenle çalışanlarının sağlıklı ve başarılı olmasını isteyen bireylerin örgütleri, çalışanlarının iş memnuniyetini yüksek tutmalıdır. Günümüzün son derece rekabetçi ortamında kuruluşlar ancak yüksek iş tatmini olan çalışanları işe alarak ayakta kalabilmektedirler (Akman, 2019). *Yüksek Moral Sağlanması*; çalışanların, iş tatminini yaratmada yüksek moral sağlamak çok etkilidir. Yüksek moral, çalışanların iş yükünü ve performansını artırmasına olanak tanır. Yüksek bir moral diğer çalışanlara da yansır ve olumlu bir çalışma ortamı sağlamak, siparişlere ve kurallara uyumu iyileştirirken, aynı zamanda kurumsal taahhütler konusundaki farkındalığı da artırabilir. Çalışanların iş verimini olumsuz etkileyen faktörlerin etkisini azaltarak işin sürekliliğine büyük katkı sağlamıştır (Demir, 2010). *Çalışanların İşe Bağlılığının Artması*; çalışanların işe bağlılıklarındaki artış mesleki tatmini arttırmaktadır. Araştırma sonuçlarına baktığımızda mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu görülmektedir. İş doyumunun karşılandığı çalışanlar örgütü benimsemiş ve sahiplenmiş, istifa düşüncesi azalmış veya ortadan kalkmıştır (Rençber, 2012).

Organizasyon yöneticileri, organizasyonun sürekliliğini sağlamak ve yeterli verimi alabilmek için çalışanların isteklerini göz önüne almalıdır. Çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik yönlerden tam tatmini organizasyonun hedeflerine ulaşması için bir ön koşul olarak kabul edilebilir. Yöneticilerin uygulamasıyla işten memnun olan ve eğlenen çalışanların, organizasyonun bağlılığını ve motivasyonunu anlama olasılığı daha yüksektir (Acar, 2007). *İş Yerinde Bütünleşme*; iş yerinde entegrasyon ve uyum, çalışanların verimli çalışması için esastır. İş birlikçi ve uyumlu bir iş ortamında çalışanlar, organizasyonun hedeflerini benimser ve kuruma kattıkları değeri artırır. Uyum düzeyindeki artış, ciro oranını da etkileyerek ciro oranında yükseliş sağlar. Uyum düzeyleri iyileştirilmiş çalışanlardan diğer çalışanların uyum düzeylerini artırmaları beklenir. Yönetim ve çalışanların birlik ve uyum açısından bütünleşmesi performansı artırır ve sorunları ortadan kaldırarak iş tatminini artırır (Demir, 2010).

Mesleki doyumsuzluğu şu kavramlar altında toplayabiliriz; çalışanların şikâyetlerindeki yükseliş, iş veriminde azalmaya, işe düzenli gelmemeye ve işini sonlandırmaya gibi örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Çoban, 2018). *Mesleki Doyum ve Performans*; çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için yaptıkları işin nitelik veya nicelik açısından eşdeğer veya daha yüksek olması performans olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2004). İş tatmini ile performans arasında her zaman ilişki vardır. Bu ilişki iki şekilde görülmektedir. İlk duruma bakıldığında performansda artış gözlenebilir. Diğer durumda ise Performansı iyileştirmek iş memnuniyetini de artırabilir. Performansa dayalı bir ödül sistemi ile karşılaştırıldığında fazla ödül alacak çalışanlar fazla performans göstereceklerdir. Başka bir ifadeyle ödüller iş tatminine dönüşür. Bu tür bir ilişki de iki şekilde gerçekleşebilir: Birincisi, ikinci duruma göre iş tatmininin artması beklenir. İş memnuniyetini artırmak performansı da artırabilir. Bununla birlikte bir performans değerlendirme sisteminde kişisel özellikleri dikkate almak ve performansı belirli zaman aralıklarında tutarlı bir şekilde değerlendirmek önemlidir. Aksi takdirde performans ile iş tatmini arasındaki ikili durum gerçeği yansıtmayacaktır (Aksu vd., 2002). *İşten Ayrılma*; örgütten iç veya dış örgütsel nedenlerle ayrılma arzusu veya planının oluşması, istifa fikrini ortaya koymaktadır (Yücel & Demirel, 2013). *İşe Devamsızlık*; devamsızlık anlamına gelir Literatürde iş doyumunun azalması veya kaybolması nedeniyle devamsızlık oranının artacağı kabul edilmiştir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken önemli nokta devamsızlık

için hiçbir mazeret olmamasıdır. Bahanelerin yokluğunda, yorgunluk ve can sıkıntısı gibi çeşitli bahanelerle devamsızlığı artıran iş tatminsizliği, organizasyon yöneticisinin birinci önceliği olarak kabul edilebilir (Ergül, 2015). *Çalışanların istifa etmeleri*; ara vermeleri için örgütlenme davranışındaki artış, iş tatmininin azalmasının bir göstergesidir. Tatmin edici bir ortam oluşturduktan sonra iş tatmini düşük olan veya hiç olmayan çalışanlar işlerini ya da iş yerlerini değiştirmeye çalışacaklardır. Uygun bir ortamın yokluğunda yaşam koşulları ve geçim sorunlarından dolayı mecburiyetten çalışmaya devam ederler. Fakat bu durumda devamsızlık sayısında veya seviyesinde artış gözlenecektir. Akademik araştırmalarda, devamsızlık ile iş tatmini arasında negatif korelasyon genellikle vurgulanmaktadır. Bundan kaynaklı devamsızlık oranları artmakta olan şirketler ilk önce çalışanların iş memnuniyetine odaklanmalıdır (Çömezoğlu, 2007).

Olumsuz sonuçlar için kuruluşların çalışanlarının iş memnuniyetini etkileyen etmenleri belirlemesi ve kuruluşlar hizmet kalitesine göre gerekli önlemleri alması çok önemlidir (Çoban, 2018). Bununla birlikte mesleki doyum sağlayan çalışanların, sağlayamayanlara göre hem ruhsal hem de bedensel olarak daha sağlıklı olduğu düşünülmektedir (Efeoğlu & Özgen, 2007).

Örgütsel Güven

Kuruluşların var olma nedeni mal ve hizmet üretmektir. Mal ve hizmet kalitesinin elde edilebilmesi için insan kaynaklarının etkin kullanılması gerekmektedir. İnsan kaynaklarını etkin kullanmak ve işte başarılı olabilmek için kendilerine saygı duyacak ve meslektaşlarını mutlu edecek bir çalışma ortamına ihtiyaçları vardır (Töremen, 2002). Karşılıklı anlayış ortak değerlerden oluşan sosyal sermaye ve çalışan davranışları organizasyon için çok önemlidir. Diğer bir anlatımla Cohen ve Prusak'a (2001) göre sosyal sermaye, bir örgütün insanlar arasında duygusal olarak gençleşmesidir. Çalışanların organizasyon içinde birbirlerini selamlama şekli, insanların birbirlerine soru ve açıklama şekilleri ile canlı, çekingen duygusal atmosfer, iyimserlik ile başlayıp, kasvetli ve arkadaş canlısı aile tutum ile devam etmektedir. Güven, sosyal sermayenin ana bileşeni ve bir organizasyon içinde çeşitli ilişkileri bir arada tutan temel tutkaldır.

Güven Kavramı

Güvenli olmayan bir ortamda çalışanların motivasyon, hoşgörü ve şefkatten yoksun olduğu hissedilir. Bu durumdan kaynaklı da James'e (1997) göre icat etme yeteneği gelişmemiştir. Günümüzde artan rekabet ortamında kuruluşlar, hedeflerine ulaşmak için finansal ve insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanmayı hedeflemektedir (Çelik & Tabancalı, 2012). Güven olmadan hiçbir kuruluş hedeflerine ulaşamayıp işlerini iyi yapamaz (Rosen, 1998). Güven aynı zamanda etkili bir ilişkinin önemli unsurlarından biridir. Başkalarına güvenmek ve size güvenmelerini sağlamak hayatsal bir durumdur (Clarke, 2002). Bu durumdan kaynaklı Koski (1998) insanlar çalışma ortamlarının güvenli ve güven verici olduğunu hissetmedikçe, yaratıcılıklarını açığa çıkaramazlar.

Güven, son yıllarda araştırmalarda en çok vurgulanan temalardan biridir (Dirks & Ferrin, 2002; Karcıoğlu & Naktiyok, 2015). Çelik'e (2007) göre modern dünyanın karmaşıklığı ve istikrarsızlığı güven ihtiyacını arttırdığını ifade etmektedir. Özellikle özelleştirme sektörünün hızla geliştiği günümüzde örgütsel güven konusu giderek önem kazanmıştır. Güven, örgütün hayatta kalması ve vizyonunu gerçekleştirmesi için büyük önem taşımaktadır (Rosen, 1998). Güven, birbiriyle etkileşimde bulunan iki kişinin adil davranacaklarını ve genel ahlakı ihlal etmeyeceklerini varsayarak beklentilerini bu yönde odaklamaları anlamına gelir. Başka bir ifadeye göre güven, kişilerin birbirlerine karşı zarar göstermeyecekleri ve psikolojik beklentilerinden memnun oldukları düşüncesi ile ilişkilendirilmesi olarak ifade edilebilir. Lewis ve Weigert'e (1985) göre güven, bireyselleştirilmiş zihinsel durumlar için değil, insanlar arasındaki ilişkiler için geçerlidir. Ancak güven kavramı samimi faydalar karşılığında güçlü duygusal bağlara da yol açar (İşleyen, 2011). Güven bir insan özelliğidir. Nezaket, güzellik ve gerçek gibi pozitif kavramları yüzeye çıkarır. Kişilerarası ilişkilerde psikolojik rahatlık ve motivasyon düzeyini de artıracaktır. Soyut bir kavram olan güveni açıklamak ve anlatmak zor olsa da kişinin hayatındaki varlığını hissetmesini sağlar (Altun, 2010).

1950'lerden bu yana değişik derecelerde ve farklı boyutlarda güven ifade edilmiştir. Bunlar; "yardım, öngörülebilirlik, motivasyon, uzmanlık, güven, tutarlılık, uygunluk, dürüstlük, güvenilirlik, yetenek, arkadaşlık vb. gibi" birçok araştırmacı farklı bir şekilde listelemiştir. Örneğin, Strickland (1958) iyilikseverliği güvenin önemli yönlerinden biri olarak ifade eder. Yardımseverlik, şirketin refahındaki menfaattir ve

şirketi olumsuz yönde etkileyecek beklenmedik eylemlerde bulunmaz. İlgili araştırmalarda Hoy ve Tschannen-Moran'a (2003) göre güvenin en az beş yönünden bahsedilmiştir. Güvenin bu beş yönü iyilik, güvenilirlik, yeterlilik, dürüstlük ve açıklıktır. *İyilik*; doğru kişi olmak için güvenilir kişi tarafından korunmalıdır. *Güvenilirlik*; bir kişinin başkalarına ve gruplara güvenme ölçüsü. *Yeterlilik*; güvendiği kişinin bilgi ve becerilere duyduğu güven derecesi. *Dürüstlük*; güç ve karakter. *Açıklık*; bireylerin bilgilerini özgürce paylaşma derecesi olarak tanımlanır. Tüzün (2007) ise şu şekilde güveni sınıflamıştır; hesaplamalı güven, bilgiye dayalı güven ve kimliğe dayalı güvendir. *Hesaplamalı güven*; davranış tutarlılığına dayanır. Bireyler güvenmek zorundadır çünkü ne yaptıkları ve söyledikleri sonuçlar konusunda endişelenirler. Başka bir ifadeyle güvenin duygusal ve sezgisel yönlerinden ziyade yararlarını, maliyetini ve olası zararlarıyla ilgilenir (Halis vd., 2007). *Bilgiye dayalı güven*; bu tür bir güven başka bir tür güvene dayanır. Diğer bir deyişle karşı tarafı tam olarak anlama ve onun davranışını tahmin etme aşamasıdır. Bilgiye dayalı güven ilişkisi tehdit veya korkuları değil, iki taraf arasındaki bilgiye dayalı bir güven ilişkisini içerir (Rademaker vd., 2000). *Kimliğe dayalı güven*; bir kişi diğerinin bakış açısını onayladığında güven süreci onun için aktif hale gelir. Bireyler, başkalarının davranışlarını tahmin edebilir ve onları güvenilir olarak görmeye başlayabilir. Başkalarına güven ve bağlılık geliştirebilir. Karşı taraf iyi niyetle cevap verirse bu ilişki güçlenecektir (Tüzün, 2007).

Güven; kuruluşların, grupların ve kişilerarası ilişkilerin devamlılığında en önemli faktör haline gelir. Bu kavram bilgiyi en doğru şekilde iletme, sorunları çözme, yetki devretme, hedef ve sorumlulukları paylaşma gibi iki taraf arasındaki birçok ilişkiyi etkileyecek değişken özelliklere sahiptir. Yüksek güven, daha fazla sadakat getirir ve sadakat bununla doğru orantılıdır. Üyeler arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde ve uzun vadeli devamlılığının sağlanmasında güven duygusunun sağlanması önemlidir (Yılmaz & Kabadayı, 2002). Güven olmadan okulun sorumluluğu ve paydaşların niyet ve eylemlerinin tutarlılığı belirlenemez. Kuruluşların, özellikle çalışanların iş bilgisi ve becerilerini kullanmaları için şirket sadakatini artıracak bir güven duygusuna ihtiyaçları vardır (Halis vd., 2007). Güven, çalışanlar ve organizasyonla olan ilişkinin temeli olup geniş bir kavramdır ve farklı bilimlere de bağlıdır. Güven, başkaları veya kurumlar tarafından sorgulanmayan içgüdüsel inancı ifade eder. Güven, bir kişi başka bir kişinin karakterine ve dürüstlüğüne tamamen inandığında ortaya çıkar (Yılmaz, 2005). Güvene

dayalı üst düzey bir ilişki kurmuş bir organizasyonda çalışanlar, organizasyonun hedeflerine göre hareket edecek ve organizasyonu etkin bir şekilde hedef noktaya getirecektir.

Güven olgusunun oluşumunu gözlemlediğimizde güvenin uyum sürecinin bir sonucu olduğunu görebiliriz. İki veya daha fazla katılımcının oluşturduğu sosyal çevre ve birbirlerinin davranışlarını tanımlamak için kullandıkları ortak kalıplar anlaşılabilir (Tüzün, 2007). Koşar (2015) güven kavramını insanların paylaştığı normlara göre düzenli, dürüst ve iş birlikçi bir şekilde hareket eden bir toplumda ortaya çıkan bir beklenti olarak ifade etmektedir. Bağlayıcı veya zorunlu olmayan sosyal paylaşım karşılıklı rızaya bağlıdır ve aynı zamanda güven inşa edilebilir (Sağlam Arı & Tunçay, 2010). McAllister (1995) araştırmasında sosyal benzerliğin güven oluşumunu etkilediğine ve etnik bireyler gibi benzer temel özelliklere sahip gruplarda güvenli iş ilişkileri geliştirmenin ve kurmanın daha kolay olduğuna işaret etmiştir. Güvenin oluşumunda iki veya daha fazla tarafın yarattığı sosyal koşullar vardır. Sosyal koşulları tanımlarken tüm taraflar benzer yorumlama şemaları kullanıp geliştirmiştir. Daha sonra bu taraflar, sosyal durumlarda ortaya çıkan güven düzeyi konusunda bir anlaşmaya varacaklardır. Böylece aralarındaki uyum ortaya çıkacaktır. Bu uyumun temeli her iki tarafın değerleri ve tutumları arasındaki benzerlik derecesidir (Jones & George, 1998).

Güven, birçok sosyolog, iktisatçı, psikolog ve yönetim araştırmacısının kişilerarası ilişkilerin kurulmasında ve sürdürülmesinde önemli bir faktör olduğu konusunda fikir birliğine vardığı bir kavramdır. Bununla birlikte farklı uzmanlıklar edinmiş farklı disiplinlerden insanlar farklı perspektiflerde güveni tanımlamışlardır. Örneğin, psikologlar güven kavramını mütevelli tutum ve özellikleriyle ele alırlar. Sosyologlar güveni sosyal hoşgörü veya insanlar arasındaki sistem olarak görürler. Ekonomistler ise güveni hesap temelli veya kurumsal güven olarak görürler (Lewicki & Bunker, 1996). Araştırmacılar, sağlıklı bir toplum ile bu toplumu oluşturan insanlar arasındaki sağlıklı ilişkilerin kurulmasında ve ilişkilerin sürekliliğinin sağlanmasında güven ve işbirliği önemli bir rol oynamaktadır.

Küreselleşme, işgücü ve lokasyon çeşitliliği, artan kültürel farklılıklar, küçülme, işyerinde artan demokrasi, uluslararası ağlar, bilgi teknolojisi, merkezi olmayan karar alma süreçleri vb. güvenin önemini artırmıştır (Tüzün, 2007). Bu konuları inceleyen

yazarlar, topluma olan yüksek düzeyde güvenin aynı zamanda iş birliği eğilimini de artırdığına işaret etmektedir. Sonuç olarak iş birliği aynı zamanda yeniden güven yaratmaktadır (Sargut, 2001). Güven, insanlara odaklanan ve son derece rekabetçi ürünleri insanlarla birlikte üretmeyi amaçlayan modern yönetim yöntemlerinin temeline dayanır. Güvenilirliği yüksek bir organizasyonda iş ortamı, organizasyonun astlarına daha fazla sorumluluk ve yetki verilerek ekip çalışmasına dayalı esnek bir anlayışla sağlanır. Bu amaçla kurumlar, ortak etik değerleri paylaşan topluluklar üzerine inşa edilmektedir. Çünkü etik değerler üzerinde bir fikir birliğine varmak örgüt içindeki çalışanlar için karşılıklı bir güven ortamı sağlar (Fukuyama, 2000).

Günümüzde rekabet ortamı kendini daha iyi hissettirdiğinde organizasyonlar başarılı olmak için çalışanların mutluluğunu sağlayacaktır. Özellikle hizmet sektöründe insan mutluluğu öngörülen bir durumdur. İşinden memnun olan bir insanın mutluluğu sosyal ve toplumsal hayatına da yansır. Güven, iyi işleyen bir organizasyonda giderek artan bir şekilde önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Güven iklimine sahip bir organizasyonda çalışanlar arasındaki ilişki iyi niyetlere dayanır ve sağlıklı bir şekilde sağlanır. Yöneticiler ve çalışanlar, işbirliği ve birlik içinde çalışmaya daha isteklidirler ve örgüte bağlılıkları daha yüksektir (Memduhoğlu & Zengin, 2010). Bürokrasiyi azaltarak örgütsel sürtüşme derecesini azaltır (Cohen & Prusak, 2001). Ayrıca kişinin işi psikolojik olduğu kadar ekonomik ve sosyal yönden de önemli bir konuma sahiptir. Çünkü insan zamanın çoğunu işte geçirmektedir (İşcan & Sayın, 2010).

Eğitim kurumlarında güven önemli rol oynar. Bundan kaynaklı okullarda algılanan güven ilişkisi çok önemlidir. Karşılıklı saygı, güven, ilgi ve diyalog insan ilişkilerinin temelidir (Çınkır & Kuru-Çetin, 2010). Kişilerarası ilişkileri olan eğitim kurumlarının eğitim hedeflerine, öğrencilerin etkili öğrenimine ve tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyumuna ulaşmak için güven gereklidir. Öğrenciler öğrenmek için öğretmenlerine güvenmelidir. Okul personeli ortak hedeflere ulaşırken birbirlerine güvenmelidir (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Akın'a (2015) göre okulda güvene dayalı güçlü bir organizasyon kültürü oluşturmak okulun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracak ve çalışan memnuniyetini arttıracaktır. Okul ortamında bireyler arasında iyi ilişkiler kurmanın en önemli şartlarından biri güvendir. Çünkü güven, çalışanların daha güçlü ve etkili ilişkiler kurmalarını ve ortak bir hedef etrafında birleşmelerini sağlar (Erdoğan,

2012). Güven ve olumlu ilişki arasında iki yönlü ilişki vardır. Duygu anlamında güven inşa etmek için yöneticiler, okul danışmanları, öğretmenler, öğrenciler, diğer okul personeli ve veliler arasında iyi bir iletişim ve sağlıklı bir diyalog süreci kurmak önemlidir (Memduhoğlu & Zengin, 2011). Bryk ve Schneider'ın (2002) araştırmasına göre okullarda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için alınan önlemler şu şekildedir: okul çalışanlarının görevlerini yerine getirme becerisine sahip olması, tüm çalışanların dürüst ve saygılı ilişkiler kurması ve çalışanlara karşı şeffaf olması şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel Güven Kavramı

Bilim adamları, 1950'lerde yönetsel ve organizasyonel etkinlikler için güvenin bir ön koşul olduğunu fark etmişlerdir. Daha sonra araştırmacılar, kişilerarası güvenin bireysel, grupsal ve örgütsel sonuçlar (kişisel performans, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, problem çözme ve işbirliği gibi) üzerindeki olumlu etkisini keşfetmişlerdir. Günümüzde ise güven, sosyal sermaye oluşturmayı, çalışan sorumluluğunu artırmayı ve çalışanlar arasında bilgi paylaşımını geliştirmeyi amaçlayan örgütsel planlamanın önemli bir konusu olarak ortaya çıkmıştır (Dilek, 2010).

Bilginin büyük bir güç olduğu bu dünyada eğitim; bireysel ve sosyal gelişim, değişim ve dönüşüm için hassas ve mühim bir araç kabul edilmektedir. Eğitim ve öğretim okullarda bir organizasyon olarak sistemin önemli bir parçasıdır ve kendi alt sistemleri ile uyum sağlamışlardır. Okulda; müdürler, öğretmenler ve diğer tüm çalışanlar; kaynakları, araçları, malzemeleri ve öğrenci başarısını sağlamada etkileşim ve iletişim yoluyla gerçekleştirmektedirler (Korkmaz, 2011). Çünkü örgüt içindeki ilişkiye kurallar ve yetkililikler rehberlik etse de örgütün etkinliği, performansı ve sonuçları bireyler arasındaki kişilerarası ilişkiyi belirlemektedir (Erdem, 2003). Okullar, yakın ilişkilerin kurulduğu eğitim kuruluşlarıdır. Eğitim hedeflerine ulaşmak için öğrencilerin etkili öğrenmesi ve tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyumu güven gerektirir (Tschannen-Moran & Hoy, 2000).

Günümüzün küreselleşen iş dünyasında güven, organizasyon için gerekli bir koşul olarak görülmektedir. Kuruluşlar, uluslararası düzeyde rekabet edebilmek ve kuruluş adına olumlu sonuçlar elde edebilmek için birbirlerine güvenen çalışanlara sahip olmalıdır. Örgütsel güvenin olumlu sonuçlarından yararlanmak için örgütsel güven

kavramı ve örgütsel güven yapısı ayrıntılı olarak anlaşılmalıdır (Demircan & Ceylan, 2003). Güven inşa etmek bir organizasyonun rekabet gücünü, geleceğini ve hayatta kalmasını doğrudan etkileyen temel konulardan biridir. Çalışanlar; kendilerinin, başkalarının ve kuruluşlarının daha yüksek performans gösterebileceklerine, geleceğe güvenle bakabileceklerine ve olumsuz koşullar altında hayatta kalabileceklerine güvenirlir. Bütün bunlar örgütün güvenini ve bu kavramın sistemdeki önemini vurgulamaktadır (Asunakutlu, 2002). Örgütte yüksek düzeyde güven, kendilerini savunmaktan veya korumaktan çok, örgüt içindeki bireylerin kendilerini daha rahat hissetmelerine ve içinde bulundukları örgütün hedeflerine ulaşmak için enerji sarf etmelerini sağlar (Tschannen-Moran, 2000). Kişilerarası ilişkilerde güven eksikliği sorunlara neden olabileceği gibi örgütlere duyulan güvensizlik de bir sosyal yapı olarak örgütü olumsuz etkileyebilir (Memduhoğlu & Zengin, 2010).

Güven, bir organizasyonda kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Bir güven ortamı yaratırken yönetim organizasyonunun tüm çalışanlarına güven duygusu inşa etmeli ve dikkatli bir yönetim gerçekleştirmelidir. Bu perspektiften bakıldığında yöneticilerin yaptıkları her şey ve uyguladıkları taahhütler aracılığıyla kuruluştaki güven inşa edebilir veya yok edebilir. Bir organizasyonda çalışanlar arasında güven eğilimini artırmak için karar alma sürecinde kullanılan prosedürler ve çalışanlara ödüllerin adil dağılımında izlenen süreç etkili olmalıdır (Shaw, 1997). Ancak modern yönetim yöntemlerinin temel bakış açılarından katılımcı yönetim yöntemlerinin kullanılması ve örgütte yalın örgütlenme, örgütün çalışanları arasında güveni artıracak örgütsel performansa ve yönetim kolaylığına olumlu katkılar sağlayacaktır. Yetkilendirilmiş ve karar alma sürecine aktif olarak katılan çalışanlar, kendilerine ve meslektaşlarına olan güvenlerini artırabilecekler. Gelişmiş bir aidiyet duygusuna sahip bilgili çalışanlardan oluşan bir organizasyonda güven inşa etmek daha kolaydır. Ayrıca etik değer sahibi insanlardan oluşan bir organizasyon yapısının oluşturulması için insan kaynakları politikasının izlenmesi güven açısından da çok önemlidir. Açıkçası ahlaki değerler güven inşa etmede olumlu bir rol oynayacaktır. Ayrıca gelişmiş becerilere ve etik değerlere sahip çalışanlardan oluşan bir çalışma ortamında güven ve örgütsel performans oluşturmak daha kolaydır (Asunakutlu, 2002).

Organizasyonlar, insanların duygu ve düşüncelerinden büyük ölçüde etkilenen sosyal yapılardır. Sosyal çevrede sağlıklı ve kalıcı ilişkiler kurmanın arkasında güven

duygusu yatar. Günümüzün giderek daha rekabetçi hale gelen dünyasında organizasyonel yönetimin, çalışan verimliliğini artırmak için örgütsel güven inşa etmek için adımlar atması gerektiği açıktır. Ancak güven, kuruluşun çalışanlarını mutlu ve başarılı kılan temel bir kurumsal değer olarak görülmelidir. Güven isteyemezsin çünkü güven yavaş yavaş kazanılır. Örgütte güvenin tesisi ve devamlılığı insanların inandığı bir kültürün kurulmasıyla başlar (Madison, 2002). Bu bağlamda çalışanlar ve yöneticilerin güven inşa etmede önemli sorumlulukları ve yükümlülükleri vardır. Bu roller ve sorumluluklar, güven oluşturmamıza yardımcı olan faktörler olarak kabul edilir. Nitelikli ve uyarlanabilir kurallar oluşturmak ve çalışma ortamında iyi bir iletişim sistemi kurmak güven oluşumuna ve örgütsel performansa olumlu etkisi olması beklenen bir araştırma olarak kabul edilmektedir. Ek olarak kuruluş çalışanlarının sürekli eğitimi, kuruluşun güvenine ve gelişimine yardımcı olacaktır.

Örgütler, modern yaşamın bir ürünü olan ve sosyal yaşamda önemli bir yere sahip olan insan kaynağı kullanımı ile belli hedeflere ulaşabilen sistematik bir yapıdır. Örgütsel hedeflere ulaşılırken çalışanları bu hedeflere ulaşmak için harekete geçirebilecek temel motivasyonlardan biri, güvenlik gereksinimlerini karşılamaktır. Yönetimsel davranış, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven ilişkisinin gelişmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticiler, çalışanlara sosyal ödüller sağlamak için güvenli davranış ilişkileri kurmayı umarlar. Yöneticinin beş davranış kategorisi çalışanların yönetim güveni algılarını etkileyecektir: tutarlı davranış, saygılı davranış, kontrol haklarını paylaşma ve atama, etkili iletişim ve alakalılık göstermedir (Tüzün, 2007).

Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşim, bir organizasyonun yaşamında çok önemli bir faktördür. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki bu etkileşimi organizasyon için kritik hale getiren durum çalışanın yöneticiye duyduğu güveni yöneticiye duyduğu güven olarak özetlemesi, yöneticiyi organizasyonun temsilcisi olarak görmesidir (Erdem, 2003). Dolayısıyla örgütsel güven ile yönetimsel güvenin aynı yönde ilişkili olduğu söylenebilir. Aslında bir örgütsel ortamda güven ilişkisi başlatmanın ilk adımı yöneticinin davranışlarıdır. Diğer bir deyişle bu süreci başlatmak yöneticinin sorumluluğundadır. Yönetime olan güven yönetimsel davranışla ilişkilendirilir. Bir organizasyon içinde güven inşa ederken yöneticilerin kişisel özellikleri de dikkate alınmalıdır. Güven için üç bağımsız unsura işaret etmektedir. Bunlar; güvenme eğilimi, öz yeterlik ve değerler. Yöneticilerin güven eğilimleri, öz yeterlikleri, takdirleri,

anlayışları ve başkalarının refahını koruma gibi bilgi, beceri ve yeteneklerdeki evrensel değerleri örgüt içinde güven oluşumunu büyük ölçüde etkiler (Tüzün, 2007).

Üst düzey örgütlerde güven tesis eden örgütlerin daha uyumlu bir örgütsel yapıya, daha güçlü stratejik ittifaklara, daha etkin ekip oluşumuna ve daha etkin kriz yönetimine sahip oldukları görülmektedir (Tüzün, 2007). Güven oranı düşük kuruluşlarla karşılaştırıldığında, yüksek güvene sahip kuruluşların daha başarılı olduğu ve uyum sağlamanın ve yenilik yapmasının daha kolay olduğu görülmektedir. Örgütsel güven, organizasyondaki tüm çalışanların iş tatmini ve algılanan örgütsel faaliyetlerine bağlılığıdır. Örgütsel güven, iş birlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, hedef belirleme, liderlik, takım ruhu oluşturma, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkı gibi örgütsel faaliyet ve süreçlerde önemli bir rol oynar (Huff & Kelley, 2003). Güven, önemli bir kültürel değer olduğu için organizasyon yapısını da etkiler. Çalışanlar arasında yüksek düzeyde güven, organizasyon yapısının merkezileşme eğilimini de azaltır. Güven eksikliği, konsantrasyonu azaltır ve sıkı bir dış kontrolü harekete geçirir (Sargut, 1994). Güvendeki azalma, eksiksiz bilgi edinmede iletişim engellerinin artmasına ve organizasyon içinde açık ve dürüst bir şekilde paylaşılamamasına da yol açar. Sonuç olarak karar verme süreci zayıflar ve karar verme kalitesi düşer (Madison, 2002).

Örgütsel güven, psikolojik bir ortam olarak düşünülebilir ve örgütün tüm üyelerinin katılımıyla oluşturulmalıdır. Yönetim seviyesi ve yaklaşımı bu ortamın yaratılmasının ana belirleyicisi olarak kabul edilebilir. (Cufaude, 1999). Bu bağlamda üst düzey yöneticiler, tüm çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurmaya, sorumluluklarını ve görevlerini doğru bir şekilde tanımlamaya ve iş becerilerini geliştirmeye öncelik vermelidir. Çalışanlar arasında karşılıklı ve yönetime güven, organizasyondaki tüm bireyler için gerekli bir koşul olarak görülmelidir. Ayrıca çalışanların ve yöneticilerin güven inşa etmek için üstlenmeleri gereken sorumluluklar ve görevler ile güven oluşumuna katkı sağlaması beklenebilecek faktörler şu şekilde değerlendirilebilir: 1. Çalışma ortamında nitelikli ve uyarlanabilir düzenlemeler oluşturulması. 2. Organizasyon içinde işleyen bir iletişim sistemine sahip olunması. 3. Organizasyonel yönetimde etkili bir ademi merkeziyetçilik ve katılım gibi karar alma sistemi kurulması. 4. İnsanların üstün yeteneklere sahip olmasını ve ahlaki değerlere değer vermesini sağlamak için sürekli bir eğitim sistemi oluşturulmasıdır (Asunakutlu, 2002).

Geleneksel yönetim yöntemlerinden farklı olarak kişilerarası ilişkiye dayalı yönetim yöntemi, organizasyonel hedefleri etkin ve verimli bir şekilde organize etmek ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi ayarlamak için insan odaklı bir yönetim yöntemini benimser. Kuruluş hedeflerine çalışanlar aracılığıyla ulaşacağından çalışanların potansiyelini kuruluşun hedeflerine göre harekete geçirmelidir. Eğitim örgütleri, insanlığa hizmet etmeye devam etmek için toplumun ve bireylerin ihtiyaç ve istekleri ile toplumun gelişim düzeyine göre sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Toplumsal kültürün korunması, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesinde temel işlevi olan kurum eğitim kurumudur (Sarıtaş, 2016). Eğitim kurumları, insanların içinde yaşadıkları tüm sosyal sistemlerle yakından ilişkili olmaları ve sosyal sistemleri yeniden üretim sağladıkları için sosyal yapının en güçlü unsuru olarak kabul edilmektedir (Yapıcı, 2005). Okulda örgütsel güvenin sağlanması okulun dış etkenler veya yasal zorunluluklar nedeniyle yapması gereken işlevleri, okul içinde iç etkileşim ve öz denetim yoluyla üretilen bir çıktıya dönüştüren bir faktör olabilir. Örgütün okul ortamına olan güveni öğrenen bir organizasyon olma, öğrencilerin başarılı olma, okul lideri olma, okul kültürünü ve okul yaşam kalitesini iyileştirmede önemli rol oynar (Tschannen-Moran & Hoy, 2000; Arnold vd., 2001).

Okulda yüksek örgütsel güvenin faydalarını şu şekilde sıralayabiliriz: okulun gerçekleştireceği kapsamlı değişimin ve gelişimin temelini oluşturur, öğretmenlere okuldaki değişiklikler ve düzenlemeler için umut sağlar, öğretmenler arası anlaşılmayı kolaylaştırır, çalışma ve uygulama prosedürlerinin güvenilir olup olmadığını anlar, meslektaşlara ve okullara duyulan güven öğretmenleri yeniliğe ve değişime açık hale getirir, güvenilir bir okul ortamı öğretmenlerin nasıl daha iyi bir öğrenme ortamı sağlayabileceklerini düşüncelerini sağlar (Bryk & Schneider, 2002). Eğitim örgütlerinde örgütsel güven, okulun veya eğitimin birçok işlevini etkilediği için çok önemlidir (Köybaşı vd., 2016). Özellikle informal ilişkilerin ağırlıklı olarak örgütün işleyişini belirlediği okullarda çalışanlar arasındaki güvene dayalı ilişkilerin okula ve hedeflerine bağlılığı artırabileceği söylenebilir (Akın & Osman, 2015).

Örgütsel güvenin tek bir kapsamdan oluştuğu düşünülmemelidir. Birçok araştırmacı tarafından güven, çok düzeyli; kişiler, öğütler ve örgütler arası birleşmenin seviyelerinin değişik ilişkilerin bir neticesi, kültürel kaynakları olan; örgütlerin kültürlerinin norm, değer ve inançlarına bağlı, iletişim temelli; duruluk sağlama,

alınacak kararları açıklama, gerçek bilgiyi gösterme gibi iletişim davranışlarının neticesi, dinamik; güvenin oluşumunda devamlılık isteyen bir durum olması, çok boyutlu; bireyin güven algısını etkileyen davranışsal, bilişsel ve duyuşsal çok fazla öğeden oluşan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Shockley- Zalabak vd., 2000). Bundan kaynaklı örgütlerin güven konusuna bakış açıları örgütsel ve bireysel konularla ilişkilidir. Güven hakkındaki düşünceler kişisel olarak görünse de daha çok toplumsal olgularla şekillenerek örgütsel güveni ortaya çıkarır (Huff & Kelly, 2003).

Birçok araştırmacı örgütsel güvenin tanımını yapmıştır. Örgütsel güven; çalışanın örgüt üyelerinin temin edeceği dayanağa ilişkin idrakı, yöneticilerin sözünde duracağına ve dürüst olacağına inancıdır (Demircan & Ceylan, 2003). Örgütsel güven, örgüt ortamının beklentileriyle örgütte bulunan kişilerin hissettiği psikolojik durumdur (Asunakutlu, 2002; Fulmer & Gelfand, 2012). Yılmaz'a (2012) göre ise örgütte bulunan kişilerin birbirlerine karşı açık, dürüst ve ilgili davranması değer, amaç ve normlardan bilgi alma isteğidir. Örgütsel güveni Taşkın ve Dilek (2010) işgörenlerin; beklentileri, deneyimleri ve rolleri hakkında pozitif beklentisi şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel güven, örgütte bulunan kişilerin faydaları amacıyla birbirlerine karşı nezaket ve saygıya dayalı ahenkli bir davranış neticesiyle yavaş yavaş kazanılan bir süreçtir (Taylor, 1989). Sonuç olarak geniş anlamda baktığımızda örgütsel güven, çalışanın örgütte bulunanların kararlarını etkileme gibi bir olanağı olmasa da örgütün faydasında davranış sergileyeceğine güven duyması ve denetleyemeyeceği durumlar ve davranışlar konusunda sessiz kalan kişilerdir (Agun, 2011).

Örgütsel Güvenin Boyutları

Yöneticiye Güven

Organizasyon içinde çalışanların en güvendiği kişi yöneticidir ve yöneticiye güven şüphesiz çok önemlidir. Çünkü yönetici organizasyonun hedeflerine ve başarısına ulaşmada etkileyici bir rol oynar. Yöneticiler temel olarak kaynakların etkin kullanımından sorumludur ve en önemli kaynak olan insan faktöründen yararlanabilmek için yöneticilerin örgüte olan güvenini artırma ihtiyacı duyarlar (Gök, 2011). Basitçe ifade etmek gerekirse yöneticilere güven, alt düzey çalışanlarının yöneticilerine duydukları inanç düzeyleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kalkan, 2015). Yöneticilere güven, çalışan yöneticilerin birbirlerine söylediği ve açıkladığı inançların

tutarlılığıdır. Bir çalışanın yöneticisine inanması ondan hoşlandığı veya aynı fikre sahip olduğu anlamına gelmemektedir (Özdaşlı & Yücel, 2005).

Yöneticinin çalışanlara karşı tutumu güven dağıtımında önemli bir rol oynar. Organizasyon, çalışanlara öncelikle iç işleri ile ilgili kararları ifade etmelidirler (Dinç, 2007). Bu nedenle çalışanlar örgütün işleyişine dahil edilmeli, denetleme hakkına sahip olmalı, sürekli bilgilendirilmeli, doğru ve eşit hissettirilmeli ve kendilerini geliştirecek potansiyel liderler olarak görmelidirler (Owen vd., 2010). Bu durumlar yöneticiye duyulan güveni yöneticinin dürüst, samimi, şefkatli ve adil olmasıyla yakından ilgilidir (Sağlam Arı, 2003). Şeffaf ve açık bir şekilde alınan tüm kararlara katılması ve tüm çalışanların fikirlerini paylaşmasını desteklemesi yöneticilere güven inşa etmede yardımcı olmaktadır. Bu anlamda yöneticiler sözlerini tutarak uzmanlıklarını her fırsatta göstererek öz güven geliştirebilirler (Yılmaz, 2009). Bunlar aynı zamanda yöneticinin davranışının çalışanların güveni için çok etkili olduğunu da göstermektedir. Bu nedenle güvenilir yöneticiler adalet, etik, dürüstlük, saygı beklerler ve etkili ve sağlıklı iletişim kurarak çalışanlarına özen gösterirler (Tan & Tan, 2000). Yöneticilerin güven duygusu kazanması için çalışanlar ile bilgi alışverişi çok önemlidir. Çalışanları etkileyebilecek herhangi bir konuda öncelikle çalışanları bilgilendirmek önemlidir. Aksi takdirde kurum içinde dedikodu ve yanlış bilgilerin yayılması sadece çalışanların güvenini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda dolaylı olarak diğer çalışanları da etkiler. Güvenilirliği korumak için yöneticiler çalışanları kötü eğilimler ve iyi haberler hakkında bilgilendirmelidir. Söylentilerin çalışanların kafasını karıştırmaması veya performansı etkilememesi için tüm haberler çalışanlar ile zamanında paylaşılmalıdır. Ayrıca ilgili olsun ya da olmasın çalışanlar için önemli olabilecek konularda onları bilgilendirmek gerekir (Dinç, 2007).

Eğitim örgütlerinin yöneticilere olan güvenin eğitimin kalitesi ve etkililiği ile ilişkili olduğu söylenebilir. Okulda bir güven ortamı yaratmak için eğitim yöneticilerinin tutarlı dürüst davranışları sürdürmeleri, etkili iletişim becerilerine sahip olmaları, otoriteyi paylaşmaları ve ilgilenmeleri önerilir (Özer vd., 2006).

Paydaşlara Güven

Günümüz organizasyonlarının yapısı ve davranış özellikleri sürekli öğrenme, gelişme, yenilik, değişim, artı değer ve yaratıcılığa dayanmaktadır. Bu nedenle örgüt

üyelerinin sorgulama yeteneklerini hoşgörü, özerklik ve esneklik yoluyla desteklenmeye çalışılmıştır. Ek olarak tüm bunların toplu ve genel bir ruhla sunulması beklenmektedir. Bu canlılık için kuruluşların her zamankinden daha fazla güvene ihtiyacı vardır (Miles & Snow, 1986; Sitkin & Roth, 1993). Güven, daha fazla güven ve verimlilik getirirse de tüm ilişkilerin özü ve temeli olarak da vurgulanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Bir organizasyonun iş ve yaşamında güven, bir organizasyonu diğer organizasyonlardan ayıran zımni bilgidir ve bir sosyal sermaye aracıdır (Amit & Schoemaker, 1993; Prahalad & Hamel, 1990). Okul ortamında psikolojik danışmanların yeri ve önemi asla göz ardı edilemez. Bundan kaynaklı öğretmen, öğrenci ve veli ilişkisinde etkili iletişim halinde bulunmaları güven duygusuna olan ihtiyacı arttırmaktadır. İletişimde şeffaf ve adil olunması paydaşların güvenini kazanma konusunda çok fazla etkilidir. Paydaşların beklentilerini karşılayacak davranışlar sergilemeleri güven duygusunun pekişeceğini gösterir. Eğitim öğretimin kaliteli olması paydaşlar arasında samimi ve sıkı bir ilişkiden geçmektedir (Yılmaz, 2009).

Meslektaşlara Güven

Meslektaşlara güven, literatürde kişilerarası güven olarak adlandırılan bir örgütsel güven boyutudur. Çalışanların karşılıklı davranışlarına atfedilen dürüstlük ve iyi niyet inancı olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz & Seymen, 2013). Meslektaşlarınıza güven; bir kişinin meslektaşlarının yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanabilir ve adil, güvenilir ve etik ilkeler benimsenilerek çalışmaktır (Tüzün, 2007).

Bu organizasyonun çalışanlarının doğası gereği pek çok insani ihtiyacı vardır. Aralarından en önemlisi ilişkide hissetmeleri gereken güvendir. İkili ilişkilerde, gruplar arası ilişkilerde ve gruplar içi ilişkilerde temel dayanak güvendir. Çalışanlar, özel hayatta olduğu gibi iş hayatında da meslektaşlarla etkileşimde bulunurken güvene dayalı içerikler paylaşırlar. Ekip çalışmasına ulaşmak için yani ekip çalışması gerektiğinde özellikle güven en üst seviyeye ulaşmalıdır (Akyürek, 2017; Uygur, 2018). Meslektaşlar arasındaki güven birçok ilişki, paylaşım, davranış ve etkileşimin sonucudur. İş arkadaşlarına güven, çalışanların diğer çalışanlarla etkileşime girdiklerinde duydukları güvenden kaynaklanır zamanla paylaşılan bilgilerin gizli kalacağına ve bu davranışların istikrarlı olacağına inanılır (Yılmaz, 2009).

Günümüzün son derece rekabetçi ve acımasız dünyasında meslektaşlarına güvenen kuruluşlar, diğer kuruluşlardan daha başarılıdır. İstenilen organizasyonel hedeflere ulaşmanın rahatlığı ve karşılıklı olarak destekleyici organizasyonel çalışanların varlığı performans ve kaliteyi birleştirir (Horuz, 2014). Ek olarak meslektaşlar arasındaki güven derecesi ne kadar yüksekse, organizasyon içindeki kontrol ihtiyacı da o kadar az olur (Neves & Caetano, 2006; Leifer & Mills, 1996). Güvene ve ilerlemeye odaklanmayan gruplar için hedeflerine ve verimli sonuçlara ulaşmak çok zordur (Akyürek, 2017; Uygur, 2018). Grup içi ve gruplar arası ilişkide diğer üyeler arasında güvensizliğe neden olan çalışanlar gruptan dışlanır bu durum çalışanın organizasyondan ayrılmasına neden olabilir. Yabancılaşma durumunda çalışan, motivasyonu ve iş performansı düşmekte örgütsel bağlılık ve verimlilik olumsuz etkilenmektedir (Topaloğlu, 2010). Sonuç olarak insanlar iş kalitesindeki düşüşün ve çalışanın yaratıcılığının gerilemesine etki olacağını düşünmektedir (Parlak, 2018). Bu nedenlerle meslektaşlarına güvenmek örgütsel başarı için son derece önemlidir (Horuz, 2014).

Organizasyon içi etkileşim sürecinde organizasyon çalışanları arasında sorunlar ve zorluklar olabilir. Meslektaşlarına güveni düşük olan örgütlerde, sorunun kaynağının belirlenmesinde ve sorunun anlaşılmasında hatalar yapılabilir. Bu durumda çalışanlar sorunlar ve kafa karışıklığı nedeniyle performans ve motivasyon kayıpları yaşayabilirler (Dinç, 2007). Kayısı'ya (2016) göre şüphelilik, suçlama, sorumluluktan kaçma, devamsızlık ve örgütsel hedefleri içselleştirememe, dedikodu, zayıf iletişim ve istifa gibi etkenlerle sonuçlanabilir. Tüzün (2007) bu durumda uzun süreli şüphelerin ortaya çıkacağını ve çalışanların birbirinden korkacağını belirtmiştir. Bu zor duruma düşmemek için meslektaşlar arasında güven duygusunun yaygınlaştırılması ve yönetimin bu konuda harekete geçmesi gerektiğini vurgulamıştır (Dinç, 2007).

Örgütsel Güven Modelleri

Kuruluşun yapısı, amacı, işletim sistemi ve ürünleri birbirinden farklıdır. Kuruluşlar, performansı ve üretkenliği artırmak için farklı kurumsal güven modelleri yaratır. Çünkü güven sorunları, kurumsal başarı üzerinde giderek daha önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Köksal, 2012).

Mishra Güven Modeli

Mishra örgütsel güveni şu şekilde tanımlamaktadır; çalışanların örgütün iç ilişkilerine veya davranışlarına ilişkin beklenti düzeyleridir. Çalışanın güveninin oluşmasında dört boyutlu bir güven modeli önerilmiştir. Bunlar; yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik boyutlarıdır (Gökdoğan, 2012).

Yeterlilik: Örgütsel güvenin bu yönü, çalışanların organizasyondaki yönetici ve liderlerin yeteneklerine güven duymasıdır. Bununla birlikte yeterlilik, yalnızca yöneticiler veya liderler tarafından sağlanan faydaları değil aynı zamanda kuruluşun sürekli değişen ortamda ve artan rekabet koşullarında hayatta kalma, uyum sağlama ve rekabet etme becerisini de içeren geniş bir kavramdır (Mishra, 1996; Shockley-Zalabak vd., 2000). Kuruluşun liderlik, strateji, karar verme, kalite ortamındaki zorluklara yanıt verme becerisidir. Güvenin yeterlilik boyutu, aslında organizasyondaki çalışanların yeteneklerinden gelir. Bunun organizasyonun verimliliği üzerinde bir etkisi vardır (Mishra, 1996). Örgüt üyeleri tarafından liderlik yeterliliklerinin sorgulanmasını ifade eder (Zorlu, 2006). Örgütsel güvenin yeterlilik boyutu çalışanların örgütsel liderliklerine ne kadar güven duyduklarını da yansıtır (Shockley-Zalabak vd., 2000).

Açıklık: Organizasyon içinde açıklık duygusu geliştirenler yine lider veya yönetici olurlar. Bu noktada liderliğin samimi olup olmadığı çok önemlidir ve liderin ağır sorumluluğu üstlenmesi gerekir. Çalışanlar, liderin açık ve dürüst olduğunu gördüklerinde organizasyona olan güveni sürdürmeye daha istekli olurlar (Mishra, 1996; Shockley-Zalabak vd., 2000). Açık ve dürüst kişilerarası ilişkiler motivasyonu artırır ve çalışanın mutluluğuna katkıda bulunur (Tüzün, 2007; Önder, 2015). Kuruluş çalışanların kuruluş güvenine katkısı ile ilgilenir. Buradaki odak nokta paylaşılan bilgilerin miktarı, doğruluğu ve paylaşılma şekli ile ilgilidir. Paylaşım sürecinde çalışanlar tarafından dostça ve uygun dil kullanımı açıklıkla yakından ilgilidir. Bu durumda en önemli görev yöneticilere düşüyor. Açıklık ilkesinde bilginin paylaşılmasına ve aktarılmasına dikkat etmek, kurumların güvenini etkin bir şekilde kazanılabilmektedir (Akyel, 2014). Butler (1991) güvenin deneysel ölçümünde açıklığın önemini vurgulamaktadır. Diğer boyutlarda güven ilişkileri kurma açısından, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iş ilişkisinin anahtarı açıklık ve dürüstlük algısıdır.

İlgililik: Bu, başkalarının refahı için bir ilgidir (Tüzün, 2006). Çalışan haklarının karşılıklı korunması konusudur. Yöneticiler, çalışanlara taraf tutmadan herkesin çıkarlarını eşit şekilde korumaya çalışacaklardır. Sorun çalışan bakımı olarak kabul edilir. Bir çalışanın gerektiğinde daha fazla çaba göstermesine rağmen sorunu başka bir çalışana daha az çabayla çözmek alaka düzeyi açısından bir eşitsizlik olarak kabul edilmez. Hiyerarşik ilişkinin yanı sıra aynı düzeydeki hiyerarşik ilişkide ilgililik boyutu da görülebilmektedir (Afşar, 2013).

İtimat Edilebilirlik: İfade ve eylemin tutarlı olma beklentisidir. Çalışanın yöneticiden beklentilerinin tutarlı ve güvenilir olması bunu açıklayabilir. Bağlılık ve uygulama arasındaki eşleşme tutarlıdır. Konuşma ve davranış arasındaki uyumsuzluk, tutarsızlık olarak kendini gösterir. Bu durum güveni azalacaktır. Yöneticilere güven ile ilgilidir. Güvenilirliği yüksek yöneticiler diğerlerinden daha fazla güven kazanırlar. Örgütün iç ve dış yapıları arasındaki etkileşim düzeyleri güvenilirliklerini veya güvenlerini yakından etkileyecektir (Tüzün, 2006). Diğer bir deyişle verilen sözlerin yerine getirilmesi ve sözlerin sürekliliğinin sağlanması ile ilgilidir ve yöneticilerin veya liderlerin sözlerinin ve eylemlerinin tutarlılığını ifade eder (Mishra, 1996). Çünkü söylem ve davranışta tutarlılık ve uyumluluk güveni oluşturur (Shockley-Zalabak vd., 2000). Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven, tutarlı davranışlarla sağlanacak ve iş ilişkilerindeki kararlar da bu davranışlardan etkilenecektir (Mishra, 1996).

Mishra modeline göre, bu dört boyuta sahip olmak güven duygusu kazanmak için çok önemlidir. Ayrıca boyutlar arası etkileşimden kaynaklı boyutlardan birinin olmaması gerekli güven düzeyine ulaşmayı engelleyebilecek ve bu negatif etki ilişkinin kötü sonuçlanmasına neden olacaktır (Yaldır, 2015).

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

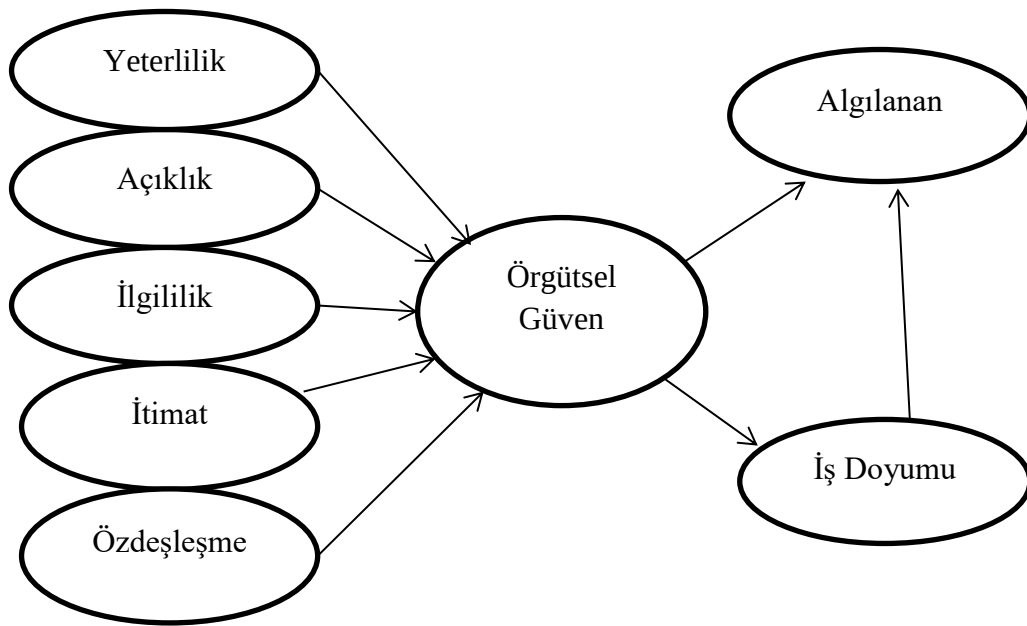
Shockley-Zalabak vd.'ne (2000) göre güven beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; yeterlilik, açıklık, ilgililik, itimat edilebilirlik ve özdeşleşmedir. Yani Mishra modelindeki boyutlara özdeşleşme boyutunu eklemiştir. Özdeşleşme boyutu ise örgütün gayelerinin, inançlarının, değerlerinin ve normlarının tümünün birleşmesi şeklinde tanımlanmış olup bu değerleri içselleştirme ve bireyselleştirme isteği gütmektedir (Taş, 2013).

Başka bir deyişle bu boyut, bireylerin organizasyondan ayrılığının (bireyselleştiğinin) ve organizasyonun bir üyesi olarak organizasyonun entegrasyonunun (bağlanmanın) nasıl yönettikleri paradoksuyla ilgilidir. Shockley-Zalabak vd. (2000) bir örgütün üyelerinin örgütün hedefleri, değerleri, inançları ve normlarıyla bütünleşip bütünleşmediğini vurgulayan bir modeldir. Özdeşleşme boyutu, bir organizasyon içindeki kişilerin yakın ilişkiler kurarak yüksek verimlilik ve güven oluşturacağına inanmaktadır. Bu modelden yola çıkılarak beş boyutlu bir örgütsel güven ölçeği oluşturulmuştur (Tüzün, 2007).

Bazı insanlar yeterlilik, açıklık ve dürüstlük, ilgililik, itimat edilebilirlik ve özdeşleşme boyutlarından oluşan bu modelin örgütsel güven inşa edebileceğini ve örgütsel güvenin iş tatmini ve algı faaliyetlerinde de rol oynayabileceğini ve iş tatmini derecesinin algısal faaliyetle ilgili olduğunu söylemektedirler. Tüm bu modeller güven kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmak için tasarlanmış olsa da kavramın hangi boyutları kapsadığını da gösterir. Boyutu anlamak güveni oluşturan unsurları anlamak demektir (Önder, 2015). Örgütsel özdeşleşmeye sahip bir organizasyonda, örgütsel özdeşleşme nedeniyle liderler ve üyeler arasındaki örgütsel güven artar böylece daha sağlıklı bir iletişim ortamı yaratılır (Shockley Zarabak vd., 2000).

Şekil 2.

Shokley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın Örgütsel Güven Modeli Parametreleri



Not: A. Yılmaz, 2012, Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, adlı çalışmadan alınmıştır.

Shokley-Zalabak vd.'nin (2000) örgütsel güven parametrelerinin örgütsel güveni doğrudan etkilediği gözlenmektedir. Dolaylı olarak örgütsel güven, etkinlik algısını ve iş doyumunu özdeşleşmeyle birlikte beş boyutta etkilemektedir (Yılmaz, 2012).

Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings (1996) kişisel güven ile örgütsel güven arasında ayrım yapar. Bireysel güven, bireyin çevredeki davranışlarına ilişkin beklentilerini; örgütsel güven ise bireyin örgütün davranışına ilişkin beklentilerini ifade eder (Önder, 2015). Örgütsel güvende bireysel ilişkiler dışında örgütsel davranış ve ilişki beklentileri ana akım haline gelir (Okur, 2016). Çalışanların deneyimlerine dayanarak örgütsel güvenin farklı açılardan anlaşılabilceği söylenebilir (Bromily & Cummings, 1996).

Bu modele göre örgütsel güven algısındaki kişilerarası farklılıklar algı düzeyini değiştirebilir. Modele duyulan güven üç farklı boyuttan oluşur; duygusal, psikolojik ve kasıtlı olgudur. Bu üç farklı boyut, bir örgütün çalışanlarını tanımlamak için kullanılır ve güveni yakından etkiler. Burada tek boyutlu insanların açık veya gizli olanlardan iyi ve olumlu beklentileri olduğunu söyleyebiliriz (Bozkurt, 2015; Akmaz, 2016). İkinci boyut dürüstlüktür (Bromiley & Cummings, 1996). Üçüncü boyutun kişisel bencillik olduğu söylenebilir (Tüzün, 2006).

Güven modeli bunu iyi niyet, dürüstlük ve avantajlılık olarak üç boyutta tanımlamaya çalışarak bir kişinin bu özelliklere sahip olduğu sürece güvenilir olarak tanımlanabileceğini böylece örgütsel güvenin sağlanabileceğini vurgulamaya çalışmaktadır (Önder, 2015).

Likert'in Güven Modeli

Likert'in güven modeli, güveni iki şekilde açıklamıştır.

Birinci güven modelinde; hali hazırda var olan yönetim sistemini birbirini devam ederek ilerleyen birden başlayıp dörde kadar uzanan sistemler oluşturmaktadır. Sistemler şu şekilde açıklanmıştır. *Birinci sistem*; idareci, bir konuda karar verirken fikirlerini almak için işi yapan kişilere ara sıra imkan tanır ve çalışanlarına güveni

yoktur. Daha çok yönetici ve üst kademe kişiler tarafından karar verme ve amaç belirleme yapılır ve üst ast ilişkisiyle çalışanlara bildirilir. Çalışanların çalışma koşulları genellikle ceza ve korku ile olur. Çalışanlara verilecek ödüller ise genellikle fizyolojik ve güven gereksinimlerini giderir. Kontrol mekanizması daha çok yöneticilerin elindedir. Yönetici ve çalışan arasındaki ilişki çok az olduğu gibi güvensizlik ve korku hat safhadadır. *İkinci sistem*; bu aşamada güven vardır. Yönetici kararların bir kısmını kendi alırken bir kısmını da çalışanlara havale eder. Yönetici motive amaçlı ceza ve ödül kullanır. Yönetici çalışanla kurduğu iletişimde çalışanlara atıfet olarak görür ve yönetici ve çalışan arasındaki iletişim korku ve kararsız şekilde olur. Kontrol yöneticidedir. *Üçüncü sistem*; yönetimin az da olsa çalışanlara güveni vardır. Kararlar yönetimin elindedir. Çalışanların uzmanlığı doğrultusunda bazı kararlar alınabilir. İletişim, yönetici ve çalışan arasında çift yönlüdür. Motivasyon olarak ödül ve arada sırada da ceza verilir. Kontrol mekanizması yöneticinin elinde olup çalışanlara da bazı kontrol alanları verilerek sorumluluk kazandırılmaya çalışılmıştır. *Dördüncü sistem*; burada yönetici çalışanlara karşı güveni tamdır. Hiyerarşik olarak sadece alttan yukarı veya yukardan aşağı değil yanlara doğru da karar verme süreci gerçekleşmektedir. Yöneticiler motivasyon amaçlı çalışanlara maddi ödüller vermekte, gayeleri belirlerken söz hakkı vermekte ve etkinlikleri değerlendirme fırsatı sunmaktadırlar. İletişim yönetici ve çalışanlar arasında yayılmıştır. Birbirlerine karşı güven duygusu çok fazladır. Kontrol mekanizmasının içinde yönetici ve çalışanlar bulunmaktadır (Eren, 2006).

İkinci güven modelinde ise Likert dört bileşenden bahseder. Bunlar; yardımlaşmacı, danışmacı, katılımcı ve sömürücüdür. Katılımcılığın kabullenildiği toplumlarda güven düzeyinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Katılımcılığın olduğu örgütlerde yüksek düzeyde verimlilik, etkili iletişim, kararlarda etkin rol oynama ve bilgi alış veriş i olurken daha az denetim ve kırtasiyecilik gözlenmektedir. Likert'e göre katılımcılığın örgütsel başarıyı sağlamada mühim bir etkidir (Balay, 2000). Sonuç olarak katılımcılık, bilgi alış veriş i, iletişimin güçlü olması ve alt kademelerin kararlarda söz sahibi olması güven açısından büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel Güvenin Sonuçları

Organizasyonlar, insan duygu ve düşüncelerinden etkilenen sosyal yapılardır. Sosyal çevrede sağlıklı ve kalıcı ilişkiler kurmanın arkasında güven duygusu yatmaktadır. Rekabet ortamının giderek zorlaştığı günümüzde örgütsel yönetimin çalışanın verimliliğini artırması ve örgütsel güvenini oluşturması için çok çalışması gerekmektedir (Asunakutlu, 2002).

Güven ortamı oluşturabilen kuruluşların diğer kuruluşlara göre bazı avantajları olduğu söylenebilir. Hem örgütten hem de çalışanlardan elde edilen bu avantajların örgütün rekabet gücünü arttırdığı, örgütün varlığının sağlanmasının kolay olduğu, çalışanlara iş tatmini ve maddi faydalar sağladığı düşünülebilir. Güven ortamı sağlayan kuruluşlarda, kuruluşun girdi maliyetleri ve harcamaları azalır ancak mal ve hizmeti en uygun fiyattan satabilirler. Bu hal müşterinin yüksek kar seviyesine ulaşmasına ve memnuniyetinin artmasını sağlamaktadır. Çalışanlar güven ortamında çalıştıklarında etkileşimleri ve ilişkileri daha sağlıklı ve samimi olmakta bu durum çalışan ve etkin bir örgütü ortaya çıkarmaktadır (Williams, 2001).

Örgüt; çalışanların, yöneticiye ve tüm örgüte duyduğu güvene dayalı bir ilişki ile kurulabilir. Kendini örgüt içinde tanımlayabilen, yaptığı işten memnun, örgütten ayrılmayı düşünmeyen çalışanlar ortaya çıkarabilirler (Demircan & Ceylan, 2003).

Örgütsel çalışanlar, örgütsel yöneticiler veya liderler kendilerine güvendiklerinde, inandıklarında performans ve motivasyon düzeyleri yükselir (Kaya & Nazıroğlu, 2008). Bu durum çalışanların organizasyondaki ve organizasyon genelindeki diğer çalışanlar hakkındaki bu düşünce ve görüş olumlu olarak yansımaktadır (Zorlu Yücel, 2006).

Hepimizin bildiği gibi güven duygusu olmayan ilişkilerin devamlılığı yoktur. Bu durum kişilerarası ilişkilerin tüm özelliklerini taşıyan kurumlar için de geçerlidir. Organizasyondaki birçok ilişkiyi etkileyen doğru bilgi aktarımını ve sorumluluk paylaşımını sağlayabilen bir güven unsurudur. Yüksek düzeyde güvenin varlığı örgütsel bağlılığı beraberinde getirmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki bağların devamlılığı için karşılıklı güven duygusunun sağlanması da gereklidir (Asunakutlu, 2002).

Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven İle İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Özdemir (2020) ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya Edirne il merkezi ve Uzunköprü ilçe merkezinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden küme örneklem şeklinde yapmıştır. Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarını ölçmek için Kuzgun ve Balcalı (2005) tarafından hazırlanan Mesleki Doyum Ölçeği, örgütsel güven düzeylerini ölçmek için ise Yılmaz (2006) tarafından hazırlanan Örgütsel Güven Ölçeği ve araştırmacı tarafından düzenlenen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu gözlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyetlerine, yaşa, medeni haline, eğitim durumuna, kıdemine, aynı kurumda çalışma süresine, öğretmen sayısına, okuldaki öğrenci sayısına, sınıflardaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde örgütlerine güven duydukları gözlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyetlerine, yaşa, medeni haline, eğitim durumuna, kıdemine, aynı kurumda çalışma süresine, öğretmen sayısına, sınıftaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık yoktur fakat okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık vardır. Ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeğinden alınan puanla Mesleki Doyum Ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Diğer bir anlatımla öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça, mesleki doyum düzeyleri düşmekte olup mesleki doyum düzeyleri arttıkça da örgütsel güven düzeyleri de düşmektedir.

Göküş (2019) din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelendiği araştırmayı Antalya ilinde 2018 yılında çalışan din görevlileri ile imam hatip, müezzin kayyım, Kur'an kursu öğreticilerini kapsayan 571 kişi ile yapmıştır. Araştırmada verileri toplamak için Omarov (2009) tarafından literatürdeki ölçeklerden de yararlanarak geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği ve Kuzgun ve Bacanlı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonucuna göre din görevlilerinin mesleki doyum düzeyinin cinsiyete, medeni durumuna, öğrenim durumuna, görev yapılan yer durumuna, görev süresi durumuna

göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Din görevlilerinin mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir.

Sarıkaya (2019) öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısını incelediği araştırmaya 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Ankara ili Yenimahalle ilçesinde 40 okulu kapsayan ilkokul, ortaokul ve lise okul türlerinde görev yapan 497 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada verileri toplamak için iş doyumunu yordamak amacıyla Hackman ve Oldhan (1975) tarafından geliştirilen Silah (2000) tarafından Tükçeye çevrilen ve Taşdan'ın (2008) katkılarıyla öğretmenler için uygulanabilir hal alan İş Doyum Ölçeği, örgütsel güven düzeyini belirlemek için Hoy ve Tschannen Moren (2003) tarafından geliştirilen ölçeği baz alınarak Yılmaz (2006) tarafından oluşturulan Örgütsel Güven Ölçeği, algılanan örgütsel desteği ölçmek için Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve araştırmacı tarafından düzenlenen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin seviyesinin orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin çoğunlukla düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven seviyesinin çoğunlukla düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyinin cinsiyete, eğitim durumuna, medeni hale ve bransa göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat yaşa ve hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat yaşa, medeni hale, hizmet yılına ve bransa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin cinsiyete, eğitim durumuna ve medeni hale göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat yaşa, hizmet yılına ve bransa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

Bil (2018) ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya Ankara ili merkez ilçelerindeki özel ve devlet okullarındaki Anadolu Lisesi ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan 408 öğretmen katılmıştır. Araştırmada verileri toplamak için bir form ve üç ölçek kullanılmıştır. Bunlar; öğretmenlerin kişisel verilerini belirleyebilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, öğrenen örgüt algısını ölçmek için araştırmacı tarafından geliştirilen

Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği, örgütsel güven düzeyini belileyebilmek amacıyla Yılmaz (2006) ve Daboval vd. (1994) tarafından küçük ölçekli örgütler için geliştirilen Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, iş doyumunu ölçmek için ise Baycan (1985) ve Weiss vd.'nin (1967) uyarladığı Minnesota İş Doyumu olup İş Doyum Ölçeği şeklinde kısaltılarak uygulanmıştır. Araştırmanın neticesine göre öğrenen örgüt düzeyinin cinsiyete, medeni durumuna, eğitim durumuna ve yaşa göre anlamlı fark yok olup branşa, kıdeme, okulda çalışılan süreye, okul büyüklüğüne ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık var olduğu tespit edilmiştir. Okullarda örgütsel güven düzeyinin cinsiyete, medeni durumuna, görev durumuna ve eğitim durumuna göre anlamlı fark yok olup yaşa, branşa, kıdeme, okulda çalışılan süreye, okul büyüklüğüne ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık var olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, medeni durumuna, görev durumuna ve eğitim durumuna göre anlamlı fark yok olup yaşa, kıdeme, okulda çalışılan süreye, okul büyüklüğüne ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık var olduğu tespit edilmiştir. Okullarda öğrenen örgüt düzeyi ile okullarda örgütsel güven düzeyi ve okullarda örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı, aynı yönlü ve yüksek bir ilişki tespit edilirken okulların öğrenen örgüt düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle okulların öğrenen örgüt düzeyi arttığında, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin de arttığı ve bu üç değişken arasında çift yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gürarlan (2021) ilkokullarda öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyuma etkilerini incelediği araştırmaya Denizli ilinde Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkokullarda görev yapan 237 tane öğretmen katılmıştır. Araştırmada verileri toplamak için bir form ve üç ölçek kullanılmıştır. Bunlar; öğretmenlerin demografik değişkenlerine ulaşmak için Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerini ölçmek amacıyla Daboval vd. (1994) aracılığıyla geliştirilen ve Kamer (2001) tarafından Türkçeye aktarılan Örgütsel Güven Algısı Ölçeği, öğretmenlerin okula olan adalet algılarını ölçmek için Moorman ve Niehoff (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2015) tarafından Türkçeye çevrilen Örgütsel Adalet Ölçeği ve son olarak mesleki doyum düzeyini ölçmek için Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine göre anlamlı fark yok olup kurumda çalışma yılına göre anlamlı fark var olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı bulunan fark 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla örgütsel güven algı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık yoktur. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yaşına, mesleki kıdemine ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılığın olmadığı fakat cinsiyetinde anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adaletleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmuş olup mesleki doyum ile örgütsel güven ve örgütsel adalet arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Akkoç vd. (2012) örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisinin güvenin aracı rolünü inceledikleri araştırmaya 348 kişi katılmıştır. Araştırmada işletme kültürünün gelişim kültürünü ölçmek için Tseng (1988), Quinn ve Spreitzer (1991) ve Wang ve Shyu (2003) tarafından geliştirilen ve Tseng ve Lee (2009) tarafından kullanılan Gelişim Kültürü ölçeği, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD), güven düzeyini ölçmek için Jarvenpaa ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen Güven Ölçeği (G) ve son olarak algılanan iş tatmini düzeyini ölçmek için Arnett (1999) ve Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği (İT) kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerine etkilerinin bulunduğu, İş tatmininin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların hem iş tatmini hem de iş performansı üzerine etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Koç ve Yazıcıoğlu (2011) yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişkisini kamu ve özel sektör karşılaştırmasında incelediği araştırmaya kamu kurumlarında 348, özel sektörde 356 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucuna göre yöneticiye duyulan güven hissi ile iş görenlerin işlerinden edindikleri tatmin duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kamu ve özel sektör açısından karşılaştırma yapıldığında yöneticiye duyulan güven ve iş tatmin düzeylerinde farklılaşma olduğu da tespit edilmiştir.

Demirdağ (2015) örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkisini otel işletmeleri üzerine yaptığı araştırmaya 19 otel işletmesinden 408 çalışan katılmıştır. Araştırmada çalışanların iş tatminini ölçmeye yönelik Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve örgütsel güven düzeylerini ölçmek amacıyla ise Omorov (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışanların örgütsel güven algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle örgütsel güven algı düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. Bir diğer sonuca göre çalışanların yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven algısı arttıkça iş tatmin düzeyinde de yüksek düzeyde artacağı ve örgüte olan güven algısı arttıkça iş tatmin düzeyinin de normal düzeyde artacağı tespit edilmiştir.

Tarhan (2017) ihtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algılarını incelediği araştırmaya Türkiye'nin farklı bölgelerindeki okullarda görev yapan 235 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmada veriler kişisel bilgilerini ölçmek amacıyla bir form ve okul rehber öğretmenlerinin görev ve rollerini nasıl algıladıklarını ise PDR Hizmetleri Yönetmeliği'ndeki maddelerden sırayla sorulmasıyla ölçülmüştür. Araştırma sonucuna göre; rehber öğretmenler yönetmelikteki maddeleri ihtiyaç olarak görme, görevleri yerine getirmede yeterli hissetme, görevleri yerine getirirken mesleki doyum elde ettikleri ve puanlarının aritmetik ortalamalarının birbirlerine yakın olduğunu tespit edilmiştir. Yönetmelikteki maddelerin aritmetik ortalamaları en yüksekten aşağı doğru sıralanmış, ilk üç ve son üç madde üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur.

Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Aygün (2021) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya 146 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Kişisel verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, iş tatmini düzeyini ölçmek için Minnesota Memnuniyet Anketi ve örgütsel güven düzeyini ölçmek için ise Okulun Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda bireyin bulunduğu yer, psikolojik ve çevresel faktörler, çalışma koşulları, iletişim gibi faktörlerin iş tatmini ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesinde etkin rol oynadığı öngörülmüştür.

Erdal ve Altındag (2020) sağlık çalışanlarında iş memnuniyetinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık üzerine etkisini üniversite hastaneleri örneği üzerine inceledikleri araştırmaya üniversite hastanelerinde çalışan 945 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; yöneticiye, kuruma ve iş yüküne olan güvenin alt boyutlarının tümü iş memnuniyeti ve örgütsel vatandaşlık için orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Fakat maaş ve terfinin yöneticiye duyulan güvenin alt boyutundan etkilenmediğine ulaşılmıştır. Kuruma duyulan güven ve disiplinli çalışma, maaş ve terfi üzerinde doğrudan ve olumlu etki yapmıştır. İkinci bağımlı değişken olan iş doyum duygusu; yöneticiye güven, kuruma güven ve disiplinli çalışma alt boyutlarından doğrudan ve olumlu yönde etkilenmektedir. Örgütsel güven bir ara değişken olarak incelenmiştir; Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile iş tatmininin alt boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini arasında örgütsel güvenin aracılık etkisi incelenmiş ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Nurhayati vd. (2020) iş doyumunu ve devir niyetini örgütsel güvenin ve örgütsel adaletin ölçülmesini inceledikleri araştırmaya Jakarta'daki çeşitli bilgi teknolojisi şirketlerinde çalışan 195 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu tespit edilmiştir. Fakat örgütsel güvenin işten ayrılma niyetini etkilemediği tespit edilmiştir. Başka bir sonuca göre iş tatmini ve örgütsel güvenin etkileşimi işten ayrılma niyetini etkilediği olup örgütsel adaletin ise işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Dalati vd. (2017) sürdürülebilir liderlik, iş memnuniyetine ilişkin örgütsel güvenin Suriye'deki yüksek öğretim kurumlarından elde edilen ampirik kanıtları inceledikleri araştırmaya yükseköğretim kurumlarında yöneticilik pozisyonlarındaki fonksiyonel, orta ve üst düzey yönetici ve akademisyenler katılmıştır. Araştırma sonucuna göre güvenin oluşturulmasında gerisindeki lider faktörüne vurgu yaptıkları araştırmalarında örgütsel güven ile üniversite çalışanlarının iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yadav ve Gupta (2017) prosedürel adalet, iş memnuniyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel güvenin aracılık rolünü hint turizm endüstrisini inceledikleri araştırmaya Delhi'in Ulusal Başkent Bölgesi'ndeki turizm endüstrisini geniş ölçüde kapsayan kuruluşlarda çalışan 204 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre örgütsel güvenin prosedür adaleti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği tespit edilmiştir. Bulunan bulgular ve belirtiler hipotezlerle desteklenmiştir. Yöneticiler ve organizasyonlar için bazı önemli çıkarımlar tespit edilmiştir. Yöneticiler, örgütsel işleyişin tüm yönlerinde adil prosedürler oluşturmaya çalışmalıdır. Ayrıca çalışanlar tarafından değerli olarak algılanan örgütsel güvenin özelliklerini de deşifre etmelidirler.

Güçer ve Demirdağ (2014) oteller üzerine örgütsel güven ve iş memnuniyetini inceledikleri araştırmaya 408 kişi katılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir anlatımla örgütsel güven arttıkça iş doyumunu da arttığı tespit edilmiştir.

Jaacks (1999) okul müdürlerinin yönetim stillerinin, öğretmen bilişsel stilleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya Nevada Eyaletinden yaşayan 119 adet anaokulu ve ilköğretim öğretmenleri ile 29 müdür katılmıştır. Araştırma sonucuna göre doyumun alt boyutlarındaki değişkenlerde öğretmenlerin doyum sağladıkları ancak en çok kontrol boyutunda müdürleriyle ilişki içinde oldukları ve bu konuda doyuma ulaştıkları gözlenmektedir. Diğer bir anlatımla öğretmenlerin kontrol alt boyutunda doyum sağladıkları gözlenmiştir. Bir diğer sonuca göre öğretmenler ücret konusunda memnun olmadıklarını ve öğretmenler mesleklerinin saygınlığı konusunda memnun olduklarını ve mesleklerine güvendikleri için işlerini kaybetmek istemediklerini belirtmişlerdir.

Gilbert ve Tang (1998) örgütsel güven öncüllerini inceledikleri araştırmaya Güneybatı Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir metropol şehirde bulunan bir federal devlet kurumun bir şubesinde 83 yönetici çalışan katılmıştır. Araştırma sonucuna göre yaş, medeni durum ve çalışma grubu uyumunun örgütsel güven ile pozitif olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin ırk ve cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.



2. YÖNTEM

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel yöntem; ampirik (görgöl) yöntem ya da sayısal yöntem olarak da adlandırılmaktadır. Bu yöntem gözlem ve ölçmeye dayalı tekrarlanabilen objektif araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2005). Nicel yöntemi kullanarak gerçekleştirilen araştırmalara nicel araştırmalar adı verilmektedir. Amacı bireylerin toplumsal davranışlarını gözlem, deney ve test yoluyla nesnel bir şekilde ölçmek ve sayısal verilerle açıklamak olan nicel araştırma olgu ve olayları gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan araştırma yaklaşımıdır (Erişti, 2013).

2.1. Katılımcılar

Araştırmanın alışma grubu Mersin ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda Rehber Öğretmen/Okul Psikolojik Danışmanı unvanıyla çalışan 155 kişiden oluşmaktadır. Veriler incelendiğinde ölçekleri düzgün doldurmadığı tespit edilen 4 kişinin verisi analiz kapsamında çıkartılmış ve araştırma 151 katılımcı ile yürütölmüştür. Çalışma grubuna ait betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1.*Çalışma Grubuna Ait Betimsel İstatistikler*

Cinsiyet	F	%
Erkek	49	32,5
Kadın	102	67,5
Yaş	F	%
30 yaş ve altı	37	24,5
31 yaş ile 45 yaş arası	99	65,6
46 yaş ve üstü	15	9,9
Medeni Durum	F	%
Bekar	56	37,1
Evli	95	62,9
Çalıştıkları Eğitim Kademesi	F	%
Anaokulu	7	4,6
İlkokul	61	40,4
Ortaokul	40	26,5
Lise	43	28,5
Gelir Durumu (Aylık TL)	F	%
3 bin ve altı	13	8,6
4 bin ve 6 bin arası	113	74,8
7 bin ve üstü	25	16,6
Kıdem Yılı	F	%
5 yıl ve altı	29	19,2
6 yıl ve 15 yıl arası	88	58,3
16 yıl ve üzeri	34	22,5
Okuldaki Görev Süresi	F	%
1 yıl ve altı	30	19,9
2 yıl ve 5 yıl arası	77	51,0
6 yıl ve 10 yıl arası	39	25,8
11 yıl ve üstü	5	3,3
Toplam	151	100

Tabloda katılımcıların sosyo-demografik değişkenlere göre dağılımlarına yer verilmiştir. Kadın katılımcılar erkek katılımcılardan daha fazladır. Çalışılan eğitim kademesine göre anaokulunda çalışanların az oldukları gözlenmiştir. Kıdem yılına göre 6-15 yıl arasındaki katılımcıların gelir durumuna göre ise aylık geliri 4-6 bin TL arasında olan katılımcıların ağırlıkta olduğu gözlenmektedir.

2.2. Prosedür

Araştırmaya ilk olarak Mesleki Doyum Ölçeği'nin ve Örgütsel Güven Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları değerlendirilip; Türkçe'ye uyarlayan araştırmacılardan e-posta yoluyla izinler alınarak başlanmıştır. 31.05.2021 tarihinde Çağ Üniversitesinden etik kurul onayı alınmış olup Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden de gerekli izinler alındıktan sonra 20 maddeden oluşan Mesleki Doyum Ölçeği, 22 maddeden oluşan Örgütsel Güven Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan 7 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak veriler online olarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında gönüllülük esas alınmış ve katılımcıların gönüllü olarak katıldıklarını beyan ettikten sonra ölçekleri doldurmaları sağlanmıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller

Araştırmada Kişisel Bilgi formu, Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği olmak üzere iki ölçek ve bir form kullanılmıştır. Katılımcılara ait kişisel bilgilere ulaşmak için araştırmacı tarafından oluşturulup ardından katılımcı tarafından doldurulan Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların mesleklerinden ne düzeyde doyum aldıklarını ölçmek için Mesleki Doyum Ölçeği ve son olarak katılımcıların örgütlerine ne düzeyde güven duyduklarını ölçmek için Örgütsel Güven Ölçeği uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu; Katılımcıların kişisel bilgilerini içermektedir. Bunlar: cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştığı eğitim kademesi, gelir durumu, kıdemi ve okuldaki görev süresi şeklinde soruları içermektedir. Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri; cinsiyet, yaş, medeni durumu, çalıştığı eğitim kademesi, gelir durumu, kıdemini ve okuldaki görev süresidir. Bağımsız değişken; bağımlı değişkeni etkileyen ve tahminleyen değişkendir (McMillan, 2004). Bu araştırmanın bağımlı değişkenleri; Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği'dir. Bağımlı değişken; açıklanması istenen durumu simgeleyen, bağımsız değişkenin etkilemesi beklenen değişkendir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004).

Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)

Mesleki Doyum Ölçeği, Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek likert tipi bir ölçektir. Ölçek soruları, kişinin mesleki faaliyetlere olan ilgisi, mesleki yeteneklerinin uygunluğu, gelişme isteği, sorumluluk alma isteği ve ilerleme fırsatları ile ilgili bilgileri sorgulamaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: hiçbir zaman, 5: her zaman) 20 madde yer almaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Yüksek puan mesleki doyumun yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçekte 4,9,10,11,14,19. maddeler olumsuz madde olarak düzenlenmiştir. Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)

Örgütsel Güven Ölçeği; 22 Maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçek 1-5 arası puanlanmaktadır (1: hiçbir zaman, 5: her zaman). Ölçekte 17. madde olumsuz madde olarak düzenlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizleri sonrası yapılan güvenirlik işlemi sonrasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin alt boyutları için 0.89 ile 0.82 arasında ve tüm ölçek için 0.92 düzeylerinde bulunmuştur. Katılımcıların ölçekten okullarındaki güven ile ilgili olarak aldıkları toplam puan, okullarındaki güvene ilişkin düzeylerini belirleyecektir. Cevaplayıcıların her bir faktörden aldıkları yüksek puan yüksek güven duyduklarını, düşük puan ise, düşük güven duyduklarını gösterecektir. Bu ölçekte güven, 3 boyuttan oluşmaktadır. 1,5,9,10,12,15,17. maddeler *yöneticiye güven* alt boyutunu, 2,6,7,8,13,16,21,22. maddeler *meslektaşlara güven* alt boyutunu ve 3,4,11,14,18,19,20. Maddeler ise *paydaşlara güven* alt boyutunu oluşturmaktadır (Yılmaz, 2006).

Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Bu Çalışma Kapsamındaki Güvenirlikleri

Araştırmanın analizi için kullanılan SPSS 22.0 paket programında ölçek sorularına ilişkin yapılan güvenirlik analizinde Cronbach's Alfa değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2.*Ölçeklerin Güvenirlik Analizi*

Ölçek	Cronbach's Alfa	Soru Sayısı
Mesleki Doyum Ölçeği	0.91	20
Örgütsel Güven Ölçeği	0.94	22
Yöneticiye Güven Alt Boyutu	0.90	7
Meslektaşlara Güven Alt Boyutu	0.93	8
Paydaşlara Güven Alt Boyutu	0.90	7

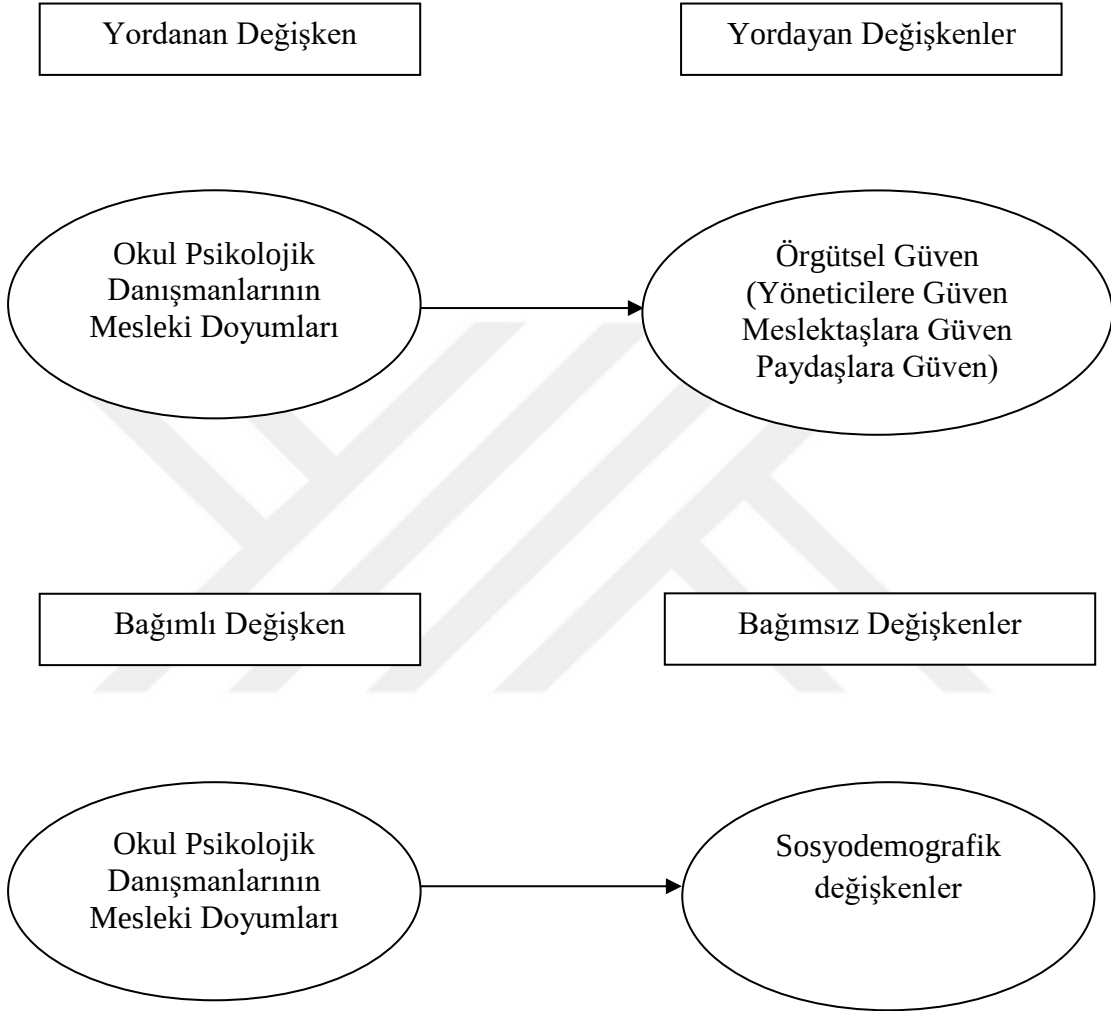
Elde edilen sonuçlara göre ölçekler 0.90 ile 0.94 arasında Cronbach's Alfa değerlerine sahiptir. Bu değerler, ölçeklerin güvenilirlik derecesinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2008).

2.4. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma yöneldiği amaç ve kapsamı bakımından tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Tarama modelleri genel tarama modelleri ve örnek olay tarama modelleri olmak üzere ikiye ayrılır. Genel tarama modelleri ise tekil ve ilişkisel tarama modelleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Kuzu, 2013). İlişkisel tarama modelleri ise iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Büyüköztürk, 2019). Araştırmanın modeli Şekil 3'te sunulmuştur:

Şekil 3.

Araştırmada Kullanılan Değişkenler



2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde öncelikle betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde kullanılacak tekniklere karar verirken önce kullanılan testlerin parametrik testlerin varsayımları incelenmiştir. Bu çalışmada aranan parametrik varsayımlar normallik varyansların homojen olması ve katılımcıların birbirinden bağımsız olması varsayımlarıdır. Köklü, Büyüköztürk ve Çoklu-Bökeoğlu

(2007) çarpıklık katsayısının -1 ve + 1 aralığında olmasının dağılımın normalden aşırı sapmadığını gösterdiğini belirtmektedirler. Yapılan analizlerde çarpıklık katsayısını -1 ve + 1 aralığında olduğu gözlemlendiğinden dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir. Yapılan analizde varyansların homojen olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi için araştırmada yer alan değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı saçılma diyagramı ile incelenmiş verilerin doğrusal olduğu saptanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde. 80 üzerinde bir değere rastlanmadığı için (Büyüköztürk, 2011) multicollinearity problemi olmadığı saptanmıştır.

Araştırmadaki bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimini analiz edilirken öncelikle varsayımlarının karşılandığı gözlemlendiğinden parametrik testlerden t testi, varyans analizi (ANAVO) teknikleri ve iki sürekli değişkenler için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon korelasyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutlarının mesleki doyumu yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon tekniği kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının MDÖ ve ÖGÖ ölçeklerine verilerin yanıtlar ile yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmektedir.

Katılımcıların Meslek Doyumu Puanları İle Örgütsel Güven Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 3.

Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanları ile Örgütsel Güven Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
1. Mesleki Doyum	-			
2. Yöneticilere Güven	.39**	-		
3. Meslektaşlara Güven	.33**	.79**	-	
4. Paydaşlara Güven	.45**	.55**	.60**	-

** .Korelasyonlar .01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

* .Korelasyonlar .05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 3'ten anlaşılacağı üzere, MDÖ'nden alınan puanlarla ÖGÖ alt boyutlarından alınan puanları arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < .01$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. H_0 hipotezi red, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda okul psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar yükseldikçe mesleki doyumları da yükselmektedir.

Katılımcıların Meslek Doyumu Puanlarının Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Tarafından Yordanmasının incelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlarının mesleki doyumlarını ne kadar yordadığını belirlemek için yapılan aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Katılımcıların Mesleki Doyumun Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	T	İkili r	Kısmi r
Sabit	49.43	4.36		11.34	-	-
Paydaşlara Güven	.90	.23	.36	3.92	.45	.31
Yöneticilere Güven	.50	.21	.29	2.38	.39	.17
Meslektaşlara Güven	-.20	.22	-.12	-.92	.33	.110
R= .486 ^a R ² = .236 F= 15.13 *p<0.5						

Tablo 4'te görüldüğü gibi örgütsel güvenin alt boyutları olan paydaşlara, yöneticilere ve meslektaşlara güven değişkenleri mesleki doyum puanlarındaki varyansın (değişkenliğin) %23.6'sını açıklamaktadır. Katılımcıların mesleki doyumunu en çok yordayan örgütsel güven boyutlarının hangileri olduğunu belirlemek amacıyla aşamalı doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

Katılımcıların Mesleki Doyumun Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Model	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ²
Mesleki Doyum	1	Sabit	50.52	4.34		11.63	.00		
		Paydaşlara Güven	1.12	.18	.45	6.12	.00	.45	.20
	2	Sabit	48.94	4.32		11.31	.00		
		Paydaşlara Güven	.83	.22	.33	3.83	.00	.48	.23
		Yöneticiye Güven	.37	.15	.21	2.42	.02		

Toplam: R² = .232, F= 22.30; P< .05

Tablo 5'te aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizinin 2 aşamada tamamlandığı ve varyansa katkıları açısından değerlendirildiğinde paydaşlara güven ve yöneticilere güven değişkenlerinin psikolojik danışmanların mesleki doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Birinci aşamada paydaşlara güven tek başına toplam varyansın % 20'sini açıklamaktadır (R= .45, R²= .20, P<.00). İkinci aşamada ise yöneticiye güven değişkeni modele girdiğinde açıklanan varyans % 23.2'ye yükselmiştir (R= .48, R²= .23.2; P<.00). Sonuç olarak, 2 aşamadan oluşan model toplam varyansın % 23.2'sini açıklamaktadır.

Katılımcıların Meslek Doyumlarının Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Tablo 6.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	t	p
MDÖ	Cinsiyet	Erkek	49	75,04	11,17	-1,25 ,21
		Kadın	102	77,44	10,95	

Tablo 6'da görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların

MDÖ puanlarının okul psikolojik danışmanların cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,25$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	F	p
MDÖ	Yaş	30 ve altı	37	79,94	9,34	2,65 ,07
		31-45	99	75,96	11,42	
		46 ve üstü	15	73,13	11,11	

Tablo 7’de görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,65$; $p=,07$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir. Yani grup ortalamaları incelendiğinde yaş yükseldikçe doyumun düştüğü gözlenmektedir ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 8.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	t	p
MDÖ	Medeni Durum	Evli	95	78,05	11,75	1,19 ,23
		Bekar	56	75,84	10,58	

Tablo 8’de görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ puanlarının okul psikolojik danışmanların medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup

t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,19$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir. Yani puan ortalamaları incelendiğinde evli psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalamaları bekar olanlardan daha yüksektir ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 9.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	F	p
MDÖ Eğitim Kademesi	Anaokulu	7	84,28	5,52	2,05	,10
	İlkokulu	61	77,49	10,29		
	Ortaokulu	40	73,97	11,30		
	Ortaöğretim	43	76,74	11,99		

Tablo 9’da görüldüğü üzere, örneklemini oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ aritmetik ortalamalarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda eğitim kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 2,05$; $p=,10$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	F	p
MDÖ Gelir Durumu	3 ve altı	13	85,07	10,69	5,56	,00
	4-6	113	76,53	11,12		
	7 ve üstü	25	72,88	8,61		

Tablo 10’da görüldüğü üzere, örneklemini oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ aritmetik ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gelir gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 5,56$; $p=,00$; $p<.05$). H_0 hipotezi red, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. Yapılan post-hoc testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11.

Mesleki Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Gelir Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh_x	p
MDÖ	3 bin ve altı	4-6 bin	8,54*	3,14	,00
		7 bin ve üstü	12,19*	3,66	,00
	4-6 bin	3 bin ve altı	-8,54*	3,14	,00
		7 bin ve üstü	3,65	2,37	,12
	7 bin ve üstü	3 bin ve altı	-12,19*	3,66	,00
		4-6 bin	-3,65	2,37	,12

Örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ puanlarının gelir durumu değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 3 bin ve altı ile 4 bin-6 bin ve 7 bin ve üstü grupları arasında 3 bin ve altı grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=,00$; $p=,00$; $p<.05$). Bu durum, 3 bin ve altı aylık gelir grubuna sahip okul psikolojik danışmanların 4 bin – 6 bin ve 7 bin ve üstü arası gelirlere sahip okul psikolojik danışmanlara kıyasla mesleklerinde daha fazla doyum sağladıkları söylenebilir.

Tablo 12.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	F	p
MDÖ Kıdem	5 ve altı	29	80,31	9,79	1,98	,14
	6-15 yıl	88	75,73	11,23		
	16 ve üstü	34	75,94	11,21		

Tablo 12’de görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,98$; $p=,14$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puan Ortalamalarının Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Grup	(n)	(x)	(ss)	F	p
MDÖ Okuldaki Görev Süresi	1 ve altı	30	78,70	12,75	1,84	,14
	2-5 yıl	77	77,67	10,43		
	6-10 yıl	39	73,25	10,30		
	11 ve üstü	5	75,40	12,30		

Tablo 13’te görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanların MDÖ aritmetik ortalamalarının okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda görev süresi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,84$; $p=,14$; $p>.05$). H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde çalışma ile ilgili tartışma, sonuç ve öneriler kısımlarına yer verilmektedir.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puanları ile Örgütsel Güven Alt Ölçeklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının MDÖ'den alınan puanlarla ÖGÖ alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar yükseldikçe mesleki doyumları da yükselmektedir. Literatürde bu sonuçlarla hem paralel hem de çelişen çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin Özdemir (2020) yaptığı çalışmada mesleki doyum ile örgütsel güven düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu durumda ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyleri düşmekte; örgütsel güven düzeyleri azaldıkça mesleki doyum düzeyleri artmaktadır. Diğer taraftan Yılmaz (2019) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisini incelediği araştırmasında örgütsel güven ve iş doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer olarak Güleriyüz (2017) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven ve mesleki motivasyon düzeyleri arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Buna göre örgütsel güven puanı arttıkça mesleki motivasyon artmakta, örgütsel güven puanı düştükçe mesleki motivasyon da düşmektedir. Bu araştırma sonuçlarıyla paralel olan ve başka meslekler için de iş doyum ve örgütsel güvenin incelendiği araştırmalar literatürde yer almaktadır. Örneğin Lee ve ark. (2013) tarafından gazino çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada örgütsel güvenin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının ÖGÖ alt boyutlarının mesleki doyumlarını ne kadar yordadığını belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güvenin alt boyutları olan paydaşlara, yöneticilere ve meslektaşlara güven değişkenleri mesleki doyum puanlarındaki varyansın %23.6'sını açıklamaktadır. Katılımcıların mesleki doyumunu en çok yordayan örgütsel güven boyutlarının hangileri olduğunu belirlemek amacıyla aşamalı doğrusal regresyon analizi sonucunda ise aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizinin 2 aşamada tamamlandığı ve varyansa katkıları açısından değerlendirildiğinde paydaşlara güven ve yöneticilere güven değişkenlerinin psikolojik danışmanların mesleki doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Birinci aşamada paydaşlara güven tek başına toplam varyansın % 20'sini açıklamaktadır. İkinci aşamada ise yöneticiye güven değişkeni modele girdiğinde açıklanan varyans %23.2'ye yükselmiştir. Sonuç olarak, 2 aşamadan oluşan model toplam varyansın %23.2'sini açıklamaktadır.

Literatürde doğrudan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarının örgütsel güven bileşenleri tarafından yordanıp yordanmadığını gösteren herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak diğer branştan öğretmenlerle yapılan çalışmalar literatürde yer almaktadır. Örneğin Usikalu, Ogunleye ve Effiong (2015) yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumlarının örgütsel güven düzeylerine göre farklılaştığını ve bu farklılığın örgütsel güven düzeyi yüksek olanlar lehine olduğunu saptamışlardır. Yılmaz (2019) ise ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumunu yordayıp yordamadığını incelediği araştırmasında, örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı bağımsız değişkenlerinin iş doyumunu yordadığını saptamıştır. Yordayıcı değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki göreceli önem sırası ise çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklıktır. Benzer olarak Gürarslan (2021) öğretmenlerin örgütsel adaletlerinin ve örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordama durumuna ilişkin yaptığı çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel güvenin mesleki doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğunu saptamıştır. Horuz (2014) ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının örgütsel güven algıları üzerinde zayıf bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Doğrudan bu çalışmada da yer alan değişkenlerle yapılan başka bir araştırmada

Soydaş (2021) liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerini incelemiş ve öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel güvenin bileşenleri olan meslektaşlara güven, veli ve öğrencilere güven ve müdüre güven değişkenleri tarafından yordandığını saptamıştır. Değişkenlerin iş tatmini üzerindeki önem sırası; yöneticiye güven, veli ve öğrencilere güven ve meslektaşlara güvendir. Sarıkaya (2019) ise öğretmenlerde iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısını incelediği araştırmasında, örgütsel güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı iken paydaşlara güven iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı değildir.

Bu çalışmada psikolojik danışmanlarda örgütsel güvenin en çok paydaşlara güven değişkeni tarafından yordandığı meslektaşlara güven alt boyutunun ise psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını diğerlerine oranla daha az yordadığı görülmektedir. Diğer taraftan öğretmenler ile yapılan çalışmalarda ise psikolojik danışmanlardan farklı olarak yöneticilere güven mesleki doyumu en çok yordayan değişkendir (Sarıkaya, 2019; Soydaş, 2021). Bunun nedenleri üzerinde düşünüldüğünde psikolojik danışmanların okullarda sunduğu hizmetin kapsamının bunda etkili olabileceği düşünülmektedir. Örneğin Bozkur (2019) tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik danışmanların okulda en sık konsültasyon verdikleri grup olarak velileri işaret ettikleri saptamıştır. Psikolojik danışmanlar öğretmenlerden daha farklı konularda ve farklı çerçevelerde veli ve öğrencilere hizmet sundukları için hizmetin doğası gereği paydaşlara güvenmeleri mesleki doyumlarını etkilemektedir.

Özellikle örgütsel güvenin alt boyutların meslektaşlara güven alt boyutunun psikolojik danışmanlardaki mesleki doyumun anlamlı bir yordayıcısı olmaması ve yöneticilere güven alt boyutunun ise paydaşlara güven alt boyutuna oranla mesleki doyumu daha az yordaması bu çalışma kapsamında elde edilen en önemli bulgulardan biridir. Bu duruma okul psikolojik danışmanlığının öğretmenlikten farkı olması ve her ne kadar kadro olarak öğretmen statüsünde olsalar da yaptıkları işin kapsamı nedeniyle meslektaş olarak öğretmenlerden farklılaşmalarının neden olabileceği düşünülmektedir. Literatürde de okul psikolojik danışmanlarının unvan konusunda yaşadıkları zorlukların ele alındığı gözlenmektedir. Örneğin Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) tarafından yapılan bir çalışmada okul idarecilerinin ve diğer öğretmenlerin rehberlik hizmetlerine yönelik ön yargılı tutumları, psikolojik danışmanın görev tanımının net olmaması, gerçekçi

olmayan ve görev alanı dışındaki beklentiler okul psikolojik danışmanlarının karşılaştığı zorluklar olarak tespit edildiği görülmektedir.

Katılımcıların Mesleki Doyum Puanlarının Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

İlgili literatürde mesleki doyum düzeyinin demografik değişkenlerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları eğitim kademesi, gelir durumu, kıdemi ve okuldaki görev süresine göre değişip değişmediğini inceleyen çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışmaya göre psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri *cinsiyetlerine* göre anlamlı bir farklılık göstermemiş olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Ancak ortalama puanlara bakıldığında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu konuda çeşitli araştırma bulgularının var olduğu gözlenmektedir. Örneğin bu araştırma ile benzer sonuçları bulan Kadioğlu (2014) rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında mesleki doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Fakat kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada ise kadınlarla erkekler arasındaki mesleki doyum düzeyini eşit olduğunu bulan Bayram (2019) yaptığı çalışmasında mesleki doyumun cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Anlamlı çıkan araştırmalarda bulunmaktadır. Örneğin Güleriyüz'ün (2017) öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında ise mesleki doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve kadın katılımcılar lehine farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada ise Pan vd.'nin (2015) Çin'in Shenyang kentindeki altı üniversitesinde 1210 öğretmenle yaptıkları çalışmasında anlamlı olduğu ve erkeklerin kadınlara göre mesleki doyumunu daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bulguların genel olarak bu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi *yaş* değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmamakta olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu araştırma bulgularıyla benzer sonuçlar çıkan araştırmalar vardır. Örneğin Korkutan (2018) öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında mesleki doyum puanlarındaki fark yaş değişkeni açısından anlamlı

bulmamıştır. Özdemir (2020) ise Edirne ili ve Uzunköprü ilçesinde resmi okullarda görev yapan ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, mesleki doyum puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmamıştır. Bu araştırma sonucunun tersi çıkan araştırmalarda mevcuttur. Örneğin Kadioğlu (2014) rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmada, mesleki doyum puanlarındaki fark yaş değişkeni açısından anlamlı bulmuştur. Farkın 21-30 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu arasında 21-30 yaş grubunun lehine; 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 41 ve üstü yaş grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Literatür tarandığında sonuçların bulgularımızı desteklediği görülmektedir. Yaş değişkeni açısından genellikle mesleğin ilk yıllarında doyumun yüksek olduğu, daha sonraki yıllarda düştüğü gözlenmektedir. Çalışanların ilk yıllarda mesleki doyumlarındaki artışın nedeni geleceğe ve mesleğe olan beklentilerinin fazla olması, sonraki yıllarda düşmesinin nedeni ise hayat ve iş ile ilgili beklentilerinin birçoğunu gerçekleştirememiş olmaları olabilir.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi *medeni hal* değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmamakta olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında evlilerin bekarlara göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir (2020) Edirne ili ve Uzunköprü ilçesinde yaptığı çalışmada mesleki doyum puanlarındaki fark *medeni hal* değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bulmamıştır. Bir diğer araştırmaya göre Maslach ve Jackson'un (1985) rehber öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında ise mesleki doyum ölçeği puanlarının *medeni durum* değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bizim çalışmamızdaki sonuçları desteklediği görülmüştür. Medeni haldeki değişimin mesleki doyumunu etkilemediği görülmektedir.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi ile okul psikolojik danışmanlarının *çalıştıkları eğitim kademesi* değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmamakta olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında anaokulunda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Literatür tarandığında çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine ait bulguların çok fazla olmadığı bundan kaynaklı ileride yapılacak araştırmalara kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi *gelir durumu* değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta olup, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının MDÖ puanlarının gelir durumu değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 3 bin ve altı ile 4 bin - 6 bin ve 7 bin ve üstü grupları arasında 3 bin ve altı grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 bin ve altı aylık gelir grubuna sahip okul psikolojik danışmanların 4 bin – 6 bin ve 7 bin ve üstü arası gelirlere sahip okul psikolojik danışmanlarına kıyasla mesleklerinde daha fazla doyum sağladıkları söylenebilir. Ortalama puanlara bakıldığında da 3 bin ve altı gelire sahip okul psikolojik danışmanlarının diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Literatür tarandığında aylık gelir değişkenine ait bulguların çok fazla olmadığı bundan kaynaklı ileride yapılacak araştırmalara kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi *kıdem* değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmamakta olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Özdemir (2020) Edirne ili ve Uzunköprü ilçesinde yaptığı çalışmasında mesleki doyum puanlarındaki fark kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bulmamıştır. Korkutan (2018) öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında mesleki doyum puanlarındaki fark kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bulmamıştır. Bu çalışma sonuçlarıyla benzer çalışmalarla birlikte farklı sonuçlara sahip çalışmalarda bulunmaktadır. Bir araştırmaya göre meslek hayatının başlarında beklentilerin ve geleceğe yönelik isteklerin fazla olması gibi etkenlerden kaynaklı okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu araştırmalarda mevcuttur. Örneğin Sarason'ın (1971) yaptığı araştırmasında mesleklerinin ilk yıllarında hissettikleri heyecan, çalışma isteği vs. gibi etkenlerden dolayı mesleki doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir araştırmada ise yüksek kıdeme sahip okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu araştırmalarda mevcuttur. Örneğin Worrell vd. (2006) yüksek kıdeme sahip okul psikolojik danışmanların diğer yıllara göre daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma sonucuna göre kıdem değişkeni için daha fazla çalışma yapılması sonuçların genellenebilirliği açısından katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmaya göre mesleki doyum düzeyi ile *okuldaki görev süresi* değişkeni arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada farklılık istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiş olup, H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında, 1 yıl ve altı okuldaki görev süresine sahip okul psikolojik danışmanlarının diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Özdemir (2020) Edirne ili ve Uzunköprü ilçesinde yaptığı çalışmasında mesleki doyum puanlarındaki fark aynı kurumda çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bulmamıştır. Gülten (2018) çalışanların bulundukları iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre iş doyumlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Bu değişken açısından yapılan araştırmalara çok fazla rastlanılmamıştır. Bu durumdan kaynaklı bu çalışmalar literatüre kaynak teşkil etmesi düşünülebilir. Aynı kurumda çalışarak benzer şartların devam ettiği düşünüldüğünde beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Okul psikolojik danışmanların mesleki doyum ve örgütsel güven alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
2. Örgütsel güvenin alt boyutları olan paydaşlara, yöneticilere ve meslektaşlara güven değişkenleri mesleki doyum puanlarını düşük (%23.6) düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir.
3. Paydaşlara güven ve yöneticilere güven değişkenlerinin psikolojik danışmanların mesleki doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.
4. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
5. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
6. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları medeni durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
7. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları çalıştıkları eğitim kademesine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
8. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları gelir durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Farklılığın 3 bin ve altı ile 4 bin-6 bin ve 7 bin ve üstü grupları arasında 3 bin ve altı lehine olduğu görülmüştür. 3 bin ve altı aylık gelire sahip okul psikolojik danışmanların diğer iki aylık gelir grubuna kıyasla mesleklerinde daha fazla doyum sağladıkları görülmüştür.
9. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları kıdemine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
10. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum puanları okuldaki görev süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Öneriler

1. Bu araştırmaya Mersin ilinde görev yapan okul psikolojik danışmanları katılmıştır. Araştırma diğer illerde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının örgütlerine duydukları güven ile mesleklerinden aldıkları doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yardımcı olabilir.
2. Araştırmada kullanılan değişkenler hakkında literatür taranarak okullara katkı sağlanabilir.
3. Okul yöneticilerinin örgütlerine duydukları güven ve mesleklerinden aldıkları doyum konularında bilinçlenmelerini arttırmak amacıyla eğitimler düzenlenebilir.
4. Okullarda başarılı personellere pekiştireçler verilerek mesleklerinden aldıkları doyum düzeylerinin artırılması sağlanabilir.
5. Okul psikolojik danışmanlarının mesleklerinin ilk yıllarında aldıkları yüksek doyum düzeyine sahipken ilerleyen yıllarda ise mesleklerinden aldıkları doyum düzeyinde azalma gözlenmektedir. Kıdemi yüksek olan okul psikolojik danışmalarına mesleki doyum düzeylerini arttırıcı faaliyet ve imkanlar sunularak mesleklerinden aldıkları doyum düzeylerinin arttırılacağı düşünülmektedir.
6. Yaş değişkeni açısından bakıldığında okul psikolojik danışmanların mesleklerinin ilk yıllarında mesleki doyumlarının yüksek, yaşları ilerledikçe mesleklerinden aldıkları doyum düzeyleri düşmekte olduğu gözlenmiştir. Okul psikolojik danışmanların ileri yaşlarda hizmet içi eğitimlerle mesleki doyumlarını arttırıcı eğitimler verilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2007). Uzman alanında çalışmanın iş doyumuna etkileri. paradoks, ekonomi, sosyoloji ve politika dergisi [e-dergi], 3 (1), 1-12.
- Acar, F. T. (2001). Duygusal zeka yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: banka şube müdürleri üzerinde bir alan araştırması [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Afşar, L. (2013). Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul üniversitesi].
- Agun, H. (2011). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi].
- Ağan, F. (2002). Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Akay, S., Türk, F., Mercan, Ö. & Urtekin, F. (2019). Psikolojik danışmanların bakış açısından rehberlik hizmetleri yönetmeliği'nin incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(3), 891-918. DOI: 10.17679/inuefd.608205.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. Eğitim ve Bilim, 40(181), 175-189
- Akın U. & Orman E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Gaziosmanpaşa Üniversitesi SDU International Journal of Educational Studies, 2(2), 92-102. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduijes/issue/20864/223882>.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19(1), 105-135.
- Akman, T. (2019). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Akman, Y. (1992). İlköğretimde rehberliğin yeri ve önemi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8, 317-320.

- Akmaz, A. (2016). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Dijital Arşiv Sistemi.
- Aksu, G., Acuner, A. M. & Tabak R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 55 (4), 271-282.
- Akyel, Y. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi].
- Akyürek, B. (2017). Öğretim elemanlarında psikolojik sözleşmenin örgütsel güven üzerine etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Alahari, U. (2017). Supporting Socio-Emotional Competence and Psychological Well-Being of School Psychologists through Mindfulness Practice. Contemporary School Psychology, Cilt 21, Sayı 4, 369-379.
- Alıcı, B. & Yalçinkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. Folklor/Edebiyat, folklor/edebiyat, 213-229. DOI: 10.22559/folklor.939.
- Altan, İ. (2015). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitim personelinde iş doyumunun genel ruh sağlığı düzeyine etkisinin branş çerçevesinde karşılaştırılması [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi].
- Altıntaş, E. (2015). Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik (16.baskı). G.Can (Ed.) Psikolojik danışma ve rehberlik içinde. 1-29. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Altun, A. (2010). Medya okuryazarlığının sosyal bilgiler programlarıyla ilişkilendirilmesi ve öğretimi [Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi].
- Amit, R. & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. Strategic Management Journal, 14, 33-46.
- Argon, T. & Eren, A. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Arıca, T. (1999). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve mesleki benlik saygılarının geliştirilmesine yönelik bir grupla psikolojik danışma uygulaması. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 11 ,11- 22.
- Arnett, J. J. (1999). Adolescent storm and stress, revisited. American Psychologist, 54(5), 317-326.

- Arnold, K. A., Barling, J. & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership or The Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment and Team Efficacy. *Leadership & Organizational Development*, Vol. 22, s. 315–20.
- Aslan, B. (1997). Kurum bakımında bulunan korunmaya muhtaç çocukların davranış sorunları [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9.
- Aşlamacı, İ. (2017). İmam-Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi XVI/31 (2017)* 175-201.
- Atıcı, M., Özyürek, R. & Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 7-26.
- Aydın, G., Aydın, Y. & Karacan-Özdemir, N. (2020). İş yaşamında kabul ve eylem formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 32-54.
- Aydınoğlu, P. & Üredi, L. (2020). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin İli örneği. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5681-5703. DOI: 10.26466/opus.755487.
- Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021167583>.
- Aykaç, F. (2016). Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Meslekî Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi].
- Erişti, B. (2013). Türk Üniversitelerinde Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Profilleri. *Eğitim ve Bilim*, 38, 167.
- Bakırcıoğlu, R. (2000). İlköğretim ortaöğretim ve yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışma. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Bakırcıoğlu, R. (2005). İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışma. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Bardhoshi, G. & Duncan, K. (2009). Ruralschoolprincipals' perception of theschoolcounselor's role. *TheRuralEducator*, 30(3), 16-24.
- Bar-On, R. (1997). Bar On emotional quotient inventory. Multi-health systems.
- Başaran, A. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi].
- Bayram, A. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü örneği. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Beesley, D. & Frey, L. L. (2006). Principals' perceptions of school counselor rolesand satisfaction with school counseling services. *Journal of School Counseling*, 4(14).
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki [Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi].
- Bloom, B. (1979). İnsan nitelikleri ve okulda öğrenme (D.A. Özçelik, Çev.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Bodenhorn, N. & Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14-28.
- Bogenç, A. (2005). Kendine saygı ölçeği. *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi*, 1, 143-151.
- Bond, F. W., Lloyd, J. & Guenole, N. (2013). The work- related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 331-347, DOI: 10.1111/joop.12001.

- Bozkur, B. (2019). Okul psikolojik danışmanlığında konsültasyon hizmetleri ve psikolojik danışmanların konsültasyon yeterlik düzeylerinin incelenmesi [Doktora tezi, Mersin Üniversitesi].
- Bozkurt, E. (2015). Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel sinizim arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi].
- Bromiley, P. & Cummings, L. L. (1996). The organizational trust inventory (OTI). Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.). Thousand Oaks: Sage. Trust in Organizations: 302-319.
- Bryk, A. S. & Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for improvement. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik psikolojisi biliminin insan doğasına dair söyledikleri. (İ. D. E.Sarioğlu, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burnham, J. J. & Jackson, C. M. (2000). School counselor roles: Discrepancies between actual practice and existing models. Professional school counseling, 4(1), 41.
- Butler, J. K. (1991). Towards Understanding and Measuring Conditions Of Trust; Evolution Of A Conditions Of Trust Inventory. Journal of Management, 17:3, 643-663.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı - istatistik, araştırma deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Kestirisel istatistik. Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 26(2), 409-428.
DOI: 10.1501/Egifak_0000000483
- Camadan, F. & Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 199-211.
- Canel, N. (2017). Eğitimde rehberlik hizmetlerinin yeri ve önemi (7.baskı). B.Aydın (Ed.) Rehberlik içinde. Ankara: Pegem Akademi. 117-151.
- Cemaloğlu, N. & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15/2, 466-467.
- Charkuff, R. (2011). 21. yüzyılda yardım etme sanatı. Ankara: Nobel Yayınevi Basım Dağıtım.
- Cheah, P. K., Lee, M. N., Low, S. K. & Kok, J. K. (2012). The Provision Of Counseling Services In The Secondary Schools Of Perak State, Malaysia.

Second International Conference On Social Science And Humanity, Cilt 31, Sayı 2, 70-89.

Clarke, J. (2002). Maymuncuk. İstanbul: MESS Yayınları.

Cohen, D. & Prusak, L. (2001). Kavrayamadığımız zenginlik, kuruluşların sosyal sermayesi. İstanbul: MESS Yayınları.

Comier, W. H. & Cormier, L. S. (1991). Interviewing strategies for helpers (3. Baskı). Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.

Corey, G. (2008). Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları. Ankara: Mentis Yayıncılık.

Corey, G., Corey, M. S. & Callanan, P. (1998). Issues and ethics in the helping professions. Pacific Grove, CA: Brooks Cole.

Cufaude, J. (1999). Creating Organizational Trust. Association Management, v.51, N:7.

Cüceloğlu, D. (2016). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi, 236.

Çelik, C. (2007). Niklas Luhmann'da sosyal sistem olarak toplum ve modern toplumun karmaşıklığı sorunu. Bilimname, 12, 51-74.

Çelik, K. & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 11, 31-38.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çetinkaya, B. (2017). Rehberlikte temel kavramlar (7.baskı). B.Aydın (Ed.) Rehberlik içinde (s.2-36). Ankara: Pegem Akademi.

Çetinkaya, R. & Kararırmak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(37), 107-121.

Çınkır, Ş. & Kuru-Çetin, S. (2010). Öğretmenlerin okullarda okul ilişkileri hakkındaki görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(3), 353-371.

Çifçili, V. (2008). Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve meslekî doyumları arasındaki ilişki [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].

Çoban, R. (2018). Kurumsal bakım hizmeti veren kuruluşlarda çalışan personelin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Gümüşhane ili örneği [Yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi].

Coştu, Y. (2013). Din görevlilerinde meslekî doyum: çorum il merkezi örneği. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6/1, 1-18.

Çömezoğlu, E. (2007). Ebelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin analizi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].

- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B. & Caster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. Small Businesses Symposium.
<http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt>.
- Dalati, S., Raudeliūnienė, J. & Davidavičienė, V. (2017). Sürdürülebilir liderlik, iş memnuniyetine ilişkin örgütsel güven: Suriye'deki yüksek öğretim kurumlarından elde edilen ampirik kanıtlar. *Business, Management and Education*, 15(1), 14-27.
- Dalçıçek, E. (2016). Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının karşılaştırılması [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi].
- Demir, S. (2010). Ankara Üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi].
- Demir Engizek, S. (2011). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı: Kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: otel işletmeleri üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Deniz, M. E., Özer, E. & Işık, E. (2013). Duygusal zekâ özelliği ölçeği-kısa formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*. 38(169), 407-419.
- Derinbay, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156.

- Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (2),1, ISSN: 1309 -8039.
- Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Dinç, S. (2007). Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>.
- Doğan, B. B. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi].
- Doğan, S. (1993). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik kimliği: Gelişmeler ve sorunlar. II. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi’nde sunulan bildiri, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, S. (1996). Milli Eğitim Bakanlığı’nın psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili temel politikaları ve yaklaşımları: Son 25 yıla ilişkin bir değerlendirme. 3. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi’nde sunulan bildiri. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30: 120-129.
- Donat-Bacıoğlu, S., Onat-Kocabıyık, O. & Malkoç, A. (2017). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin okullardaki rehberlik servisini değerlendirmeleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 0-0. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/41239/488652>.
- Dost, M. T. & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389407.
- Durmuş, A. (2015). Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi].

- Efeoğlu, G. E. & Özgen, H. (2007). İlaç sektöründe bir araştırma: iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2): 237-25.
- Eğriboyun, D. (2015). Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu. İzmir: Etki Yayınları.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Er, Ç. A. (2017). Rehber öğretmenlerde mesleki benlik saygısı, duygusal zeka ve yaşam doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi].
- Erdal, N. & Altındag, E. (2020). Research on the effects of job satisfaction on organizational trust and organizational citizenship in health workers: a case study of university hospitals. *Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML)*, 7(3), 124-142.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Erdemir, N., Sumbas, E., Umur, Z. & Tunca, A. (2019). 8. sınıf öğrencilerin okul psikolojik danışmanı kavramına ilişkin algılarının incelenmesi: Malatya ili örneği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 952-962.
DOI: 10.17679/inuefd.489572.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2012). Eğitimde değişim yönetimi. Ankara: Pegem A yayıncılık. 78.
- Erdoğan, S. (2006). Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama [Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi].
- Erdur-Baker, Ö. & Çetinkaya, E. (2007). Etik: davranışta kırılma noktası. İçinde Özyürek, R., KorkutOwen, F. & Owen, D. (Ed.). *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik. Meslekleşme sürecinde ilerlemeler*, Cilt 1. Ankara: Nobel Yayın. 163-182.
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (7. b.). İstanbul: Beta Yayınları.

- Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergül, O. (2015). Banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gelişim Üniversitesi].
- Erişti, B. (2013). Türk üniversitelerinde eğitim programları ve öğretim anabilim uzmanları görevleri yapan öğretim elemanlarının profilleri.
- Erkan, S. (2001). Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Hazırlanması. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erkan, Z. (2011). Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi].
- Eroğlu, K. (2004). Örgüt kültürünün çalışanların iş doyumuna etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış, 12(1), 39-52.
- Eskin, M. (2000). Adolescent psychological problems and their relation-ships with suicidal behavior. J Clin Psy. 2000; 3(4): 228-234.
- Fernando, D. M. & Hulse-Killackey, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's level counseling students. Counselor Education & Supervision, 44, 293- 304.
- Fitch, T., Newby, E., Ballesterio, V. & Marshall, J. L. (2001). Future school administrators perceptions of the school counselor's role. Counselor Education and Supervision, 41(2), 89-99.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30, 162.
- Fukuyama, F. (2000). Güven sosyal erdemler ve refahın yaratılması. İstanbul: İşbankası Kültür Yayınları.
- Fulmer, C. A. & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust across multiple organizational levels. Journal of management, 38, 1167–1230.
- Furnham, A. (2005). The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization. New York: Psychology Press.

- Genç, S. Z. (2005). İlköğretim birinci kademedeki okul-aile işbirliği ile ilgili öğretmen ve veli görüşleri. *Türk Eğitim Dergisi*, 3(2), 227-243.
- Gezegen, S. (2010). İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki: bir mobilya işletmesinde alan araştırması [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi].
- Gilbert, J. A. & Tang, T. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27 (3), 321-338.
- Gök, G. (2011). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi].
- Gökdoğan, D. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ahi Evran Üniversitesi].
- Göküş, Ş. (2019). Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 9(2), 285-309. DOI: 10.13114/MJH.2019.491.
- Gözen, E. D. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerinde bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi].
- Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2014). Örgütsel güven ve iş memnuniyeti: oteller üzerine bir araştırma. *İşletme Yönetimi Dinamikleri*, 4 (1), 12-28.
- Güleryüz, D. (2017). Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi: Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- Gülten, G. (2018). Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. *Kuram ve uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1749-1767.
- Gündüz, B. & Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17375/181683>.
- Günel, D. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolünün incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi].

- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Gürarslan, N. (2021). İlkokullarda öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyuma etkileri [Tezsiz yüksek lisans projesi, Pamukkale Üniversitesi].
- Gürsel, M. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri. *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi, 75-92.
- Güven, M. (2009). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (9)2, 171-179.
- Güven, M. (2014). Psikolojik danışma ve rehberlik. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Güzel, M. O. & Barakazı, M. (2018). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kapsamında insanların turizm hareketlerine katılma durumları üzerine ilişkiseli bir değerlendirme. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(14), 1001-1010.
- Gysbers, N. C. (1997). Evaluating comprehensive school guidance program. Ed. N.C Gysbers and P. Henderson, *Comprehensive guidance programs that work II*. (pp.283-292). Greensboro, N.C. ERIC/CASS Publication.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Halis, M., Gökgöz, G. S. & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
- Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepe, E. & İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 28-33.
- Hatipoğlu, H. (2010). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarının belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- Hernandez, T. J. & Seem, S. R. (2004). A safe school climate: A systemic approach and the school counselor. *Professional School Counseling*, 7, 256-263.

- Horuz, F. (2014). Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- House, R. & Hayes, R. L. (2002). School counselors: Becoming key players in school reform. *Professional School Counseling*, 5, 249–256.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The omnibus T-Scale. In W. K. Hoy ve C.G. Miskel, *Studies in Leading and Organizing Schools* (pp. 181-208). Information Age Publishing: Greenwich: CT.
- Huff, L. & Kelly, L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- İşleyen, R. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmen performans yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].
- İşık Tokmak, A. (2019). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi].
- İşıkgöz, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğretmen adaylarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları: Batman Üniversitesi örneği. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 5(2), 57-72. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/buyasambid/issue/29815/320683>.
- Izgar, H. (2003). Endüstri ve örgüt psikolojisi. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Jaacks, G. (1999). Kunts in der hansestadt – Repräsentation und Vermittlung; in Bracker, J. et al. eds., *Die Hanse. Lebenswirklichkeit und Mythos*, 3rd ed. (Lübeck) 508-24.
- James, J. (1997). Gelecek zamanda düşünmek. İstanbul: Boyner Yayınları.
- Jarvenpaa, S. L., Knoll, K. & Leidner, D. E. (1998). Is Anybody Out There? Antecedents of Trust in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 14(4), 29–64.

- Jones, G. R. & George, J. M. (1998). The Experience And Evolution Of Trust: Implications For Cooperation And Teamwork. *Academy of Management Review*, 23, 3.
- Judge, T. A., Woolf, E. F. & Hurst, C. (2009). Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel, Experience-Sampling Study. *Personnel Psychology*, 62(1), 57–88.
- Kadıoğlu, F. (2014). Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Kağan, M. (2005). Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi: Ankara ili örneği [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi: Erzincan Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kalkan, F. (2015). İlköğretim okullarında mesleki öğrenme topluluğu ile bürokratik yapı ve örgütsel güven arasındaki ilişki [Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi].
- Kamer, M. (2001). Örgütsel güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Kananu, R., Tumuti, S. & Okaka, F. O. (2018). Level of job satisfaction among school counselors in public secondary schools. *African Journal of Education, Science and Technology*, 2(2), 82-94.
- Kantar, H. (2010). İşletmede Motivasyon. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Karagözoğlu, C. & Kemertaş, İ. (2002). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Birsen Yayıncılık.
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karapınar, A. (2008). Endüstri çalışanlarını motive eden etmenlerin Maslow ve Herzberg'in kuramlarına göre incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi].

- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. 14. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi, 1-292.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Karataş, Z. & Baltacı, H. Ş. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2).
- Karcıoğlu, M. S. & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 19-34.
- Karip, E. & Köksal, K. (1999). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 5(18), 193- 207.
- Kaya, M. & Nazıroğlu, B. (2008). Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 26 / 26-27, 25-53.
- Kazu, H. & Deniz, E. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının nöbet görevine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cumhuriyet Armağan Sayısı, 291-310.
DOI: 10.18026/cbayarsos.675885
- Kepçeoğlu, M. (1976). Okul danışmanlarının mesleki problemleri. Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8(1-2).
- Kepçeoğlu, M. (1981). Temel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini düzenlenmesine ilişkin bazı esaslar temel eğitim sorunları. Ankara: Türk Eğitim Derneği, 121-124.
- Kepçeoğlu, M. (1999). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Alkım Yayıncılık.
- Kepçeoğlu, M. (2004). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Keser, A. (2009). Çalışma psikolojisi. Bursa: Ekin Yayınları.
- Kılıç Özmen, Z. & Kabapınar, Y. (2019). Sınıf öğretmenleri ve okul psikolojik danışmanları birbirlerini nasıl algılamaktadır? Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 9(53), 482-521.

Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/46427/583270>.

Kırdök, O. & Aslan Sarpkaya, A. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini yordama gücünün incelenmesi / A study of examining prediction level of emotional intelligence in job satisfaction among school counselors. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(40), 86-100.

Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/33533/298468>.

Kocabaş, H. (2019). Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin mesleki gelişim çabaları açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi].

Koç, C. (2014). Gündüz çalışan infaz ve koruma memurları ile vardiyalı çalışan infaz ve koruma memurları arasındaki iş doyumunu ve tükenmişliğin incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi].

Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1), 46-57.

Koçak Bıçak, D. & Ottekin Demirbolat, A. (2019). Okul psikolojik danışmanlarının okul yöneticileri ve öğretmenlerden beklentileri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 17(2), 236-257.

Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/50950/494879>.

Koçel, T. (2005). İşletme yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.

Kodaz, F. A. & Vural Batık, M. (2018). Kurum deneyiminin psikolojik danışman adaylarının okul psikolojik danışmanı öz yeterlik algılarına etkisi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(15), 902-929.

DOI: 10.26466/opus.425811.

Konuk, M. (2006). İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi konya şeker fabrikasında bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].

Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 117-139.

- Korkut, F. (2007). Counselor education, program accreditation and counselor credentialing in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 22, 57-67.
- Korkutan, T. B. (2018). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Üniversitesi].
- Korkutan, T. & Tekin, U. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 49-78.
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iauefd/issue/43556/532599>.
- Koski, R. E. (1998). Kuruluşunuzun yaratıcılığını ortaya çıkarmak. *İnsan Yönetimi*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Koşar, S. (2015). Öğretmen profesyonelizminin yordayıcıları olarak okul müdürüne güven ve özyeterlik. *Eğitim ve Bilim*, 40 (2015), 255-270.
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2007). Sosyal bilimler için istatistik. Pegem A Yayıncılık.
- Köksal, O. (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi [Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi].
- Köybaşı, F., Uğurlu, T. C. & Usta, H. G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. A Logistic Regression Analysis to Predict to Teachers' Organizational Trust Level.
- Kuzgun, Y. (1988). Rehberlik ve psikolojik danışma. Ankara. ÖSYM Eğitim Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1991). Rehberlik ve psikolojik danışma. Ankara. ÖSYM Eğitim Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek gelişimi danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2011). Rehberlik ve psikolojik danışma. (11. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1998). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 14-18.

- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 14-17.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. & Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları Dizisi*, 1, 81-87.
- Kuzu, A. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.
- Küçük, S. (2014). Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri: Akdeniz Üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Külahoğlu, Ş. (2015). MEB kapsamlı gelişimsel rehberlik programı uygulamaları: Ne kadar işlevsel? Nasıl daha işlevsel olabilir? R. Özyürek, F. Korkut-Owen ve D. Owen (Yay. haz.), Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Meslekleşme Sürecinde İlerlemeler. Ankara: Nobel Yayın.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P. & Holtom, B. C. (2000). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711–722. <http://dx.doi.org/10.2307/20159613>.
- Lee, C. K., Song, H. J., Lee, H. M., Lee, S. & Bernhard, B. J. (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.
- Leifer, R. & Mills, P. K. (1996). An information processing approach for deciding upon control strategies and reducing control loss in emerging organizations. *Journal of Management*, 22(1), 113–137. <https://doi.org/10.1177/014920639602200105>.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57.
- Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1996). Developing And Maintaining Trust In Work Relationships. *Trust In Organizations: Frontiers Of Theory And Research*, Sage Publications, London, 114-139.
- Lewis, J. D. & Weigert, A. (1985). Trust as social reality. *Social Forces*. 63(4), 967-985.
- Lewis, S. V. (2010). Is There a Relationship Between Pre-Service Training, InService Training, Experince, and Counselor's Self-Efficacy and Whether They Work

- With Students With Special Needs. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, Orlando.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior. (6. Basım). Usa: Mc Graw Hill Publishing Company.
- Maag, J. W. & Katsiyannis, A. (2010). School-based mental health services: Funding options and issues. *Journal of Disability Policy Studies*, 21(3), 173-180. DOI:10.1 177/1044207310385551.
- McMillan, J. H. (2004). Educational research: Fundamentals for the consumer (4th edition). Boston : Pearson/A and B.
- Madison, W. (2002). Organizational Trust. *Administrator*, 21, 3.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. 2. Pp. 99-131.
- McAllister, D. (1995). Affect And Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization. *Academy Of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McMahon, H., Mason, E. & Paisley, P. (2009). School counselor educators as educational leaders promoting systemic change. *Professional School Counseling*, 13(2), 116-124. 20/20: A vision for the future of counseling: The new consensus definition of counseling. *Journal of Counseling & Development*, 92, 366-372.
- MEB. (2001). Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Hizmetler Yönetmeliği. https://orgm.meb.gov.tr/alt_sayfalar/mevzuat/Milli%20E%C4%9Fitim%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Rehberlik%20ve%20Psikolojik%20Hizmetler%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.htm.
- MEB. (2017). Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Hizmetleri Yönetmeliği. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/10113305_yeni_rehbrlk_yon
n.
- MEB. (2020). Milli eğitim bakanlığı rehberlik hizmetleri yönetmeliği. Ankara: MEB Yayınları.

- Menteşe, M. (2007). İş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanların tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi].
- Mersin, Y. (2007). Din görevlilerinde mesleki doyum [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Memduhoğlu, H. B. & Taşdan, M. (2008). Okul ve öğrenci güvenliği: Kavramsal bir çözümleme. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(34), 69-83.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2010). Örgütsel güven ve yönetimde yeni yaklaşımlar. Ankara: Pegem Akademi. 261-273.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(1), 211-217.
- Miles, R. E. & Snow, C. C. (1986). Organizations: New Concepts for New Forms. California Management Review, 28(3), 62-73.
- Mishra, A. (1996). Organizational Response to Crisis. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.). Trust in organizations: Frontiers of theory and Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 261-287.
- Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. Public Personnel Management, 19(4), 443-485.
- Muro, J. J. & Kottman, T. (1995). Guidance and counseling in the elementary and middle schools. United States of America: Wm. C. Brown Communications.
- Musal, B. (1992). Pratisyen hekimlerde meslekî doyumu etkileyen faktörlerin belirlenmesi [Uzmanlık tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Nazlı, S. (2005). Kapsamlı gelişimsel rehberlik ve psikolojik danışma programları. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nazlı, S. (2014). Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı (5. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Neves, P. & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: the roles of trust and control. Journal of Change Management, 6(4), 351- 364.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 36(5), 527-556.

- Nurhayati, M., Haningsih, L. & Awaliyah, S. (2020). Job satisfaction and turnover intention: moderation of organizational trust and organizational justice. University of Mercu Buana. Faculty of Economic and Business, 24(2), 126-139.
- Okur, F. (2016). Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: tekstil sektöründe bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Omarov, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumu: özel bir sektörde uygulama [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Orhan, N. (2013). Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyumu düzeyleri [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Owen, H., Hodgson, V. & Gazzard, N. (2013). Liderlik el kitabı. (M.Çelik, Çev). 3.Basım, İstanbul: Optimist Yayınları.
- Owens, D., Bodenhorn, N. & Bryant, R. M. (2010). Self-Efficacy and Multicultural Competence of School Counselors. Journal of School Counseling, 8(17), 1-20.
- Önder, M. (2015). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan personelin örgütsel güven algıları: Ankara ili örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- ÖSYS. (2017). Yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Özaydın, S., Şahin, S. & Siyez, D. (2019). Liselerde görev yapan öğretmen ve idarecilerin, psikolojik danışmanların nöbet tutmasının okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 9(55), 11791211.
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/51223/666930>.
- Özcan, E. D. (2011). Kişilik bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özdaşlı, K. & Yücel, S. (2005). Yöneticiye bağlılıkta yöneticiye güvenin etkisi: yapısal eşitlik modeli ile bir analiz. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 67-83.
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23191/247712>.
- Özdemir, E. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].

- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgüven, İ. E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin dünü ve bugünü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 4-15.
- Özgüven, İ. E. (1999). *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2007). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkan, G. V. (2011). İşterinde yıldırma (mobbing) ve iş doyumu ilişkisi [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Öztürk, N. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi].
- Paisley, P. O. & McMahon, H. G. (2001). School counseling for the twenty-first century: challenges and opportunities. *Professional School Counseling*, 5, 106-115.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Parlak, F. (2018). Okul Yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y. & Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A crosssectional study. *Int J Environ Res Public Health*, 12 (10), 12761–12775.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality*, 15(6), 425-448.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. İçinde Hesapçioğlu, M. & Durmuş, A. (Ed.), *Türkiye’de eğitim bilimleri: bir bilonço denemesi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Polat, F. B. (2015). Kariyer tercihini etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisi: lise öğrencileri üzerinde bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].

- Pope, V. T. & Kline, W. B. (1999). The personal characteristics of effective counselors: What 10 experts think. *Psychological Reports*, 84, 3: 1339- 1344.
- Poyraz, C. (2006). Türkiye’deki rehberlik hizmetlerinin tarihsel gelişimi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 187-209.
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 79-91.
- Quinn, R. E. & Spreitzer, G. E. (1991). The Psychometrics of The Competing Values Culture Instrument and An Analysis of The Impact of Organizational Culture An Quality of Life. *Research On Organizational Change and Development*, 5, 115–142.
- Rademaker, A.W., Shortell, S.M. & Jones, R.H. (2000) Assessing the Impact of Total Quality Management and Organizational Culture on Multiple Outcomes of Care for Coronary Artery Bypass Graft Surgery Patients. *Medical Care*, 38, 207-217.
- Recepoğlu, E. & Tümlü Ülker, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851- 1868.
- Rençber, S. (2012). Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörler [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi].
- Robins, S. P. & Judge, T. A. (2013). Örgütsel davranış (Çeviri Editörü: İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rosen, R. H. (1998). İnsan yönetimi. (G. Bulut, Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.
- Sağlam Arı, G. & Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara’daki devlet hastanelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Sali-Bilgiç, H. (2011). Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) öz-yeterlilikleri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Sarason, S. B. (1971). *The Culture of School and The Problem Change*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sargut, A. S. (1994). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: V Yayınları.

- Sargut, A. S. (2001). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: Imge Yayınevi.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi: başarı teknik servis A.Ş’ de bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Sarıtaş, M. (2016). Eğitimin toplumsal temelleri. İçinde Keskinlik, K. (Edt.). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi. 213-242.
- Samadov, S. (2006). *İş doyum ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi].
- Savi Çakar, F. (2017). Psikolojik danışmada yetkinlik / yeterlilik. İkiz, F. E. (Ed.), *Meslek etiği ve yasal konular içinde*. İstanbul: Lisans Yayıncılık. 157-173.
- Scarborough, L. J. & Culbreth, J. R (2008). Examining Discrepancies Between Actual and Preferred Practice of School Counselors. *Journal of Counseling and Development*, 86, 446-459.
- Sears, S. J. & Granello, D. H. (2002). School counseling now and in the future: a reaction. *Professional School Counseling*, 164–171.
- Sevimi, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. *Ege Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Seymen, O. & Bolat, T. (2010). Bireysel kariyerin planlanması. Ömür, N. Timurcanday, Ö. & Topaloğlu, C. (Ed.), *Çalışma yaşamında bireysel gelişim turizm işletmelerinden örnekler ve uygulamalar*. İstanbul: Beta A.Ş. 373-398.
- Sezer, E. (2015). İlkokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yöneticilik performansı ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 259-261.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust In Balance: Building Successful Organizations On Result, Integrity And Concern*, Jossey-Boss Publishers, San Francisco.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What It Means, Why It Matters. *Organization Development Journal*, Vol 18:4.
- Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayıncılık.
- Sink, C. A. (2002). In search of the profession’s finest hour: a critique of four views of 21stcentury school counseling. *Professional School Counseling*, 5, 156–163.

- Sitkin, S. B. & Roth, N. L. (1993). Explaining the limited effectiveness of legalistic "remedies" for trust/distrust. *Organization Science*, 4(3), 367–392.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.3.367>.
- Soydaş, S. (2021). Susma söyle: sokak müziğinin onu performe eden genç yetişkinlerin iletişimsel eylemlerindeki rolü. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, İletişim Özel Sayı: 7, 60-84. DOI: 10.16878/gsuilet.942964.
- Sönmezer, M. G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Stassen Armstrong, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201–220.
<https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Stickel, S. A. (1990). A study of role congruence between school counselors and school principals. <https://eric.ed.gov/?id=ED321944> sayfasından erişilmiştir.
- Stockton, R. & Güneri, O. Y. (2011). Counseling in Turkey: An evolving field. *Journal of Counseling and Development*, 89(1), 98-104.
- Strickland, L. H. (1958). Surveillance and Trust. *Journal of Personality*, 26, 200-215.
- Şimşek, A. (1999). Okulların yeniden yapılandırılmasına teknoloji politikaları açısından bir yaklaşım. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 16(16), 195-202.
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ekurgu/issue/16249/170406>.
- Tan, H. (2000). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tan, H. (2012). Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarında gelişmeler ve sorunları. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 11(0), 33-48.
- Tan, H. & Baloğlu, M. (2006). Psikolojik danışma ve rehberlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tan, H. & Baloğlu, M. (2013). Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tan, H. H. & Tan, C. S. F. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241.

- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385 – 1408.
- Taş, M. (2013). Karikatür destekli öğretimin öğrenci akademik başarısı ve bilginin kalıcılığına olan etkisinin araştırılması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 473-500.
- Taşdan, M. (2008). Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyum ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri [Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi].
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taylor, C. (1989). *Sources of The Self: The Making of Modern Identity*. Harvard University Press, USA.
- TDK. (2005). Türk dil kurumu sözlüğü. 10. Baskı, Ankara.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374-384.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tevruz, S. E. & Bozkurt, İ. T. (1999). *Davranışlarımızdan seçmeler, örgütsel yaklaşım*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tokgöz, E. & Seymen, A. O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17900/187803>.
- Tschannen-Moran, M. (2000). Collobration and need for trust. *Journal of Educational Administration*, 84(4), 308-331.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 71, 547-593.
- Tseng, K. C. (1988). Low price, price-earnings ratio, market value and abnormal stock returns. *The Financial Review*, C.23, S.3, pp:333-343.
- Tseng, Y. F. & Lee, T. Z. (2009). Comparing Appropriate Decision Support of Human Resource Practices on Organizational Performance With DEA/AHP Model. *Expert Systems With Applications*, 36, 6548–6558.

- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi].
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme, kuram ve uygulamada. Eğitim Yönetimi Dergisi, Pegem Yayıncılık, 32.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 97-120.
- Tuzgöl Dost, M. (2020). Okul psikolojik danışmanlarına göre ilkokullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin durumu ve sorunları. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19(76), 1673-1690. DOI: 10.17755/esosder.715029.
- Tuzgöl Dost, M. & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(23), 389-407.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2011). Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar (8. bs.). Ankara.
- Tüzün Kalemci, İ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma [Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi].
- Tüzün Kalemci, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 93- 118.
- Usikalu, O., Ogunleye, A. J. & Effiong, J. (2015). Organizational trust, job satisfaction and job performance among teachers in Ekiti state, Nigeria. British Open Journal of Psychology, 1(1), 1-10.
- Uygur, S. (2018). Lise öğrencilerinde problem çözme becerilerinin akılcı olmayan inanç düzeyi ve karar verme stillerine göre yordanması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (67), 1014-1026 . DOI: 10.17755/esosder.340642.
- Wang, D. S. & Shyu, C. L. (2003). The Impact of Organizational Culture and Knowledge Sharing Motivation on Knowledge Sharing. Sun Yat-Sen Management Review, 11(3), 409-431.
- Webber, J. (2004). Factors affecting burnout in school counselors. (Yayınlanmamış doktora tezi). Seton Hall University, South Orange.

- <http://scholarship.shu.edu.dissertation> veri tabanından elde edildi.(Tez no:1411).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Mineapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 1-19.
- Williams, M. (2001). In whom we trust group membership as an affective context for trust development. *Academy of Management Review*, 26(3), 377- 396.
- Worrell, T. G., Skaggs, G. E. & Brown, M. B. (2006). School psychologists' jobsatisfaction: A 22-year perspective in the USA. *School Psychology International*, 27(2), 131-145.
- Yadav, L. K. & Gupta, P. (2017). Procedural justice, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: mediating role of organizational trust—indian tourism industry study. *Management and Labour Studies*, 42(3), 275–292. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718738>.
- Yaldır, Z. (2015). Acil serviste çalışan sağlık personelinin iş doyum profili: Bağcılar eğitim ve araştırma hastanesi örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi].
- Yapıcı, M. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı ve yeniden yapılanma. *Cumhuriyet Bilim Teknik Dergisi*, 970(19), 20.
- Yavuzer, Y. (2017). Psikolojik danışma ve rehberlik: Temel kavramları, ilkeleri ve tarihçesi (11.baskı). M.E. Deniz ve A. Erözkan (Ed.) Psikolojik danışma ve rehberlik içinde. Ankara: Pegem Akademi. 3-36.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi. *Yönetim*, 19(61), 125-142.
- Yeşilyaprak, B. (2000). Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma [Yayımlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi].
- Yeşilyaprak, B. (2003). Eğitimde rehberlik hizmetleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2006). Eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42(1), 193-213.
Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/509289>.
- Yeşilyaprak, B. (2010). Eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşımı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2015). 21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri, gelişimsel yaklaşım (24. Basım). Ankara: Nobel yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2016). 21. Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri-gelişimsel yaklaşım (26. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, B. (2013). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi].
- Yılmaz, A. (2012). Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(59), 471-490.
- Yılmaz, C. & Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım Kanallarında Bayilerin Üretici Firma Lehine İşbirliği Davranışlarını Etkileyen Faktörleri İnceleyen Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 5(17).
- Yöndem, D. Z. (1999). Liselerdeki yönetici ve öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin beklentileri. Çağdaş Eğitim Dergisi, 24, 257.
- Yurcu, G. (2014). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumunu ve öznel iyi oluşlarına etkisi [Yayınlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi].

- Yücel, İ. & Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “Başka bir yol daha olmalı!”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), 159-177.
- Yüksel-Şahin, F. (2008). Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre değerlendirme ve değerlendirme değerlendirilmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(2), 1-26.
- Yüksel, Z. (2017). Vaizlerin iş doyum düzeyleri: Akdeniz bölgesi örneği. Türk-İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(12), 352-353.
- Zambrano, E., Castro-Villarreal, F. & Sullivan, J. (2012). School counselors and school psychologists: Partners in collaboration for student success within RTI. Journal of School Counseling, 10(24), 1-28.
- Zorlu Yücel, P. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

EKLER

Ek A. Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay Belgesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	Filiz UGUZ
ÖĞRENCİ NO	201910042
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	Psikoloji
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	Tez
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2021 / 2022 GÜZ / BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki
TEZİN AMACI	Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordayıcılığı ve mesleki doyum düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, gelir durumuna, kıdemine ve okuldaki görev süresine dair değişkenlerce incelemektir.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güven ve alt boyutlarının mesleki doyumlarını ne derece yordadığını incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcıların mesleki doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu çalışmaya Mersin ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda Rehber Öğretmen/Okul Psikolojik Danışmanı unvanıyla çalışan 151 (102 kadın, 49 erkek) kişi katılmıştır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizinde t Testi ve Varyans Anavi uygulanırken, Mesleki doyum ile örgütsel güven alt boyutları (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven) arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon korelasyon analizi ve örgütsel güvenin alt boyutlarının mesleki doyumunu yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon tekniği kullanılmıştır.

ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	Milli Eğitim Bakanlığı
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı İL Milli Eğitim Müdürlüğü Rehberlik Araştırma Biriminde MEB' e bağlı okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel düzeyleri arasındaki ilişki araştırılacak olup Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği uygulanacaktır.
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	1. Kişisel Bilgi Formu. 2. Mesleki Doyum Ölçeği. 3. Örgütsel Güven Ölçeği.
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, ... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) 20 soru (1) Sayfa Mesleki Doyum Ölçeği. 2) 22 soru (1) Sayfa Örgütsel Güven Ölçeği. 3) 7 soru (1) Sayfa Kişisel Bilgi Formu.

ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: Filiz UGUZ		ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. TARİH: 26 / 03 / 2021				
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU						
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.						
2. Anılan konu PSİKOLOJİ faaliyet alanı içerisine girmektedir.						
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANI NIN ONAYI (VARSA)	ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI			
Adı - Soyadı: Binnaz KIRAN	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı: Şükrü UĞUZ	Adı - Soyadı: Murat KOÇ			
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı:	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.			
İmzası: Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası:	İmzası: Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.			
26 / 03 / 2021	 / / 20....	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021			
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER						
Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Mustafa Tefvik ODMAN	Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU	Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.
İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	İmzası: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.
26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021	26 / 03 / 2021
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE		Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, .. / .. / 2020 - ... / ... / 2020.. tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.				
OY ÇOKLUĞU İLE						
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.						

Ek B. Çağ. Ünv. Bilgilendirilmiş Onam Formu

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜETİK KURULU BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki” başlıklı araştırma “Filiz UGUZ” tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel güvenlerinin mesleki doyumlarını yordayıcılığı ve mesleki doyum düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, çalıştıkları eğitim kademesine, gelir durumuna, kıdemine ve okuldaki görev süresine dair değişkenlerce incelemektir

Araştırmanın Nedeni: Tez çalışması

Süresi: 3 ay

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okullar

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunuldu. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile***)

Adı-Soyadı:

İmzası ***:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Filiz UGUZ

***Online yapılacak uygulamalarda, ıslak imza yerine, bilgilendirilmiş onam formunun anketin ilk sayfasındaki en üst bölümüne yerleştirilerek katılımcıların kabul ediyorum onay kutusunu işaretlemesinin istenilmesi gerekmektedir.

Ek C. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen bir çalışma için hazırlanmıştır. Bu çalışmada Mersin Milli Eğitim Bakanlığı'nda okul psikolojik danışmanı olarak görev yapanların “Mesleki Doyum İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” araştırılacaktır. Ankete vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel bir çalışmada veri olarak kullanılacak ve kesinlikle başka bir yerde paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve samimi yanıtlarınız bu çalışmanın amacına ulaşması için çok değerli ve önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Filiz UGUZ
Yüksek Lisans öğr.

1. Cinsiyetiniz? a) Erkek b) Kadın
2. Yaşınız? a) 30 yaş ve altı b) 31 yaş ile 45 yaş arası c) 46 yaş ve üstü
3. Medeni Haliniz? a) Bekar b) Evli
4. Aylık Gelir durumunuz? a) 3 bin ve altı b) 4 bin ve 6 bin arası c) 7 bin ve üstü
5. Çalıştığınız Eğitim Kademeniz Hangisidir? a) Anaokulu b) İlkokul c) Ortaokul d) Ortaöğretim
6. Kıdeminiz? a) 5 yıl ve altı b) 6 yıl ve 15 yıl arası c) 16 yıl ve üzeri
7. Okuldaki Görev Süreniz? a) 1 yıl ve altı b) 2 yıl ve 5 yıl arası c) 6 yıl ve 10 yıl arası d) 11 yıl ve üzeri

Ek D. Mesleki Doyum Ölçeği

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

*Ters madde

Ek E. Örgütsel Güven Ölçeği

Açıklama: 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. Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.						
		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
		1.	2.	3.	4.	5.
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.					

*Ters madde

Boyut 1 - Yöneticiye Güven Boyutu: Madde 1, 5, 9, 10, 12, 15, 17

Boyut 2 - Meslektaşlara Güven Boyutu: Madde 2, 6, 7, 8, 13, 16, 21, 22

Boyut 3 - Paydaşlara Güven Boyutu: Madde 3, 4, 11, 14, 18, 19, 20

Ek F. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Tez Etik Kurulu İzin İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2100002395

31.03.2021

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu Kararı Alınması Hakkında

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.

İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Betül Turhan, Dilek Polat, Filiz Uguz, Lütfullah Küden, Merih Özbayrak** isimli öğrencilerimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'lerde sunulmuş olduğunu arz ederim.

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek :

- 1 - 2 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.
- 2 - 2 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.
- 3 - 3 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

Ek G. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzni Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2100002767

15.04.2021

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) 25.03.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100002296 sayılı yazınız.
b) 29.03.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100002371 sayılı yazınız.
c) 31.03.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100002395 sayılı yazınız.
ç) 27.03.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100002342 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen öğrencilerin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

Ek H. Çağ Üniversitesi Tez Anket İzni İçin Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne İzin İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-044-2100002998
Konu : Filiz UGUZ'un Tez Anket İzni

21.04.2021

MERSİN İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı Filiz UGUZ isimli öğrencimiz, **“Okul psikolojik danışmanın (rehber öğretmenin) mesleki doyumu ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki: Tarsus İlçe Örneği”** konulu tez çalışmasını Çukurova Üniversitesi öğretim üyesi **Doç. Dr. Ayşegül YOLGA TAHİROĞLU** danışmanlığında halen yürütmektedir. Adı geçen öğrenci tez çalışmasında **Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Tarsus İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Rehberlik Araştırma Birimindeki okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarını** kapsamak üzere kopyası Ek'lerde sunulan anket uygulamasını yapmayı planlamaktadır. Üniversitemiz Etik Kurulunda yer alan üyelerin onayları alınmış olup, gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

Ek : Tez Etik Kurul Onay Dosyası

Ek I. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama İzin Yazısı



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34776202-605.01-26531033
Konu : Filiz UGUZ'un Tez Anket İzi

16/06/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 1563890 sayılı "Araştırma Uygulama İzinleri" Konulu (2020/2 No.lu) Genelgesi.
b) Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 21.04.2021 tarih ve 2100002998 sayılı yazısı.

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Filiz UGUZ'un "Okul Psikolojik Danışmanın (Rehber Öğretmenin) Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Tarsus İlçe Örneği" konulu izin talebine ilişkin 07.06.2021 tarihli komisyon görüşü ve çalışma programı ilişikte sunulmuştur.

Araştırmamanın, 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Mersin ili Tarsus ilçesindeki resmi ve özel okullarda bulunan okul psikolojik danışmanlarına çevrimiçi olarak, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve uygulama sırasında mülhüflü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının kullanılarak çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Milli Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Adem KOCA
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-Dilekçe ve Ekleri (21 Sayfa)
2-Komisyon Görüşü (2 Sayfa)

OLUR
İbrahim KOÇÜK
Vali n.
Vali Yardımcısı



T.C.
TARSUS KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-63988265-605.01-26646047
Konu : Filiz UGUZ'un Tez Anket İzni

17.06.2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 16/9/2021 tarihli ve 26579402 sayılı yazısı.

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Filiz UGUZ'un "Okul Psikolojik Danışmanın (Rehber Öğretmenin) Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Tarsus İlçe Örneği" konulu araştırma izin talebi komisyonumuz tarafından incelenmiştir.

Araştırmanın, 2020-2021 eğitim öğretim yılında, ilçemiz bünyesinde bulunan resmi ve özel okullarda bulunan okul psikolojik danışmanlarına çevrimiçi olarak, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve uygulama sırasında mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının kullanılarak çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile dini mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygulanmasına Genelge doğrultusunda Valilik Oluru ile izin verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ahmet SELBİ
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek : Yazı ve eki (5 sayfa)

Dağıtım :

-Tüm Resmi ve Özel Okul Müdürlüklerine