

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÜLHAN ALTUN

İstanbul, 2010

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÜLHAN ALTUN

Danışman: Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN

İstanbul, 2010

ÖNSÖZ

Çalışanların örgüt içinde yapacakları işleri kendi istekleriyle yapmalarını sağlamak, dolayısıyla başarıların ön plânda olduğu ortamlar yaratmak açısından kuruma güvenin ve bağlılığın oluşması ve oluşturulması çok önemlidir.

Bireyler örgütte bir takım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bütünü oluştururlar. Yine bu bireyler arasındaki paylaşılan ortak değerler ne kadar çok ise güçlü bir örgütsel güvenden söz edilebilir. Böyle bir örgütsel güvenin oluşması örgüt içi birliğin sağlayarak, etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirir. Örgüt ve birey sürekli olarak birbirine katkı sağladığı sürece birbirlerine olan bağlılıkları da devam edecektir. Örgüt, personelinin gelişimi için hiçbir fedâkarlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini parçası olduğu örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü, örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır.

Ne birey ne de örgüt tek başına bir anlam ifade etmez. Her ikisi de bir bütünün iki parçasını oluşturur. Birey olmadan örgüt kendi anlamını yitirirken, örgüt olmadan da birey kendisini gerçekleştiremez. Her ikisi arasında denge sağlanarak karşılıklı bağlılığın güçlendirilmesi yerinde olur.

Bu araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda bazı değişkenlere göre, örgütsel güven ile örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Özellikle özel eğitim kurumlarında örgütsel güvenin ve örgütsel bağlılığın nelere göre farklılaştığını bulgulandırmak, eğitim sistemine önemli katkıları olacaktır.

Bu çalışmamda bana büyük motivasyon kaynağı olan çok saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Münevver lm etin' e, çalışmamda her tıkandığım noktada benden yardımlarını esirgemeyen saygıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. Levent Deniz'e sonsuz teşekkürleri ediyorum.

Çalışmamın hazırlanmasına katkıda bulunan ablam Vildan Altun'a, sevgilerini ve manevi desteklerini her zaman kalbimde hissettiğim annem, babam, kardeşim Murat'a ve arkadaşım Bilge'ye sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVENLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bir örgütün yaşaması ve gelişmesi için örgüt içindeki çalışanların örgüte güven ve bağlılıklarının oluşması gerekmektedir. Bir eğitim kurumunu geliştirecek ve eğitim kurumunun başarı göstermesini sağlayacak olanlar içinde de en büyük payı hiç şüphesiz öğretmenler oluşturmaktadır.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi gereğinden hareketle bu çalışmada, İstanbul ilindeki Devlete bağlı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezleri, Meslekî Eğitim Merkezleri ve Özel özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde eğitim gören engelli çocukların öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Bu kurumlarda çalışan 265 öğretmenden kullanılabilir veriler elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları şunlardır; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Güven Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği.

Araştırmada öncelikle kullanılan örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen verilerle özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mezun olduğu alan, görev yaptıkları kurum, öğretmenlikteki kıdem yılı, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya koyulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ve örgütsel bağlılıklarının belirtilen değişkenlere göre anlamlı farklara sahip olup olmadığını araştırmak için “t testi”, “Kruskal Wallis analizi” kullanılmıştır. Farklılığın nerden kaynaklandığını tespit etmek için ikili karşılaştırma testi olan Mann Whitney uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenlere göre çalışan politikaları-yönetici çalışan ilişkisi-iletişim ve duygusal-devam-normatif bağlılık alt boyutlarında incelenmesi için ise ANOVA (varyans analizi) testi kullanılmıştır.

Araştırmamızın sonucunda; Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan fark testleri sonucunda bazı demografik değişkenlere ait alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<0.05$) tespit edilirken, bir kısmında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Özel Eğitim, Öğretmenler.

ABSTRACT

THE RESEARCH ON THE ORGANIZATIONAL THRUST AND ORGANIZATIONAL DEVOTION RELATION AMONG THE TEACHERS WHO WORKS ON PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION

In order to maintain and to develop an organization, trust and devotion is an asset among the employees. Precisely, teachers are the key element for the continuous development and success of the educational institutions.

To be able to determine the levels of organizational trust and organizational devotion of the teachers working at Private Educational Centres, a research is taken among handicapped children's teachers working at Public Education Practice School and Occupation Centres, Professional Education Centres and Private Education and Rehabilitation Centres in Istanbul city to identify a relation between organizational trust and organizational devotion. Additionally, research aims to determine if the teachers' organizational trust and organizational devotion levels are fluctuated by different variables. The research data is collected from 265 teachers working at the below mentioned institution types.

Data collecting tools are; Personal Information Form, Organizational Trust Scale, Organizational Devotion Scale.

The research data from organizational trust and organizational devotion scales gives us the opportunity to analyse whether if the variables such as the gender, age, marital status, duty in the organization, educational status, graduation field, institution which is currently being apart, seniority status in the occupation and seniority status in the particular institution vary the organizational trust and organizational devotion of the teachers.

Pearson Moment Correlation has been used to state the relation between the teacher's organizational trust and organizational devotion. "T Test" and "Kruskal Wallis Analysis Method" is used to study if there is a significant differentiation in organization trust and devotion according to mentioned variables. To indicate the origin of the difference "Mann Whitney Test " is applied. ANOVA (Variance Analysis) is also used to inspect the teachers' organizational trust and organizational devotion variations by the sub dimensions of several variants such as employee politics-management-employee relations and emotional-progression-normative devotion.

In conclusion: A significant relation is discovered between the organizational trust and organizational devotion of the teachers working at Private Education Institutions. The test results show us that while some sub dimensions of demographic variables displays significant differentiation statistically ($p < 0.05$), the others states no differentiation recorded.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Devotion, Special Education, Teachers.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxiii
KISALTMALAR.....	xxiv
SEMBOLLER.....	xxv
BÖLÜM I. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM.....	1
1.2. AMAÇ	5
1.3. ÖNEM.....	6
1.4. VARSAYIMLAR.....	6
1.5. SINIRLILIKLAR.....	6
1.6. TANIMLAR.....	6
BÖLÜM II. KONU İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	8
2.1. ÖZEL EĞİTİM İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	8
2.1.1. Türkiye’de Özel Eğitim İle İlgili Tarihçe.....	14
2.1.2. Türkiye’de Özel Eğitimde Çalışan İnsan Gücü.....	14
2.1.2.1. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler.....	17
2.1.2.2. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticiler.....	18
2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	20
2.2.1. Güvenin Kapsamı ve Tanımı.....	20
2.2.2. Güvenin Önkoşulları.....	21
2.2.2.1. Risk.....	21

2.2.2.2. Belirsizlik.....	22
2.2.2.3. Beklenti.....	22
2.2.2.4. Zarar Görme İhtimali.....	22
2.2.3. Güvenin Boyutları.....	22
2.2.3.1. Risk Almaya Gönüllü Olmak	23
2.2.3.2. İyilikseverlik	23
2.2.3.3. Güvenilirlik	24
2.2.3.4. Uzmanlık	24
2.2.3.5. Dürüstlük ve Açıklık.....	24
2.2.4. Güvenin Türleri.....	25
2.2.4.1. Hesaplanmış Güven.....	25
2.2.4.2. Bilgiye Dayalı Güven.....	26
2.2.4.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven.....	26
2.2.5. Örgütler Açısından Güven.....	26
2.2.6. Örgütsel Güven ve Yönelimleri.....	26
2.2.6.1. Özgüven.....	28
2.2.6.2. Kişiler Arası Güven	28
2.2.6.3. Örgüte Güven.....	29
2.2.6.4. Sisteme Güven.....	29
2.2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	29
2.2.7.1. Çalışan Politikaları.....	30
2.2.7.2. Yönetici- Çalışan İlişkisi.....	30
2.2.7.3. İletişim.....	30
2.2.8. Örgütsel Güven Öncülleri.....	31
2.2.9. Örgütsel Güven Çıktıları.....	32
2.2.10. Örgütsel Güvenin Kuruma Sağlayacağı Faydaları.....	33
2.2.11. Örgütsel Güven Modelleri.....	34
2.2.11.1. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli.....	34
2.2.11.2. Bromiley ve Cummings' in Güven Modeli.....	36
2.2.11.3. Mishra Güven Modeli.....	36
2.2.12. Okulun Örgütsel Yapısı ve Güven.....	37
2.2.13. Okulda Örgütsel Güven.....	38

2.2.14. Okullarda Güveni Oluşturmayı ve Devam Ettirmeyi Engelleyen... Etmenler.....	39
2.2.15. Okulda Güven Geliştirme.....	40
2.2.16. Kuruma Güven İle İlgili Unsurlar.....	41
2.2.16.1. Yöneticilerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İlgili Unsurlar.....	42
2.2.17. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	43
2.2.18. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri.....	44
 2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	46
2.3.1. Örgütsel Bağlılık.....	46
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	47
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi ve Özellikleri.....	47
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	49
2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	51
2.3.5.1. Duygusal Bağlılık.....	52
2.3.5.2. Devamlılık Bağlılığı.....	52
2.3.5.3. Normatif Bağlılık.....	53
2.3.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	53
2.3.6.1. Kişisel Faktörler.....	55
2.3.6.1.1. Yaş.....	55
2.3.6.1.2. Cinsiyet.....	56
2.3.6.1.3. Medeni Durum.....	56
2.3.6.1.4. Eğitim Düzeyi.....	56
2.3.6.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem).....	57
2.3.6.2. Örgütsel Faktörler.....	57
2.3.6.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	58
2.3.6.4. Kültürel Faktörler.....	58
2.3.7. Örgütte Bağlılık Modelleri.....	59
2.3.7.1. Steers'in Örgüte Bağlılık Modeli.....	60
2.3.7.2. De Cotiis ve Summers Örgüte Bağlılık Modeli.....	61
2.3.8. Örgüte Bağlılıkta Süreç Modeli.....	62

2.3.8.1. İşe Giriş Öncesi Aşaması.....	62
2.3.8.2. İşin İlk Zamanları (Başlangıç Safhası).....	62
2.3.8.3.Orta ve Daha Sonraki Kariyer Aşamaları.....	63
2.3.9. İş Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	63
2.3.10. Örgüte Bağlılığın Sonuçları.....	65
2.3.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	65
2.3.10.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	66
2.3.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	67
2.3.11. Örgüte Bağlılık ve Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	67
2.3.11.1. Bağlılık ve İş Başarımı.....	67
2.3.11.2. Bağlılık ve Örgütte Kalma Süresi.....	68
2.3.11.3. Bağlılık ve İşe Devamsızlık	68
2.3.11.4. Bağlılık ve İşe Geç Gelme	68
2.3.11.5. Bağlılık ve İşgücü Devri	68
2.3.11.6. Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	69
2.3.11.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgüsel Vatandaşlık Davranışı.....	69
2.3.12. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	70
2.3.13. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.....	70
2.3.14. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi.....	72
2.3.15. Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi	
Araştırmaları.....	73
2.3.15.1. Örgüsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurtiçinde	
Yapılan Araştırmalar.....	74
2.3.15.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurtdışında	
Yapılan Araştırmalar.....	80
BÖLÜM III. YÖNTEM.....	82
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	82
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	82
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	87
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	87
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	88

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	88
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	89
3.5..VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI.....	89
BÖLÜM IV. BULGULAR.....	91
4.1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ GELİŞTİRİLMESİ.....	91
4.1.1. Güvenilirlik Analizi.....	91
4.1.2. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	92
4.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	96
4.2. VERİLERDEN ELDE EDİLEN BULGULAR.....	98
4.2.1. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven..... Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.....	98
4.2.2. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	99
4.2.3. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	102
4.2.4. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Yaş Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	104
4.2.5. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Yaş Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	107
4.2.6. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Medeni Durum Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	110
4.2.7. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Medeni Durum Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	112
4.2.8. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	115

4.2.9. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	117
4.2.10. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Eğitim Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	121
4.2.11. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Eğitim Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	124
4.2.12. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından Mezun Oldukları Alan Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	127
4.2.13. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından Mezun Oldukları Alan Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	131
4.2.14. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	135
4.2.15.Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	138
4.2.16. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	141
4.2.17. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki.....	144
4.2.18. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kurumda Çalışılan Süre Arasındaki İlişki.....	147

4.2.19. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Çalışılan Süre Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki.....	151
--	-----

BÖLÜM V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....154

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	154
5.1.1. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları ve Tartışma.....	154
5.1.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin İstatistiksel Analizlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	155
5.1.3. Genel Sonuç ve Tartışma.....	173
5.2. ÖNERİLER.....	176
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	176
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	177

KAYNAKÇA.....178

EKLER.....190

EK-1: ANKETLERLE İLGİLİ GENEL BİLGİ	190
EK-2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	191
EK-3: ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ.....	192
EK-4: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	194
EK-5: ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI OKULLAR LİSTESİ.....	196

ÖZGEÇMİŞ.....198

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1:	Araştırma örnekleminin cinsiyet değişkenine göre dağılımı.....	84
Tablo 2:	Araştırma örnekleminin yaş değişkenine göre dağılımı.....	84
Tablo 3:	Araştırma örnekleminin medeni durum değişkenine göre dağılımı...	84
Tablo 4:	Araştırma örnekleminin eğitim değişkenine göre dağılımı.....	85
Tablo 5:	Araştırma örnekleminin alan değişkenine göre dağılımı.....	85
Tablo 6:	Araştırma örnekleminin kurum değişkenine göre dağılımı.....	86
Tablo 7:	Araştırma örnekleminin kıdem değişkenine göre dağılımı.....	86
Tablo 8:	Araştırma örnekleminin çalışma süresi değişkenine göre dağılımı...	87
Tablo 9:	Örgütsel Güven Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	91
Tablo 10:	Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu	92
Tablo 11:	ÖGÖ Çalışan politikaları alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler.....	92
Tablo 12:	ÖGÖ Yönetici-Çalışan İlişkisi alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler.....	94
Tablo 13:	ÖGV İletişim alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler.....	95
Tablo 14:	ÖBÖ Duygusal Bağlılık alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler.....	96
Tablo 15:	ÖBÖ Devamlılık Bağlılığı alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler...	97
Tablo 16:	ÖBÖ Normatif Bağlılık alt boyutu için tanımlayıcı istatistikler.....	97
Tablo 17:	Araştırma Grubunun Örgütsel Güvenleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tablosu	98
Tablo 18:	ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	100
Tablo 19:	ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	100
Tablo 20:	ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	101

Tablo 21:	Genel Güven Ölçeğine ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	101
Tablo 22:	ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	102
Tablo 23:	ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	103
Tablo 24:	ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	103
Tablo 25:	Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	104
Tablo 26:	ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	105
Tablo 27:	ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	105
Tablo 28:	ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	106
Tablo 29:	Genel Güven Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	107
Tablo 30:	ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	108

Tablo 31: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	108
Tablo 32: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	109
Tablo 33: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	109
Tablo 34: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	110
Tablo 35: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	111
Tablo 36: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	111
Tablo 37: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	112
Tablo 38: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	113
Tablo 39: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	113
Tablo 40: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	114

Tablo 41: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	114
Tablo 42: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	115
Tablo 43: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	116
Tablo 44: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	116
Tablo 45: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	117
Tablo 46: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	118
Tablo 47: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	119
Tablo 48: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	119
Tablo 49: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	120
Tablo 50: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	121

Tablo 51: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	122
Tablo 52: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	122
Tablo 53: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	123
Tablo 54: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	124
Tablo 55: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	125
Tablo 56: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	126
Tablo 57: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	126
Tablo 58: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	128
Tablo 59: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	129
Tablo 60: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	130

Tablo 61: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	131
Tablo 62: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	132
Tablo 63: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	133
Tablo 64: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	134
Tablo 65: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	135
Tablo 66: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	136
Tablo 67: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	136
Tablo 68: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	137
Tablo 69: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	138
Tablo 70: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	139

Tablo 71: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	139
Tablo 72: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	140
Tablo 73: Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	141
Tablo 74: ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	142
Tablo 75: ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	142
Tablo 76: ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	143
Tablo 77: Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	144
Tablo 78: ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	145
Tablo 79: ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	145
Tablo 80: ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları.....	146

Tablo 81:	Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları.....	147
Tablo 82:	ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	148
Tablo 83:	ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	149
Tablo 84:	ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	149
Tablo 85:	Genel Güven Ölçeğine ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	150
Tablo 86:	ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	151
Tablo 87:	ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	152
Tablo 88:	ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	152
Tablo 89:	Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Çalışılan Süre değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	153

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Örgütsel Güven Düzeyleri.....	28
Şekil 2:	Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları.....	32
Şekil 3:	Mayer, Davis ve Schoorman (1995)'in Güven Modeli.....	35
Şekil 4:	Örgütsel Bağlılıklar Modeli.....	51
Şekil 5:	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	55
Şekil 6:	Örgüte Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli.....	60
Şekil 7:	Steers'in Örgüte Bağlılık Modeli.....	61

KISALTMALAR

WWW	:World Wide Web
HTML	:HyperText Markup Language (Zengin Metin İşaret Dili – Web Programlama Dili)
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SHÇEK	:Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
VD.	: Ve Diğerleri
YOK	: Yüksek Öğretim Kurulu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ÖĞRT.	: Öğretmen
S.	:Sayfa
Reh.	:Rehabilitasyon
ÖGÖ	: Örgütsel Güven Ölçeği
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

SEMBOLLER

%	: Yüzde
f	: Frekans
% varyans	: Açıklanan varyansın yüzdeliği
Max	: Maksimum Puan
Min	: Minimum Puan
N	: Örneklem Sayısı
p	: Anlamlılık Değeri
r	: Korelasyon
SS	: Standart Sapma
T	: t testi sonucu elde edilen değer
Xort	: Aritmetik Ortalama
Sd	: Serbestlik Derecesi
G.Arası	: Gruplar arası ilişki
G. İçi	: Gruplar içi ilişki

BÖLÜM I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amaçları, önemi ile sınırlılıklar, sayıtlar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM

Her değişim ve gelişmenin ortak amacı daha iyiye ulaşmaktır. Günümüzdeki hızlı gelişmeler kalkınmakta olan ülkelerin, ekonomik büyüme yanında, yeni gelişmelere uygun gerekli değişimleri zorunlu kılmaktadır. Örgütlerin yeni gelişmelere kolayca uymalarını sağlayabilmek için o örgütteki insanların birbirlerine duydukları güveninde tam olması gerekmektedir. Örgütlerin yaşaması ve varlığını devam ettirmesi için o örgütte yaşayan insanların örgütten ayrılmaması gerekmektedir. Örgütten ayrılmaları önlemek için de güvenin ve bağlılığın sağlanması gerekmektedir.

Örgütler ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan sistemlerdir. Her eğitim kurumu gibi özel eğitim kurumları da birer örgüttürler. Özel eğitim bireylerin bazı özelliklerinde meydana gelen zedelenme, sapma yetersizlikten kaynaklanan özür – engel durumları ve onların genel eğitim hizmetlerinden yararlanamadıklarında eğitim hizmetlerinin özelleştirilmesini kapsamaktadır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002, s. 2). O halde özel eğitim kurumları yetersiz ya da bir engeli olan öğrencilerin eğitim hizmetlerinin üstlenildiği bir örgüttür.

Özel eğitim görmesi gereken engelli bireylerin eğitim aldıkları ve kendilerine mesleki yönden gelişmelerini sağlayan özel eğitim kurumları milli eğitim bünyesinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Her eğitim kurumu gibi bu kurumlar da eğitim faaliyetlerini en üst düzeyde yerine getirmeleri gerekmektedir. En üst düzeyde verim alabilmek için çalışanlarında örgüte güvenlerinin ve bağlılıklarının güçlü olması gerekmektedir. Fakat bu noktada bazı değinilmesi gereken noktalar vardır. Çünkü özel eğitim kurumlarında adından da

anlaşılabacağı üzere özel olan çocuklarla çalışılmaktadır ve bu noktada öğretmenlerin, yöneticilerin ve tüm personelin iş ilişkileri, motivasyonları, iş bölümleri, fikir alışverişleri, birbirlerine ve örgüte bağlılıkları, güvenleri çok önemlidir. Bütün bunların oluşması için bir sürecin geçmesi gerekmektedir ve zorlu bir süreçtir.

Son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmaması, güvenin oluşturulamamasıdır. Çalışanların işlerinden memnuniyetlerinin sağlanması artık örgütler için mal ya da hizmet üretmek gibi asli fonksiyonları ve temel amaçlarından biri olarak görülmektedir.

Bu amacın gerçekleştirilmesinde çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır. Çalışanların iş ve örgütlerindeki davranışları çok önemli bir konu haline gelmiştir. Araştırmacılar özellikle önemli örgütsel çıktılarla ilişkili olan davranışları açıklamaya çalışmışlardır. Bu davranışların en önemlilerinden birisi olarak örgütsel güven ve örgütsel bağlılık görülmektedir.

Güven en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olarak algılanır. Literatürde, güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğu, ancak kısa vadede yaratılamadığı, uzun ve özverili çabalar gerektirdiği konusunda fikir birliğine varılmıştır. Kişiler arası ve örgüt içi güvenin geliştirilmesi ve artırılması etkin faaliyet gösteren örgütler için önemlidir. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve vizyon yaratmak ancak geniş tabanlı bir örgütsel güvenle başarılabilir. Kişiler arası güven iki yönlü bir süreç olduğundan ve örgüt kapsamında pek çok ilişkiyi içerdiğinden, geniş kapsamda güven oluşturmak, güveni arttırmak ya da sağlamlaştırmak oldukça zordur. Bu nedenle lider rolüne sahip kişilerin olumlu örnek oluşturmak için özverili olmaları ve sorumluluk taşımaları gerekir (Demircan, 2003, s. 139-140).

Çalışanların örgütlerine güven duymaları ve bu güveni devam ettirmeleri zaman alan bir süreçtir. Çünkü güveni etkileyen birçok faktör vardır. Güveni geliştirecek,

sağlamlaştıracak kişiler yine o örgütte çalışan yöneticiler ve öğretmenlerdir. Güveni sağlayamamış örgütlerde başarı beklenemez hep bir şüphe, kaygı durumuyla işgörenler çalışır. Sonuçta çalışanların örgütte kalmaları uzun sürmez.

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir. Bu olumlu sonuçların ortaya çıkabilmesi için, çalışanların liderlerine ve örgütlerine güven duymalarında etkili olan faktörlerin ve güveni ortaya çıkaran sebeplerin anlaşılması gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 140).

Örgüte bağlılık, örgütün amaçlarına, politikasına, görevin gereklerine uygun davranmayı içerir. İşgörenden, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma; özveriyle çalışma; gereğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma; yönetimin buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri beklenir. Böylece örgüt bir bakıma işgöreni egemenliği altına alarak onun örgütte kalmasını güvenceye alır. Örgüt, işgörenin bağlılığını örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen işgören örgütün yararlarını kendi yararlarından yeğ tutarak elinden geldiğince özverili davranır. Yönetmenler için örgütle özdeşleşen işgören bulunmaz bir insan gücüdür (Başaran, 1982, s. 242).

Örgütsel bağlılık ise, genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004, s. 90).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım,

görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyeyle yakından ilişkilidir (Balay, 2000, s. 1).

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Çetin, 2004, s. 99);

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda örgütsel bağlılık ve örgütsel güven önem verilmesi gereken konulardır. Örgütlerin var olması ve varlığını devam ettirmesi için bir takım önlemler alınması gerekmektedir. Çünkü çalışanların güvenleri, bağlılıkları zaman zaman değişebilmektedir. Bunların korunması, örgütten ayrılmaları, şikâyetleri en aza indirebilmek için öğretmenleri de karara katma, onlarla toplantılar yapma, fikirlerine başvurma, sorunlarını çözme, kuruma bağlılıklarını ve güvenlerini sağlama gibi konulara dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü bütün bunlar sağlanırsa kurum başarı ve devam gösterir.

Araştırmalardan da görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişki vardır. İşgörenler örgüte güven duydukça örgütte kalma istekleri de artacaktır. Bu şekilde oluşan örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularını da güçlendirmektedir. Örgütsel güven sonucu yöneticiye ve örgüte olan

güven, örgütsel değerler ile özdeşleşme, örgütsel destek, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımına dayalı örgütsel bağlılık oluşmaktadır (Demirel, 2008. s. 185; aktaran: Topaloğlu, 2010, s. 6).

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. AMAÇ

Bu araştırmanın amacı; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesini belirlemek üzere yapılacaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

Resmi İş Eğitim Uygulama Okulları ile Özel özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri tüm alt boyutlarıyla (Çalışan Politikaları, Yönetici-Çalışan İlişkisi, İletişim) kişisel özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durumunuz, eğitim durumunuz, mezun olduğunuz alan, görev yaptığınız kurum, öğretmenlikteki kıdem yılınız, bu kurumdaki çalışma süreniz) karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Resmi İş Eğitim Uygulama Okulları ile Özel Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri tüm alt boyutlarıyla (Normatif Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı) kişisel özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durumunuz, eğitim durumunuz, mezun olduğunuz alan, görev yaptığınız kurum, öğretmenlikteki kıdem yılınız, bu kurumdaki çalışma süreniz) karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Resmi İş Eğitim Uygulama Okulları ile Özel özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. ÖNEM

Bu araştırma sonuçlarının bu alanda çalışma yapacak diğer araştırmacılara yarar sağlayacağı ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik farklı değerlendirmeler oluşturacağı düşünülmektedir.

1.4. VARSAYIMLAR

- 1- Araştırmada seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.
- 2- Araştırmada kullanılan ölçme araçları, ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
- 3- Araştırmaya katılacak öğretmenler veri toplama aracının uygulanması aşamasında sorulan sorulara samimi cevaplar verecekleri düşünülmektedir.
- 4- Araştırmada kullanılan anket formu, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen görüşlerini ölçer kabul edilmektedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

1. 2009- 2010 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma öğretmen görüşleriyle sınırlıdır.
3. Araştırma İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır.
- 4- Araştırma özel eğitim kurumları ile sınırlandırılmıştır.

1.6. TANIMLAR

Özel Eğitim: Özel eğitim bireylerin bazı özelliklerinde meydana gelen zedelenme, sapma yetersizlikten kaynaklanan özür – engel durumları ve onların genel eğitim hizmetlerinden yararlanamadıklarında eğitim hizmetlerinin özelleştirilmesini kapsamaktadır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, s. 56. 2001).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel Güven: Örgüt çalışanlarının, örgütün tutarlı eylemler yapacağına, savunmasız kalma durumunda dâhi suistimal edilmeyeceğine, yöneticisinin adaletli ve dürüst olacağına, verilen sözlerin tutulacağına dair inancı örgütsel güven olarak ifade edilir. Örgütsel güven, örgütteki formal ve informal ilişkilerin sağlıklı olarak yürütülmesi açısından önemlidir (Hasanoğlu, 2004, s. 44).

BÖLÜM II. KONU İLE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde özel eğitim ile ilgili literatür, güven ve bağlılık kavramları açıklanarak, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramları alt boyutlarıyla ayrı ayrı ele alınacak ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki incelenecektir.

2.1. ÖZEL EĞİTİM İLE İLGİLİ LİTERATÜR

Özel Eğitim çoğunluktan farklı ve özel gereksinimli çocuklara sunulan, üstün özellikleri olanları yetenekleri doğrultusunda kapasitelerinin en üst düzeye çıkmasını sağlayan, yetersizliği engelle dönüştürmeyi önleyen, engelli bireyi kendine yeterli hale getirerek topluma kaynaşmasını ve bağımsız, üretici bireyler olmasını destekleyecek becerilerle donatan eğitimidir (Ataman, 2005, s.19).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)'nin 42. maddesine göre, bireysel farklılıkları nedeniyle uyarlamalar yapılmaksızın normal eğitim olanaklarından yararlanamayan bireyler de, tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları gibi eğitim ve öğretim hürriyetine sahiptir. Ayrıca Anayasa, “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” ifadesiyle T.C. Devleti’ni özel eğitim hizmetlerinden sorumlu kılmıştır (T. C. Anayasası, 1996).

Özel eğitim gerektiren çocuklar çok değişik özür gruplarından oluşurlar. Bu grupları genel hatlarıyla; bedensel, zihinsel, uyum ve öğrenme özellikleri açısından 4 ana grup içinde sınıflandırabiliriz. Bu sınıflamalar farklı biçimde de ele alınmaktadırlar (Bıyıklı, 1988, s. 30- 31).

1. Bedensel Özellikleri Yönünden

A. Görme Özürlü Olanlar

1-Körler

2-Az Görenler

B. İşitme Özürlü Olanlar

1-Sağırılar

2- Az İşitenler

C. Dil ve Konuşma Özürlü Olanlar

D. Ortopedik Özürlü Olanlar

E. Sürekli Hastalığı Olanlar

2. Zihin Özellikleri Yönünden

A. Geri Olanlar

1-Eğitilebilir Zihinsel Özürlüler

2-Öğretilebilir Zihinsel Özürlüler

B. Üstün Olanlar

1-Üstün Zekâlılar

2-Üstün Özel Yetenekliler

C. Özel Öğrenme Güçlüğü Olanlar

3.Uyum Özellikleri Yönünden

A- Duygusal Güçlüğü Olanlar

B- Sosyal Uyumsuzluğu Olanlar

1-Suçlu Çocuklar

2-Korunmaya Muhtaç Çocuklar

3-Otistik Çocuklar

4-İstismar Edilen Çocuklar

4. Birden Fazla Özürlü Olanlar

Görüldüğü gibi, bu engel özellikleri onların birbirinden çok farklı ihtiyaç ve çok farklı sorunlarının olacağının bir kanıtı olmaktadır (Bıyıklı, 1988, s. 30- 31).

Türkiye’de erkeklerde engellilik oranı 11.10, kadınlarda ise % 13.45’dir. Türkiye engelli nüfus oranı içinde birden fazla engeli bulunanların oranı ise % 11,4’dür. Engelli gruplarına göre Türkiye'deki engellilerin dağılımına bakıldığında % 12.29'luk oranının içinde, % 1.25'i ortopedik, % 0,6'sı görme % 0,37'si işitme, % 0,48'i zihinsel ve % 9.70 oranında diğer engelliler bulunmaktadır. Dünyada engelli nüfusu 500 milyonu aşarken, Başbakanlık Engelliler İdaresi Başkanlığı araştırmalarına göre, yaklaşık 8 milyon 500 bin kişi engellidir. Ülkelerin sanayileşme ve gelişmişlik oranları arttıkça engellilik oranı artmaktadır. ABD’de engelli nüfus oranı %15'lere, Norveç’te %17'lere ulaşmaktadır (Orhan, 2010).

Özel özel eğitim kurumlarının ilki 1979 yılında Milli Eğitim Bakanlığı’ndan kurs statüsünde açılış izni alarak faaliyetine başlamıştır. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü’nün engelli çocuğu olan ailelere eğitim, tedavi ve rehabilitasyon yardımı vermeye başlamasıyla 1997 yılından itibaren özel özel eğitim kurumlarının sayısı hızla artmıştır (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 3-4).

Özel eğitim vermek amacıyla kişi ve kurumlar tarafından açılmak istenen özel özel eğitim okulları, MEB Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü’nün belirlediği standartlara göre açılmakta olup, yine MEB’nin denetimi altında özel eğitim hizmetleri vermektedir (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 176).

Ülkemizde işitme engelliler, görme engelliler, ortopedik engelliler, zihinsel engelliler, uzun süreli hasta çocuklar olmak üzere beş engel grubundaki çocuklara ve gençlere özel eğitim okullarında eğitim hizmetleri sunulmaktadır. Tüm engel grubundaki çocuklardan durumu uygun olanlar, normal okullarda kaynaştırma

eğitimine alınmakta, özel eğitim sınıfları ve destek eğitimi yoluyla eğitim hizmetlerinden yararlandırılmaktadır. Özel eğitim okul ve kurumları şunlardır:

- İşitme Engelliler İlköğretim Okulu,
- İşitme Engelliler Çok Programlı Lise,
- Görme Engelliler İlköğretim Okulu,
- Ortopedik Engelliler İlköğretim Okulu,
- Ortopedik Engelliler Meslek Lisesi,
- Hastane İlköğretim Okulu,
- Eğitim ve Uygulama Okulu (Öğretilebilir Zihinsel Engelli Çocuklar için),
- Mesleki Eğitim Merkezleri (Eğitilebilir Zihinsel Engelli Çocuklar için),
- İş Eğitim Merkezi (Zihinsel Engelli Yetişkinler için),
- Bilim ve Sanat Merkezi (Üstün veya Özel Yetenekli Çocuklar için),
- Görme Engelliler Basım Evi ve Akşam Sanat Okulu,
- Özel Eğitim Sınıfları (MEB Yayınları, 2000, s. 126)
- Özel Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri

Özel eğitimin genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olduğu Milli Eğitim Bakanlığı'nın yürürlüğe koyduğu çeşitli yasa ve yönetmeliklerde vurgulanmasına karşın özel eğitim hizmetleri genel eğitimin çok gerisinde kalmıştır. Amaçlanan özel eğitim hedeflerine ulaşılması, özel eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve verimli hale getirilmesi için öncelikle finansal engellerin aşılması gerekmektedir. Mali kaynakların çeşitlendirilmesi ve bütçede özel eğitim ile ilgili payın arttırılması bu sorunu çözmeye yönelik ilk hareket olacaktır. Bunun yanı sıra devletin bugünkü olanaklarıyla özel eğitime gereksinimi olan bireylere fırsat eşitliğini sağlayıcı eğitim hizmetlerini karşılayamaması durumunda özel özel eğitim kurumlarının açılmasının desteklenmesi kaçınılmazdır (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 3).

Resmi kayıtlara göre, 2009 yılı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğu'nden açılış izin onaylı toplam 255 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi/kurumu bulunmaktadır (2009 yılı Bakanlık Müfettişleri toplantı rapor sonuçları). Bunların yanı sıra Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme

Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı 75 bakım ve rehabilitasyon merkezi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 412 özel eğitim okulu ve 5638 kaynaştırma eğitiminin uygulandığı okul/kurum bulunmaktadır (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 4).

Engelli bireylere hizmet vermek amacıyla açılan kurumlar bireysel eğitim, grup eğitimi, eğitimci eğitimi, aile eğitimi, sınıf eğitimi gibi konularda birden fazla engel türüne yönelik özel eğitim hizmeti vermektedir. Bu eğitimler okullarda tam gün, özel özel eğitim kurumlarında ise seanslıdır (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 4).

Dünyamızda hızla değişen toplumsal kurumlar ve kurallar karşısında özel eğitim de değişim ihtiyacındadır. Özel eğitimin ilgisi dâhilindeki öğrencilerin geleceği büyük oranda gereksinimlerinin karşılanması ile belirlenecektir. Bu bakımdan özel eğitimin yeniden biçimlenmesi, gerçeklerle bağlantılı anlamlı reformlara gerek vardır.

Özel eğitim alanının ihtiyacı çeşitli özel personelin yetiştirilmesi özel eğitim hizmetlerinin başlatılması ve istenilen düzeyde geliştirilmesinin temel koşuludur. Özel eğitim alanının nitelikli personel ihtiyacı diğer alanlardaki personel ihtiyacı ile kıyaslanamayacak kadar fazladır. Çünkü özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri birçok elemanın bir arada çalışmasını, çoklu disiplinler bir çalışmayı gerektiren bir hizmetler bütünüdür. Özel eğitim alanında görevli personelin nitelik ve nicelik olarak yeterli düzeye getirilmesi onlara verilen eğitimin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Eğitimin başarıya ulaşmasında eğitimcinin ve diğer destek elemanlarının rolünün çok önemli olduğu bilinmektedir (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 95).

Özel eğitimde var olan sorunların en başında öğretmen kadrolarındaki eksiklik gelmektedir. Pek çok özel eğitim okulunda özel eğitim öğretmenlerinin oranları diğer öğretmenlere göre çok yetersiz kalmaktadır. Ayrıca özel öğrencilere eğitim-öğretim hizmeti veren okul sayısı da, ihtiyacı karşılamaktan uzak görünmektedir.

Özel eğitimde özel olarak yetişmiş personelin bulunması gerekmektedir. Engelli çocukların eğitimlerinin özel bir hizmet alanında yeterliği olan personel tarafından verilmesi amaçlanmaktadır (Eripek, 1984, s. 67).

Öğretme sürecinin ne kadar zor bir iş olduğu bilinen bir gerçektir. Farklı sosyal ve psikolojik karaktere sahip öğrencilere konunun detaylı bir şekilde öğretilmesi çok zordur. Öğretmen: ders işleme konuyu aktarabilme, bilgi ve beceri geliştirme kapasitesine, iletişim yeteneğine sahip olmalıdır. Buna karşılık özürlü öğrencilerle çalışan öğretmen ve yöneticilerin sahip olması gereken özellikler farklılaşabilmektedir. Özürlü öğrenci, fiziksel, zihinsel, handikapı yüzünden özel bir bilgi, ilgi ve iletişime ihtiyaç duyar. Üniversitelerin Özel Eğitim bölümlerinden mezun olmayıp, normal öğrencilerle öğretim yapabilecek düzeyde eğitim alan öğretmenlerin ve yöneticilerin çalışma koşulları daha zorlayıcıdır. Buna karşılık özürlü grupla çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha fazla ücret, farklı fiziksel ortamlar, kullanılan materyaller ve eğitim koşulları açısından daha fazla motive eden koşullara sahip oldukları görülmemektedir. Bu durumun 4 açıdan incelenme gerekliliği ortaya çıkabilir.

- a) Özürlülerle çalışan öğretmen ve yöneticilerin bu konudaki eğitim durumları,
- b) Öğretmen ve yöneticilerin sorumluluk düzeyleri,
- c) Bu şartlar altında gereken fiziksel koşulların farklılığı,
- d) Bu öğretmen ve idarecilerin moral ve motivasyonlarını etkileyecek kurum içindeki faktörleri (Özabacı, 1996, s. 58).

Sonuç olarak, Özel eğitim alanı çok zor bir alandır. Çocukların engel durumlarından dolayı öğretmenin verdiği emek çok büyük olmaktadır ve emeğinin karşılığını da çok geç alabilmektedir ya da hiçte alamayabilmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin çok sabırlı ve bu işi severek yapmaları gerekmektedir.

2.1.1. Türkiye’de Özel Eğitim İle İlgili Tarihçe

Türkiye’de özel eğitim çalışmalarının başlangıcı aslında çok eskilere dayanmaktadır. Hatta Osmanlı dönemindeki Enderun Mekteplerinin dünyada üstün zekâlı çocukların eğitimleri açısından en eski örnek olduğu söylenmektedir. 1989’da, ilk olarak Grati isminde bir kişi İstanbul Ticaret mektebi içerisinde bir bölümde sağırılar okulunun açılmasını sağlamıştır. Daha sonra bu okul içerisinde bir de körler için sınıf açılmıştır. 1921 yılında İzmir’deki körler okulunu 1923’te yine İzmir’de sağırılar okulu takip etmiştir. Takip eden yıllarda ise diğer okullar açılmaya başlanmıştır. Önceleri Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı olan okullar 1950’de çıkan bir yasa ile Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanmıştır (Güven, 2003, s. 61).

Özel eğitimin Milli Eğitim Bakanlığının örgün eğitim hizmetleri arasında yer alması 1951 yılında başlamıştır. 1938 yılında çıkarılan 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu ve bu kanuna göre hazırlanan yönetmelikler bugünkü uygulamanın temelini oluşturmuştur. 1951 yılında özel eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yürütölmeye başlanmıştır. 1980 yılında Özel Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuş, 1983 yılında Genel Müdürlük Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığına dönüştürölmüştür. 30 Nisan 1992 tarih ve 3797 sayılı kanunla Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve bu birim Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetlerinin yönetilip yaygınlaştırılmasından sorumlu tutulmuştur. Bugün itibariyle özel eğitim hizmetleri kurulan bu Genel Müdürlük ile 1997 yılında çıkartılan, 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre sürdürölmektedir (1.Özürlüler Şurası, 1999).

2.1.2. Türkiye’de Özel Eğitimde Çalışan İnsan Gücü

Cumhuriyet Devrinde özel eğitim alanında özel eğitim görmüş eğitim ve öğretim personeli yetiştirme işine çağdaş düzeyde gelişmelere paralel olacak şekilde 1952 yılında başlanmıştır. Bu başlangıç bu konuda yapılan en ciddi, planlı, programlı ve

özel eğitimi sağlam bir temele oturtmayı amaçlayan bir çalışma olmuştur (Konrat, 2004, s. 18).

Eğitim Hizmetleri, normal çocuklara sağlanan eğitim olanaklarının özel eğitime gereksinim duyan çocuklardan soyutlanmadığı ölçüde bir anlam taşır (Bıyıklı, 1988, s. 1).

Bütün çocukların eğitiminde olduğu gibi engelli çocukların eğitiminde de, onların ileride başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürmeleri, kendi kendilerine yeterli duruma gelmeleri ve toplumla bütünleşmeleri amaçlanmaktadır (Bender ve Valletutti, 1982; aktaran: Cavkaytar, 2000, s. 119).

Eripek'e göre özel eğitimin temel ilkelerinden birisi de özel eğitim programlarının uygulanmasının her şeyden önce yetişmiş personeli gerektirmesidir. Bu personelin başında öğretmen gelmektedir. Ancak özel eğitim tanılamadan (teşhis) izlemeye değin bir ekip işidir. Ekipte öğretmenin yanında özel eğitim uzmanı, psikolog, sosyal hizmet uzmanı gibi çeşitli uzmanlık alanlarından gelen personel bulunmaktadır (Eripek, 1990, s.197).

Özel eğitim çok yönlü bir eğitimidir. Özçelik (1987), özel eğitim çalışmalarında yer alacak personeli şu şekilde sıralamıştır:

- Yönetici
- Öğretmen
- Özel Eğitim Uzmanı
- Denetçi
- Psikolog
- Rehberlik Uzmanı
- Konuşma Özürleri Uzmanı
- Sosyal Araştırmacı
- İş Öğreticileri
- Psikometrist

- Serbest Zaman Uzmanı
- Psikiyatrist
- Doktor
- Ortopedist
- Fizyoterapist
- Odyolojist
- Bağımsız Hareket Eğitmcisi
- Gezici Sağlık Görevlisi

Özel eğitim çok yönlü bir eğitim olduğundan bu listeyi uzatmak mümkündür (Kök, 2000, s. 652).

Türkiye’de bulunan Özel Eğitim Okullarına bakıldığında yukarıda belirtilen personelin birçoğunun görev almadıkları görülmektedir. İşbirliğinin önemli olduğu bu kurumlarda Öğretmen, Doktor, Psikolog yeterince birlikte çalışma fırsatı bulamamaktadır. Bunun nedenini bu okullarda öğretmenlerin dışında görevlendirilecek kadro bulunamaması ve okulların bu uzmanların bulunduğu kurumlarla işbirliği yapamaması olarak açıklayabiliriz (Demirkıran, 2004, s. 18).

Sonuç olarak; Türkiye’de özel eğitim alanında iki temel güçlüğün aşılması gerekir. Bunlardan en önemlisi, özel eğitim personelinin sayılarının arttırılması ve niteliklerinin yükseltilmesidir. Diğer ise özel eğitim kurumlarının yaygınlaştırılmasıdır. Özel eğitimden yararlanan birey sayısını 70/100 oranına çıkarmamız gerekir. Bilindiği gibi özel eğitim kurumlarına uzman yetiştiren fakültelerin bölümlerinin sayısı azdır. Dolayısıyla halihazırdaki özel eğitim kurumları ve alt sınıflardaki eğitimcilerin önemli bir bölümü, özel eğitimle doğrudan ilgili olmayan, farklı alanlardan gelmiştir (Çocuk gelişimi, sınıf öğretmenliği vb). Bu personelin süreklilik gösteren ve işlevsel hizmet içi eğitime ihtiyaçları vardır. Özel eğitim alanında uzman yetiştiren kaynakların arttırılması zorunludur (Arı, 1997, s. 21).

2.1.2.1. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler

Özel eğitimin amacı özel eğitim gerektiren çocukların Türk Milli Eğitim Sistemini düzenleyen genel esaslar doğrultusunda eğitimlerin sağlanması, iş ve meslek sahibi olmaları, toplumda bütünleşmelerini amaçlamaktır (Harmandar, 1997, s. 40). Bu amaçları gerçekleştirmek için özel eğitimde çalışan özel olarak yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır.

Türkiye’de özel gereksinimli bireylere hizmet vermeye yönelik ilk sistemli çalışma 1953 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü’nde Mithat Enç’in çabalarıyla başlamıştır. 1953-1954 öğretim yılında Gazi Eğitim Enstitüsü bünyesinde özel eğitim bölümü açılmıştır. Bu bölüme öğretmen okullarından mezun olan ve en az üç yıllık öğretmenlik yapan kişiler seçilerek alınmıştır. İki yıllık eğitimden sonra bölüm Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kapatılmıştır (Akçamete, s. 23, 2002).

Özel eğitim taramadan tanıya, tanıdan ayırma, ayırmadan yerleştirmeye, yerleştirmeden eğitim, sağaltım, rehabilitasyona, bunlardan izlemeye kadar olan hizmetlerde çok ve değişik türden personelin bazen tek başına, bazen bir arada çalışmasını, disiplinler arası yaklaşımı gerektiren bir hizmettir. Özel eğitim hizmetlerinin çoğu sürekli birden fazla uzmanın birlikte çalışmasını gerektirir. Bu bakımdan özel eğitim yönetiminde personel önemli bir sorun olmaktadır. Sorunlardan biri bu alanda yetişmiş uzman öğretmenin azlığı ya da çoğu görev için olmayışıdır. Bu alan için uzman öğretmen yetiştirme eğitimi başlamış ise de henüz ihtiyacı karşılamaktan uzaktır. Örneğin Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü lisans düzeyinde eğitim vermektedir. İlk mezunlarını da 1986-1987 ders yılı sonunda vermiştir. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Öğretmenliği Programı da lisans düzeyinde eğitim vermektedir. Fakat sayı olarak yeterli olmaktan uzaktır. İhtiyaç hemen yakın bir gelecekte kapanamayacaktır. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nde uzun yıllardan beri özel eğitim alanında uzman yetiştirmektedir (Özsoy, Özipek ve Eripek, 2001, s. 238).

Öğretmen yetiştirme genel eğitimin her kademesinde önemli olduğu kadar özel eğitimde de önemli bir konu ve sorundur. Özel eğitim hizmetlerinin başarısı bu hizmetleri sağlayacak olan dolayısıyla da öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Nasıl ki özel eğitim genel eğitimin ayrılmaz bir parçası ise özel eğitimde öğretmen yetiştirme de genel eğitimden ayrı olarak düşünülemez. Ancak özel eğitim alanında görev yapacak öğretmenlerin öğretmenlik formasyonlarına sahip olmalarının yanı sıra, özel eğitime gereksinimi olan çocukların özelliklerine, eğitim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgiye sahip olmaları ve bu alanda eğitim almış olmaları gerekmektedir. Böylesi bir eğitim öğretmenin çocuğu daha iyi tanınmasına, onun bireysel özelliklerini dikkate alan programlar hazırlamasına ve bu çocuklar için daha gerçekçi amaçlar belirlemesine yardım edecektir (Kargın, 1997, s. 42).

Ülkemizde özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde bu öğretmenlerin birbirinden farklı formasyonlara sahip oldukları dikkati çekmektedir. Bunları üç grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta, doğrudan özel eğitim öğretmeni olarak yetiştirilenler yer almaktadır. İkinci grupta, normal okul öğretmeni olarak yetiştirilmiş ve engellilerin eğitimi konusunda hiç eğitim almamış öğretmenlerden oluşmaktadır (Başbakanlık Özürlüler Dairesi Başkanlığı, 2000, s. 96).

Eğitilmiş uzman öğretmen eksikliği normal okul ve sınıf öğretmenleri arasında yapılan atamalarla doldurulmaktadır. Bunların seçimi ve hizmet içi eğitimle yetiştirilmeleri yönetimin önemli konularından biri olmaktadır. Her zaman seçme yetkisi özel eğitim yöneticisinde olmamaktadır. Ancak yönetici seçme yetkisi olan diğer yöneticilerle işbirliği yaparak, onlara bu konunun önemini anlatarak, hizmete yatkın öğretmen atanmasını sağlamaya çalışmayı ihmal etmemelidir (Özsoy, Özipek ve Eripek, 2001, s. 238).

2.1.2.2. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticiler

Okul yöneticisi teriminden okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmak görev ve sorumluluğuna sahip kişi olarak okul müdürleri kastedilmektedir. Okul yöneticisinin

yönettiği okulda beklenmedik anda karşılaşılan sorunlara çözüm yolları bulmak, kurumun amaç ve politikasına uygun olarak çözmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Özden, 1997, s. 36).

Okul yöneticisi okulu ya da bir eğitim örgütünü, amaçlarını gerçekleştirecek nitelikte yöneten kişidir (Başaran, 1996, s. 124).

Okul yöneticisi, öncelikle görev ve sorumluluk alanına giren mevcut prosedürleri ve işleyişleri en etkili bir biçimde, en iyi zamanlama ile yerine getirmelidir. Bu anlamda sahip olduğu yetkileri de iyi bir şekilde kullanmalıdır. Ancak her alanda değişimin çok hızlı olduğu günümüzde başarılı bir okul yöneticisi için önceden belirlenmiş olan yetki ve sorumlulukları yerine getirmek yeterli değildir. Yönetici, gücünü sadece sorumlulukları ile ilgili mevcut prosedürlerden değil kişisel olarak sahip olacağı potansiyelden almalıdır. Yöneticiye genel olarak güç kazandıran kaynaklar aşağıdadır: (Erdoğan, 2004, s. 90).

Teknik Güç: Planlama, liderlik teorileri, örgütsel yapılar, zamanlama planlaması gibi konularda sahip olunan bilgi ve becerilerin sağladığı güç.

İnsan İlişkileri Gücü: Okulda çalışan kişilerle ve çevrede bulunan diğer kişilerle kurulan sağlıklı ilişkilerin sağladığı güç.

Eğitimcilik Gücü: Eğitim, öğretim ve okulun işleyişi ile ilgili konularda sahip olunan bilgi ve becerinin sağladığı güç.

Sembolik Güç: Okuldaki işleyişlerin ne anlama geldiğini açıklayan değer sistemlerinin sağladığı güç.

Kültürel Güç: Okulda belirli süreçlerden geçerek oturmuş olan değerler ve ilkelerden oluşan informal yapının sağladığı güç.

Okul yöneticisinin temel görevi okuldaki madde ve insan kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Taymaz, 1986).

Özel eğitim hizmeti normal eğitim hizmetlerine göre çok daha zor, yorucu ve hatta üzücü olduğu için normal okul ya da sınıf öğretmenliğinden gelenler hizmette uzun

süre kalmak istememektedir. Biraz deneyim kazanıp, yararlı olmaya başladığı zaman görevden ayrılmaktadır. Hizmet yeniden deneyimi olmayan ya da çok az olanlara verilmek zorunda kalınmaktadır. Özel eğitimde öğretmenler daha çok yorulmaktadır ve motivasyonları daha çabuk düşebilmektedir. Çünkü verdikleri hizmetin dönütünü geç almaktadırlar. Dolayısıyla okul yöneticisinin de öğretmenlerinin motivasyon ve morallerini yüksek tutma gibi çok önemli görevleri vardır.

Özel eğitim farklı bir alan ve deneyim istediği için yönetiminde bu alanda bilgi ve deneyim sahibi olması gerekmektedir ve yöneticinin sürekli kendisini yenileyen olmaya özen göstermesi gerekir. Özel eğitim yönetmeni iki yönlü kendini yetiştirmeye çalışacaktır. Bir yandan özel eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izleyecek, o konularda kendini yenileyecektir ve bu gelişmeleri öğretmen kadrosuna anlatıp onları haberdar edecektir. Öte yandan yönetim alanında kendini yenileyecektir.

Yöneticinin personelin özlük haklarını iyi bilen, onların kayba uğramamasına özen gösteren bir tutum içinde olması gerekir (Özsoy, Özipek ve Eripek, 2001, s. 238).

2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İLGİLİ LİTERATÜR

2.2.1. Güvenin Kapsamı ve Tanımı

Güven konusunda yapılan çalışmalarda en sık vurgulanan görüş, kavramın tanımlanmasındaki güçlülüdür. Bunun temel nedeni bireyler arası ilişkiler, grup davranışı, yönetsel etkinlik, ekonomik değişimler, sosyal ve politik istikrar ve farklı kültürleri anlama gibi mikro ve makro düzeydeki birçok süreci açıklamada güvenin anahtar bir kavram olmasıdır. Diğer yandan güvenin kritik konumuna farklı disiplinlerin (iktisat, sosyoloji, psikoloji, felsefe, örgütsel bilimler) ilgisi kavramı tanımlama sorununu büyötmektedir. Ancak tüm bu güçlüğe rağmen, en rutin etkileşimlerde bile gerekli olan güvenin, birey ve grup davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğu yönündeki görüş birliği oldukça nettir (Erdem ve İşbaşı, 2000).

Mayer ve arkadaşlarına göre (1995), “güven, güvenen kişinin karşı tarafın kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği davranışlar taşıması ve onu kontrol etmeyi ve izlemeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır”. Sabel de güveni, “mübadele ilişkisindeki tarafların, birbirlerinin savunmasızlık durumlarını istismar etmeyeceklerine yönelik inançları” şeklinde tanımlamışlardır (Sönmez, 2005, s. 36).

Bir başka tanıma göre güven, insan motivasyonunun en yüksek biçimidir ve insanların doğasında var olan ‘iyi ve güzel’i ortaya koymasına imkan verir. Ancak tanımlamak istediğimiz andan itibaren, güven kavramının karmaşıklığı ortaya çıkmaya başlar. Güven duygusu, kelimelere dökülmesi zor, elle tutulmaz, gözle görülmez soyut bir kavramdır ama bu duygunun yokluğu ya da varlığı, kendisini hayatın her anında hissettirir. Güven duygusunun üç boyutu vardır (Baltaş, 2000, s. 57):

1. Kendine güven duymak
2. Güvenilir olmak
3. Başkalarına güven duymak

2.2.2. Güvenin Önkoşulları

Bir ilişkide güvenen risk üstlenir, istismar edilme olasılığını kabul eder; güvendiği kişinin kendi istediği ve önemli gördüğü davranışları göstereceğine yönelik iyimser bir beklentisi vardır. Bu nedenle, risk, belirsizlik, beklenti ve zarar görme ihtimali güven kavramının önkoşulları olarak ele alınmalıdır (Erdem, 2003, s. 157).

2.2.2.1. Risk: Risk kavramını güven yapısında önkoşul kılan temel neden, karşı taraftan emin olma yargısını, karşı tarafa güvenme duygusundan ayırmasıdır. Emin olma durumunda alternatif davranış yok sayılır, dolayısıyla riskin olmadığı kabul edilir. Oysa bireylerarası güven ilişkisinde kişi, alternatif bir davranış sergileme imkânı varken, hayal kırıklığına uğrama ihtimalini göze alarak karşı tarafa güvenir; dolayısıyla risk üstlenir.

2.2.2.2. Belirsizlik: Riski güvenle ilişkilendiren olgu belirsizliktir. Zira ilişkinin sonuçlarına yönelik bir belirsizlik yoksa risk de yoktur ve bu durumda, güvenin ilişkide bir rolü de yok demektir. Riskin niteliği, kuşkusuz her zaman aynı değildir; ilişkinin niteliğine bağlı olarak değişir. Örneğin, ilişki yüzeysel ise risk, işbirliğine girmeme ya da işbirliğinden çekilme; eğer taraflar arası ilişki derin ise risk, aldatılma, kullanılma, ihmal edilme gibi farklı şekillerde olabilir.

2.2.2.3. Beklenti: Güven beklentilerle yakından ilişkilidir. Bireylerarası güven ilişkisindeki temel beklenti olarak en sık belirtilen, karşı tarafın yetkinliğine, rolünü başarılı bir biçimde gerçekleştireceğine yönelik beklentidir. İş ortamında bir yöneticinin, örgüt üyelerinden üstlendikleri rolleri yüksek performansla yerine getirmelerini beklemesi ya da üyelerin, yöneticinin yönetsel faaliyetleri başaracağını beklemeleri gibi. Bunun yanında, eğer taraflar aralarında daha derin ve duygusal temeli olan bir güven ilişkisi yaşıyorlarsa, bir tarafın diğerinin çıkarlarına öncelik vereceği yönünde bir beklenti oluşur ve bu beklenti ile bireyler ilişkilerinin geleceğinden ödünç alırlar.

2.2.2.4. Zarar Görme İhtimali: Güvenen kişi karşı tarafı kontrol etmeyi ya da izlemeyi düşünmeden, olası kötü niyetli eylemlere ya da görebileceği zararlara karşı bu ihtimali gönüllü olarak kabul eder. Bu durum, bir güven ilişkisinde gönüllü olarak riskin üstlenilmesidir. Bunun devamında taraflar giderek, karşılıklılık ilişkisi içinde birbirlerinin zayıf yönlerini istismar etmeyeceklerine yönelik bir inanca sahip olurlar (Erdem, 2003, s. 157).

2.2.3. Güvenin Boyutları

Börü (2001), güveni oluşturan boyutların kültürden kültüre göre değişebileceğine vurgu yaparak güvenilir insanların özelliklerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu araştırmada a) özgüveni yüksek olmak, b) destekleyicilik ve yardımseverlik, c) uyumlu olmak, d) dürüstlük, e) sevecen ve hoşgörülü olmak, f) açık sözlü olmak, g) tutarlı olmak, h) bilgili ve entelektüel olmak ve ı) dedikodu yapmamak olmak üzere güvenin dokuz bileşenden oluştuğunu saptamıştır.

Aşağıdaki literatürde ise güvenin boyutları beş boyutta ele alınmıştır. Bunlar;

2.2.3.1. Risk Almaya Gönüllü Olmak

Güvenin birçok tanımında en çok rastlanan ortak nokta savunmasızlıktır. Risk alma zorunluluğundan doğan bu savunmasızlık ya da kırılganlık yoksa güvene de ihtiyaç yoktur. Güvenin, savunmasızlığı arttıran seçim ya da hareket ile birlikte mi ortaya çıktığı ya da bir tutumu ya da davranışı güvenli olarak tanımlayabilmek için var olması gereken olumlu bir beklenti ya da iyimserlik mi olduğu konusunda daha az bir fikir birliği vardır. Güven hem eylem hem de isimdir. Güveni tanımlarken bazıları kişilerin savunmasızlık durumundaki davranışlarını, diğerleri ise tutumları ve itimat seviyeleri üzerinde yoğunlaşmışlardır (Tschannen, Moran ve Hoy, 1999; aktaran: Sönmez, 2005, s. 36).

2.2.3.2. İyilikseverlik

Güvenin en sık karşılaşılan yüzü iyilikseverlik duygusudur ki bu duygu birinin iyiliği ya da değer verdiği bir şeyinin güven duyulan kişi ya da grup tarafından korunacağına dair hissedilen bir teslimiyettir. Karşısındakinin, kişinin yararına göre iyi niyetle hareket edeceğinden emin olmasıdır. Süregelen bir ilişkide, gelecekteki durumlar belki kestirilemez fakat her zaman iyi niyetli doğal bir tutum olacaktır (Tschannen, Moran ve Hoy, 1999; Aktaran: Sönmez, 2005, s. 37).

İyilikseverlik, yöneticinin benmerkezcilikten uzak, astı için en iyi olanı yapma isteğidir. Bazı araştırmacılara göre iyilikseverlik güvenin temelidir (Larzelere ve Huston, 1980; Solomon, 1960; Strickland, 1958). Gabarro (1978) astların, yöneticinin motivasyon kaynaklarını iyice değerlendirmeden ona güven duymalarının zor olduğunu tartışmıştır. Yönetici iyiliksever ise, astların çalışmalarında onlara yardımcı olmaya, yol göstermeye çalışacaktır ve arkadaşça olacağından iyilikseverlik algısı ve güvenin oluşmasıyla sonuçlanacaktır. Dürüstlük yöneticinin davranışlarının astı tarafından kabul edilebilir değerleri taşımasıdır (Aktaran: Sönmez, 2005, s. 37).

2.2.3.3. Güvenilirlik

Güven, birine ya da bir şeye bel bağlayan kimsenin geliştirdiği duygular olarak tanımlanabilir. Güvenilirlik, Güvenir olma hali, güvenme duygusu olarak da tanımlanmaktadır (Meydan Larousse).

Güvenilirlik, ihtiyaç duyulanan karşılanacağından emin olunmasını kapsar. Güvenilirlik iyilikseverlik ile tahmin edilebilirlik duygusunu birleştirir. Tek başına tahmin edilebilir olması yeterli değildir. Birçok ilişki anında ortaya çıkmaz zamanla açılır. Bir anlaşmanın yapılmasıyla, alıcının bu anlaşmanın içinin doldurulduğunu görmesi arasında bir zaman farkı vardır. Güvenilirlik, burada kişinin sonuçların gelecek olduğuna inanmasının düzeyidir (Tschannen, Moran ve Hoy, 1999; aktaran: Sönmez, 2005, s. 38).

2.2.3.4. Uzmanlık

Okul yöneticileri, öğretmenler uzmanlıklarının kabulü oranında saygı ve güven kazanırlar. Yüksek güven duyulan yöneticiler ve öğretmenler sadece yüksek standartlar sergilemezler ayrıca herkese eşit davranırlar. Yöneticilerin uzmanlıklarını göstermelerinin bir yolu zor durumları ele almada ve bu durumlarda öğretmenlere destek olmada gönüllü davranmalarıdır. Örneğin zor ya da stres altındaki ailelerle öğretmen arasında çıkabilecek bir problemde öğretmenle aile arasında tampon görevini üstlenebilmelidir (Sönmez, 2005, s. 38).

2.2.3.5. Dürüstlük ve Açıklık

Dürüstlük, kendimize verdiğimiz değer olarak tanımlanabilir. Dürüstlük, doğruluk anlamında da kullanılmaktadır. Doğruluk ise gerçeği söylemek olarak tanımlanabilir (Covey R. Stephan, 1998). Toplumda güvenilir insanların bilinen özellikleri arasında dürüstlük en başta gelenidir. Çünkü doğruları söylememek, insanların arkasından konuşmak güven duygusunun zedelenmesine yol açmaktadır. Verilen sözleri tutmak,

sırları herkesle paylaşmamak, yalan söylememek, insanları kandırmamak kişinin güvenilirliğinin temel unsurlarındandır (Altun, 2001, s. 32).

Açıklık, duygu, düşünce ve isteklerin olduğu gibi ortaya konulması olarak tanımlanmaktadır. Bir takım toplumsal ve töresel baskıları düşünerek gerçek duyguların ve düşüncelerin gizlenmesi, öncelikli olarak kişilerin kendilerine olan güven duygularını sarsacağı gibi çevrelerine de güven vermemektedir. Bazen insanlar hata da yapabilirler. Kendi iç güveni olan insanlar hatalarını anladıkları zaman özür dilerler. Kişinin acıyarak değil de, içinden gelerek özür dilemesi için karakterinin de iyice güçlü olması gerekmektedir. Bir insanın içtenlikle özür dileyebilmesi için kendine hâkim olması, temel ilkeler ve değerlerin sağladığı köklü bir güven duygusuna dayanır (Covey R. Stephan, 1998). Sadece iş ilişkilerinde değil kişiler arasındaki diğer ilişkilerde de (arkadaşlık, dostluk, evlilik) dürüstlük ve açıklık güven duygusunun gelişmesinde önemli bir etken olmakta ve ilişkilerin daha uzun süreli yaşanmalarına olanak tanımaktadır (Altun, 2001, s. 32).

2.2.4. Güvenin Türleri

Güven kavramı daha çok güveni oluşturan unsurlar ya da güven ortamının sağlanması nedeniyle elde edilecek faydalar açısından ele alınmıştır (Halis ve diğ., 2007).

Bireylerarası karmaşık ve çok yönlü ilişkilerde tek bir güven yapısı geçerli değildir. Rasyonel ve duygusal kökleri nedeniyle farklılaşan ve bu nedenle de ilişkinin niteliği ve sonuçlarını değiştirebilen iki temel yapı mevcuttur: Bilişsel ve duygusal temelli güven (Erdem, 2003, s.163).

Güven türlerini kısaca şu şekilde açıklayabiliriz:

2.2.4.1. Hesaplanmış Güven: Ekonomideki takas usulünün temel özelliği olan, akılcı seçimlere dayalı, bireyin karşısındaki kişinin yararlı bir hareketi gerçekleştirme

niyetinin olduğuna inanması durumunda ortaya çıkan güven türüdür (Zorlu, 2006, s. 46) .

2.2.4.2. Bilgiye Dayalı Güven: Güvenin bu şekli “diğerini yeterince bilme ve davranışını kestirebilme” aşamasıdır (Kalemci, 2007, s. 21). Bu süreçte, bireylerin geçmiş ilişkileri, beklentileri ve güvene yönelik algılamaları bilişsel güveni etkileyen unsurlardır.

2.2.4.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven: Diğerlerinin istek ve niyetlerinin tam olarak içselleştirildiği ve taraflar arasında duygusal bir bağın olduğu güven türüdür. Karşıdakine duygudaşlık (empati) duyma, konuşma ya da paylaşmaksızın karşılıklı değerleri anlama ve saygı duyma bu tür güvenin unsurlarıdır (Zorlu, 2006, s. 39).

2.2.5. Örgütler Açısından Güven

Örgütler açısından güven; örgüt içi bireyler arası (içsel) ve örgütler arası (dışsal) olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (Fox, 1974; Zaheer ve diğer., 1998; Huff ve Kelley, 2002; aktaran: Polat, 2009, s. 11). Örnek olarak bir okulda çalışan yönetici, öğretmen, yardımcı personel ve öğrenciler arasında gelişen güven örgüt içi güvene örnek olarak verilebilir. Ayrıca iki farklı okulun birbirine güvenmesi ya da bir ildeki iki ilçe milli eğitim müdürlüğünün birbirine güvenmesi dışsal güvene örnektir.

2.2.6. Örgütsel Güven ve Yönelimleri

Örgütsel güven, örgütteki kişiler arası güvenin örgüte genelleştirilmesi ve başka bir deyişle örgüte olan toplu yönelimi ifade eder (Zaheer ve diğer., 1998; aktaran: Polat, 2009, s. 10). Mishra (1996)’ya göre, örgütsel güven, örgütsel ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların ya da örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir.

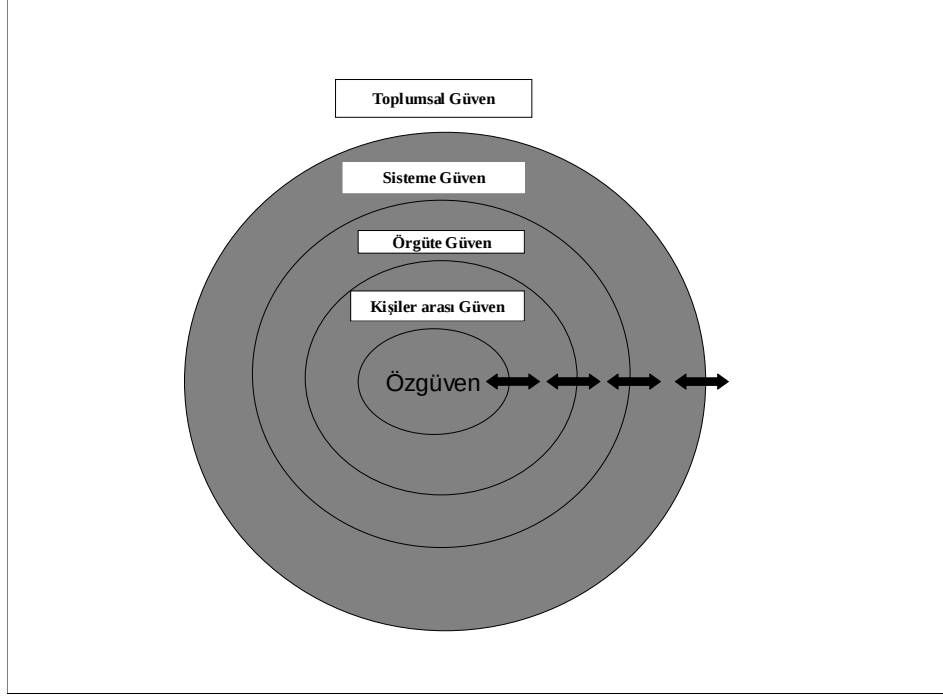
Geçmişte tek boyutlu bir kavram olarak görülen yukarıdaki tanımlama gösterdiği üzere, örgütsel güven farklı yüzlere sahiptir. Çoğu uzman örgütsel güveni farklı temellere dayalı olarak tanımlamaktadır (Mishra, 1996).

- Çok düzeyli: Güven çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğar.
- Kültür temelli: Güven örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.
- İletişime dayalı: Güven, doğru bilgi saklama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- Dinamik: Güven; başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli biçimde değişim gösterir.
- Çok boyutlu: Güven, her biri bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşur.

Alan yazın incelendiğinde bireylerin güven duyacağı tarafın niteliğine göre özgüven, kişiler arası güven, örgütsel güven ve sisteme güven olmak üzere dört çeşit güven yöneliminin olduğu görülmektedir. Bu güven yönelimleri birbirlerinden tamamen bağımsız değildir tersine birbirlerini etkileyerek ortaya çıkaran ve destekleyen niteliktedir (Polat, 2009, s. 11).

Şekil 1

Örgütsel Güven Düzeyleri



Kaynak: Polat, S. (2009). “Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven”, Ankara: Pegema Akademi Yayıncılık, s. 12.

2.2.6.1. Özgüven

Özgüven insanların doğuştan sahip oldukları ancak çocukluktan itibaren pek çok bireyde törpülenen bir özelliktir. Başka bir ifadeyle, bireyin kendisinden memnun olması, kendisi ve çevresiyle barışık yaşaması demektir.

2.2.6.2. Kişiler Arası Güven

Fox’a (1974; aktaran: Baird ve St- Amand, 1995; aktaranın aktaranı: Polat, 2009, s. 12-13) göre, kişiler arasındaki güven, yatay ve dikey ilişkiye dayalı güven olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Yatay güven, örgüt içindeki eşdeğer konumdaki bireyler ve gruplar arasındaki yatay ilişkiye dayalı gelişen güvendir. Güvenin yatay yönelimi iş ve takım arkadaşlarına

yöneliktir. Meslektaşına güven olarak adlandırılan bu güven, işgörenlerin birbirlerinin çıkarlarına ilgi gösterecekleri, gerekli durumlarda yardım edecekleri ve birbirlerine karşı açık ve dürüst olacaklarını içeren olumlu beklentiyi ifade etmektedir. Okullarda iki öğretmen, müdür yardımcısının ya da iki zümrenin birbirine güven algısı buna örnek olarak verilebilir.

Dikey güven ise, farklı konumlardaki bireyler ve gruplar arasında gelişen güvendir. Dikey yönelimli güven örgüt içindeki ast-üst ilişkilerine dayalı oluşan güvendir. Öğrenci- öğretmen, yönetici- öğretmen, müdür yardımcısı- müdür arasındaki ilişkiye dayalı olarak gelişen güven dikey güvene örnek olarak verilebilir.

2.2.6.3. Örgüte Güven

Örgüte Güven, bireyin örgütsel yapıların çabalarının gelecekte başarı ile sonuçlanacağına ilişkin inanca dayalı gelişen güvendir (Shapiro, 1987; aktaran: Polat, 2009, s. 14).

Matthai'ye (1989; aktaran: Polat, 2009, s. 14). göre örgüte güven, işgörenlerin belirsiz ya da riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün sözlerinin, davranışlarının tutarlı ve yardımcı olmaya yönelik olduğuna dair inançlarıdır.

2.2.6.4. Sisteme Güven

Sisteme güveni ortaya çıkaran, sistem topluluğunun sahip olduğu yazılı kurallar ve bu kuralları koyan kurumların uygulamadaki kararlılığıdır. Güven, bireyin haklarının sistemin yazılı kuralları ile korunacağına olan inançtan kaynaklanmaktadır (Esmer, 1999; aktaran: Polat, 2009, s. 14).

2.2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatüre göre okulda örgütsel güvenin boyutları üç'e ayrılır. Bunlar:

2.2.7.1. Çalışan Politikaları

Örgütün var olması için o örgütte yaşayan, iş bölümü yapan, örgütte alınacak kararlara katılan çalışanların olması gerekir. Okul örgütünde çalışanlar öğretmenler ve diğer personeldir.

Okulda örgütsel güvenin çalışan politikaları boyutu; öğretmenlerin okulda kaynaşması, okulun amaçlarından haberdar olması, kendilerine sahip çıkıldığını hissetmesi, ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olması, kariyerlerinin yükselmesine yardımcı olunması, okulun iş prensipleri oluşturulurken fikirlerinin alınması, onlarla ilgili kararlarda adil olunması, onlarla ilgili yasaların haklı ve gerekli durumlarda uygulanması ile ilişkilidir (Yılmaz, 2006).

2.2.7.2. Yönetici - Çalışan İlişkisi

Örgütün işleyişini ve devamını sağlaması için örgütte var olanların kurduğu ilişki çok önemlidir. Özellikle örgütün yöneticisiyle çalışanları arasında dürüst, samimi, güvenilir bağların oluşturulması gerekir. Yöneticilerin çalışanların problemleriyle ilgilenmesi ve onları dinlemesi, onların fikirlerine önem verip, fikir alışverişini sağlaması, dürüst, samimi ilişkilerin kurulmasına imkân tanınması gibi özellikler yönetici – çalışan ilişkisinde bulunması gereken faktörlerdir.

2.2.7.3. İletişim

Örgütsel güvenin tamamlayıcı unsurundan biri de iletişimdir. Güvenin oluşması için iletişim gereklidir ve iletişimin oluşması için de güven gereklidir. Dolayısıyla biri olmadan diğeri olamaz. İş yerinde her şey açıklıkla yürütülür, yönetici – çalışan arasında doğrudan iletişim kurdukları bir ortam vardır, yönetici ve çalışan arasında iş ilişkileri olumlu ve keyiflidir, iletişim kanalları açıktır gibi faktörler iletişim boyutuna örnek olarak verilebilir.

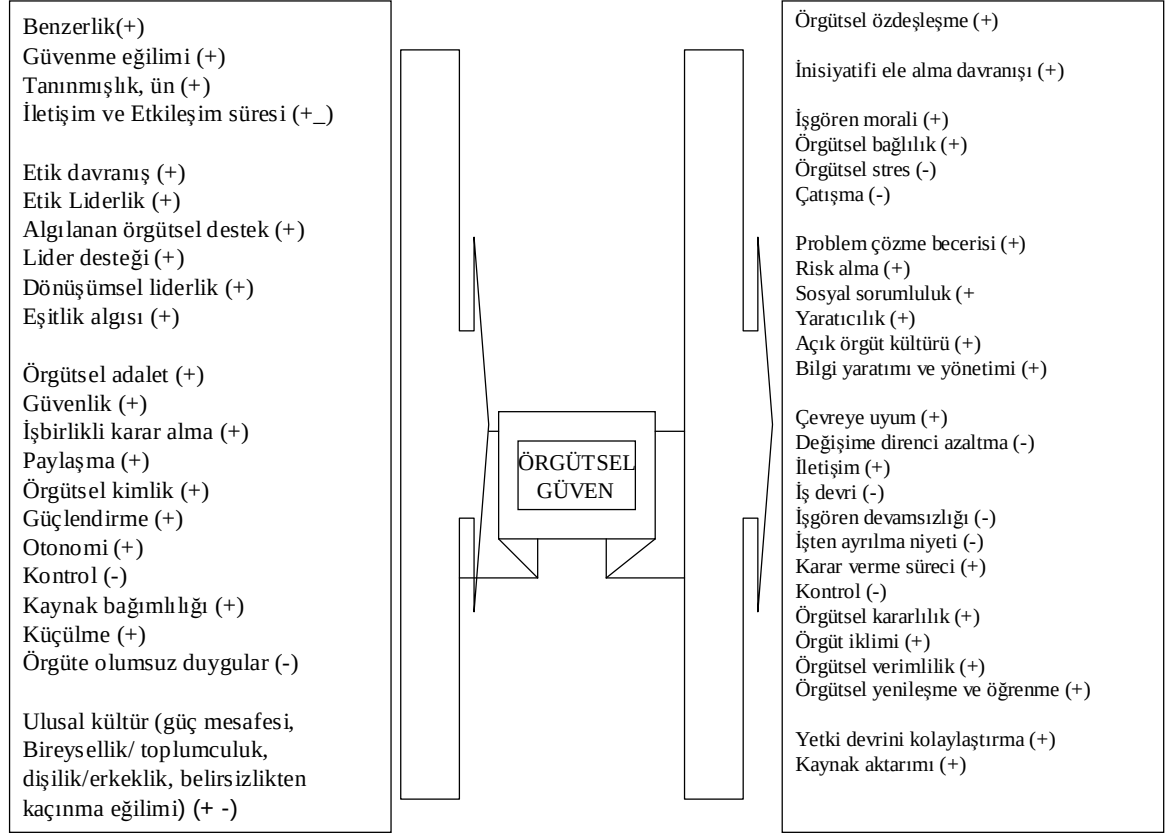
2.2.8. Örgütsel Güven Öncülleri

Güven algısı, güvenen kişinin kendine has özelliklerinden de etkilenebilmektedir. İşgörenin kişisel özellikleri, diğer kişilerle benzerliği, güvenme eğilimi ve tanınmışlığı güven algısını etkileyen bireysel değişkenlerdir. Güveni belirleyen bir diğer değişken de ulusal ve örgütsel kültürdür. Yapılan araştırmalar ulusal kültür, değerler, bireysellik / toplumculuk, güç mesafesi gibi kültür özelliklerinin bireylerin güven algısında önemli rol oynadığını göstermiştir. Güvenin etkilendiği bir diğer değişken de liderliktir. Özellikle lider desteği, dönüşümsel liderlik ve etik liderlik davranışları örgütlerde güven oluşturmada önemli etkiye sahiptir. İletişim süreci, iletişim sürecindeki etik davranış ve iletişim süresi, örgütlerde güvenin oluşmasında etkili özelliklerdir. Örgütsel yapı ile ilgili özelliklerde güveni etkileyen öncül değişkenlerdendir. Kendini güvende hisseden, gevşek denetime tabi, güçlendirilmiş özerk işgörenler daha fazla güven duymaktadır.

Ayrıca örgütlerde kaynak bağımlılığı ve ücret arttıkça güven düzeyi de artmaktadır. Örgüt yapısı küçük olan örgütlerde ve yapısı büyük olan örgütlerin küçülmesi ile birlikte örgütsel güven düzeyinde artma gözlenmektedir. Örgütsel süreçlere, ilişkilere bağlı olarak yaşanan bazı değişkenler de güvenin düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedirler. Örneğin algılanan örgütsel destek, eşitlik, işdoymu, adalet, işbirlikli karar alma, paylaşma, bağlılık, hizmet kalitesi ve örgütsel kimlik algısı arttıkça güven de artmaktadır. Buna karşın örgüte ilişkin olumsuz duygular arttıkça güven düzeyi düşmektedir. Son olarak da bireyin işine güdülenmişlik düzeyi arttıkça güven düzeyi de artmaktadır (Polat, 2009, s. 56).

Şekil 2

Örgütsel Güvenin Öncülleri ve Çıktıları



Kaynak: Polat, S. (2009). “Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven”, Ankara: Pegema Akademi Yayıncılık, s. 57.

2.2.9. Örgütsel Güven Çıktıları

Örgütsel güven birçok değişkeni etkilemektedir. Güven özellikle bireylerin iş doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, inisiyatifli ele alma davranışı, morali, örgütsel stres, çatışma, problem çözme becerisi, risk alma davranışı, sosyal sorumluluk alma davranışı ve yaratıcılığı güven algısı ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Buna karşılık örgütsel stres, çatışma yaşanma eğiliminde güven algısı düzeyi ile ters bir orantı olduğu araştırmalarca saptanmıştır (Polat, 2009, s. 58).

Ayrıca güven açık örgüt kültürleri geliştirme, bilgi yaratımı, çevreye uyum, değişime direnç, grup bağlılığı, iletişim, işbirliğini kolaylaştırma, iş devri, kaynak aktarımı, işgören devamsızlığını azaltma, işten ayrılma niyeti, karar verme sürecini kolaylaştırma, kontrol, örgütsel kararlılık, örgüt iklimi, örgütsel verimlilik, örgütsel yenileşme ve öğrenme, örgütsel performans, bölüm performansı, bireysel performans, yetki devrini kolaylaştırma gibi örgütsel değişkenlerini de doğrudan etkilemektedir (Polat, 2009, s. 58).

2.2.10. Örgütsel Güvenin Kuruma Sağlayacağı Faydaları

Okul açısından baktığımız güven ve örgütsel güven ayrı bir önem taşımaktadır. Güçlü bir örgütsel güven düzeyinin okula sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur.
- Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir.
- Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar.
- Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp ve yapılmadığı gösterir (Spillane ve Thompson, 1997).
- Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenlerin yenilik ve değişime karşı açık hale getirir (Bryk ve Schneider, 2002).
- Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenleri daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabileceklerine düşüncelerini sağlar (Kochanek, 2005).

Örgütsel güven algısının yüksek düzeyde olmasının gerek örgüt açısından gerekse birey açısından birçok olumlu getirisi bulunmaktadır. Polat (2007), tarafından konu ile ilgili yapılan doktora tezinde örgütsel güvenin çıktıları şu şekilde sıralanmıştır:

- Örgütte açık ve güçlü örgüt kültürünün daha kolay gelişmesini sağlamakta,
- İletişim kanallarının açık olmasını sağlayarak işgörenlerin işbirliği içine girme davranışını desteklemekte,

- Örgütsel yenileşme ve öğrenme, istendik örgüt iklimi oluşturma, bilgi yaratma, yetki ve kaynak aktarma, örgütün çevreye uyumunu kolaylaştırmakta,
- İşgörenlerin iş doyumunu, işe ve örgüte bağlılığını, moralini örgütsel adalet algısının düzeyini artırmakta,
- İşgörenlerin örgütle özdeşleşme düzeylerini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimlerini artırmakta,
- İşgörenlerin sosyal sorumluluk, problem çözme, inisiyatifi ele alma ve risk alma davranışlarını ve yaratıcılıklarını artırmakta,
- İşgörenlerin yaşadığı örgütsel stres, çatışmayı azaltmakta,
- İşgörenlerin, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlığı, iş terki, iş devri azaltmakta,
- Böylece örgütsel güven doğrudan ve dolaylı etkilerle bireyin, grubun örgütün performans ve verimini artırmaktadır.

2.2.11. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel Güvenin oluşumuna ilişkin farklı modeller geliştirilmiştir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

2.2.11.1. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

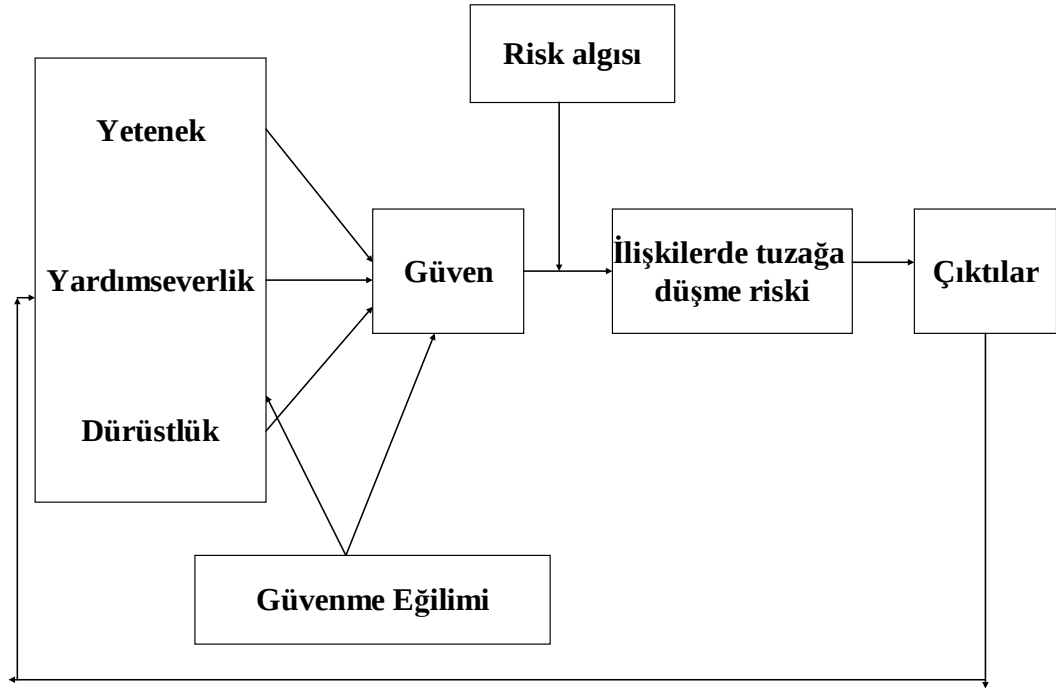
Araştırmacılar modelde güven ilişkisi içindeki tarafları güvenen ve güvenilen olarak ikiye ayırmışlardır. Hem güvenilenin hem de güvenenin özelliklerinin güvene olan etkisi vurgulanmış ve risk-güven ilişkisi incelenmiştir (Topaloğlu, 2010, s. 51).

Bu modelde güven tek yönlüdür. Güvenen ve güvenilen kişi arasındaki karşılıklı güven göz önünde bulundurulmaz. Güvenen kişinin güvenmeye eğilimi, ya da karşıdaki kişinin güvenilmeye değer görmesine ilişkin algısı, güvenin derecesine karar vermedeki anahtar öğelerdir. Güvenen kişinin güvenmeye olan eğilimi ve güvenilen kişinin güvenilmeye değer olması arasında bir fark olduğunun anlaşılması önemlidir (Mayer ve diğer., 1995). İnsanların güvenmeye eğilimleri kişiden kişiye değişmektedir. Ancak bir kişinin güvenmeye eğilimi bir durumdan diğerine değişmemektedir. Güvenmeye eğilim, bir kişinin hiçbir ön bilgiye sahip olmadan

başka bir kişiye ne kadar güveneceğini etkiler (Mayer ve diğer., 1995; aktaran: Polat, 2009, s. 40).

Şekil 3

Mayer, Davis ve Schoorman (1995)'in Güven Modeli



Kaynak: Aktaran: Polat, S. (2009). “Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven”, Ankara: Pegema Akademi Yayıncılık, s. 40.

İlişkilerde risk alma ve algılanan güvenilirlik arasında bir dönüt döngüsü bulunmaktadır. Olumlu bir sonuç güvenenin güvenilen kişiye karşı olumlu bir algı geliştirmesine neden olur ve gelecekteki etkileşimleri olumlu etkiler. Olumsuz bir sonuç ise güvenin azalmasına ve takip eden etkileşimlerin de olumsuz etkilenmesine neden olur (Mayer ve diğer., 1995; aktaran: Polat, 2009, s. 41).

2.2.11.2. Bromiley ve Cummings' in Güven Modeli

Bromiley ve Cummings güvenin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutu üzerinde durmuşlardır. Güvenin beklentileri ifade ettiğini söyleyerek, bireysel güvenin kişisel davranışlardan olan beklentileri; örgütsel güvenin ise örgütsel davranışlardan olan beklentileri ifade ettiğini söylemişlerdir (Aktaran: Topaloğlu, 2010, s. 48).

2.2.11.3. Mishra Güven Modeli

Mishra örgütler için dört boyutlu bir güven modeli geliştirmiştir. Bu boyutların örgütlerdeki güven algısının yaratılmasında temel etmenler olduklarından bahsetmiştir. Bu boyutlar (Shockley, Ellis ve Cesaria, 2000:7-9; aktaran: Polat, 2009, s. 47-48).

Yeterlik; Örgütsel güvenle ilgili bir kavramdır. Sadece liderler ya da işgörenlerin değil, tüm örgütün verimli olmasını içerir. Yeterlik, örgütün piyasada yaşamını sürdürebilmek için olan mücadelesini açıklar.

Açıklık ve Dürüstlük; İşgörenlerin sık sık, örgütsel güvene nasıl katkıda bulunulabileceği sorusu karşılığında kullandıkları kelimelerdir. Bu boyut sadece paylaşılan bilginin miktarını ve doğruluğunu içermez, aynı zamanda samimi ve uygun bir biçimde iletilip iletilmediğiyle de ilgilenir. Örgüt içerisinde açıklık algısını liderler ya da yöneticiler oluşturacağından en önemli görev de onlara düşmektedir.

İlgililik; İşgörenlerin, işlerini yaparken karşılaştıkları yardımseverlik duygularını, empatiyi, toleransı ve güvenliği içerir. Bu samimi çabalar, yüksek düzeyde bir güven ilişkisine katkıda bulunur.

İtimat Edilirlik; İşgörenlerin, takımların, tedarikçilerin ya da örgütsel davranışların tutarlı ve güvenilir olup olmadığını içerir. Başka bir deyişle, söylem ve eylemlerde güvenilir olup olmadıklarını inceler (Aktaran: Polat, 2009, s. 47-48).

2.2.12. Okulun Örgütsel Yapısı ve Güven

Güven, önemli bir kültürel değer olarak örgütsel yapıların özellikleri üzerinde etkili olmaktadır. Örgüt bireyleri arasındaki yüksek güven, merkezleşmenin azalmasına neden olmaktadır. Gevşetilmiş, içselleştirilmiş denetim, bağlılık kavramında olduğu gibi öne çıkmaktadır. Güven azlığıysa merkezleşmeyi arttırmakta, katı dışsal denetimi devreye sokmaktadır (Sargut, 1994; aktaran: Polat, 2009, s. 65-66).

Hiyerarşik örgütsel yapılar, örgütte bir emir ve kontrol yaklaşımını sergilemektedir (Boutros ve Joseph, 2007; aktaran: Polat, 2009, s. 66). Bu nedenle örgütsel güvenin gelişmesini sınırlandırmaktadır.

ABD’de 23000 tam zamanlı çalışanın işgörenlerle yapılan anket sonuçlarına göre çalışanların sadece yüzde 23’ü herkesin örgütsel stratejiyi ve hedeflerini anladığını belirtmişlerdir. Yüzde dokuzu takımlarının açık ölçülebilir hedefleri olduğu konusunda hemfikirler ve sadece yüzde 15’i organizasyonlarının tamamen kendilerinin hedeflerini gerçekleştirmelerini sağladığını söylemişlerdir (Boutros ve Joseph, 2007; aktaran: Polat, 2009, s. 66). Görüldüğü gibi örgütün yapısının büyümesi ve dikeyleşmesi örgütsel vizyon ve amaçların anlaşılmasını zorlaştırmaktadır.

Ayrıca bu hiyerarşik yapı, karar verme otoritesini tepe yöneticilerin elinde tutar. Böylece bölümler arasında birlik ve bilgi değişimi engellenir ve işbirliği zorlaşır (Boutros ve Joseph, 2007; aktaran: Polat, 2009, s. 66).

Aksine, yatık bir yapı güven kültürünü yansıtır. Bu, kararlarda çalışanların yer almasını teşvik etme ve yöneticilikte merkezilikten çıkarma yaklaşımı vurgulanır. Bu her bir yöneticinin işbirlikçiliğini arttırmaya dayanır. Kişisel başarıların üstünde takım çalışmasına değer verir. Bu çalışanları karar almada yetkilendiren ikili bir ilişkiyi verir. Böylece, değişen şartlara uyum daha kolay mümkün olur (Boutros ve Joseph, 2007; aktaran: Polat, 2009, s. 66).

Yatık örgütlerde işgörenler, ortamı zorlayıcı değil tatmin edici bulurlar. Güvenli yatık bir örgütte yöneticiler, bilgilerini ve saygınlıklarını kolaylıkla paylaşırlar ve yarışma yerine iş birliğini tercih ederler (Boutrus ve Joseph, 2007; aktaran: Polat, 2009, s. 66).

Bu nedenle okullar kurulurken bürokrasinin egemen olduğu büyük dikey yapılı örgütlenmesi yerine, daha küçük yatay yapılı örgütlenmesinin tercih edilmesi okullarda güveni artıracaktır (Polat, 2009, s. 66).

2.2.13. Okulda Örgütsel Güven

Örgütsel güvenin oluşmasında bireysel özellikler ile örgütsel özellikler önemli rol oynamaktadır. Örgütsel güven davranışı bireyin işe getirdikleri ile örgütün bireye sunduklarının bileşiminden oluşmaktadır. Örgüte alınacak işgörenlerin güvenin kişisel temellerini taşıyacak şekilde alınması örgütsel güvenin oluşumunda önemli bir özelliktir. Var olan işgörenler ise güvenin temelindeki özellikleri taşımaları için eğitilebilir. Yine örgütlerde güven tesis etmek için örgüt ortamındaki örgütsel araçlarla da oynanmalıdır. Güven için bireysel özelliklere sahip olan bireyler eğer örgütte güvenin oluşumunu destekleyen araçlarla donatılmazsa güven tesisi edilemeyebilir (Polat, 2009, s. 64-65).

Örgütsel güven, okuldaki eğitim çalışanlarının ilişkisinin bir sonucudur. Bu ilişkilerin ise etik değerler çerçevesinde gerçekleşmesi gerekir. Güvenli bir ilişkiyi oluşturmak için temel alınması gereken değerler; iyilik, yardımseverlik, güvenilirliktir (Hale, 2000).

Okulda sürdürülebilir güven için aşağıda ifade edilen engeller kaldırılmalıdır (Brewster ve Railsback, 2003, s. 10-11).

- Okulu ilgilendirmeyen, yanlış ve nedensiz kararlar alınması,
- Etkisiz iletişim ortamı,

- Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye d6n6k proje ve fikirlerin desteklenmemesi,
- Okulun kaynaklarının adaletsiz ve dengesiz dağıtılması,
- Kurumun başarısına katkı sağlamayan y6netici ve 6đretmenlerin kurumda tutulması,
- Okul y6neticisinin sık sık değişmesi,
- 6đretmenlerin sık sık değişmesi,
- 6đretmenlerin kurum içinde kendini yalnız hissetmesi.

Yukarıda belirtilen okulda s6rd6r6lebilir g6ven için yapılması gerekenler ve kaldırılması gereken engeller uygulandıktan sonra okulda g6ven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Bundan sonra okulda g6vene dayalı olumlu ortamda herkes insan olduğu için saygı g6rmeli, herkes kendini koruma hakkına sahip olmalı, sorumluluklar zamanında yerine getirilmelidir (Rebore, 2001). T6m bunlar istenilen seviyede 6rg6tsel g6ven d6zeyini oluşturabilir.

2.2.14. Okullarda G6veni Oluşturmayı ve Devam Ettirmeyi Engelleyen Etmenler

Y6neticilerle eğitimciler ya da eğitimcilerle eğitimciler arasında olsun, eğitimciler arasında g6veni oluşturmak nadiren basit bir mevzuudur. G6veni engelleyen etmenlere 6zellikle okul liderliğinde ani bir pozisyon değişikliği, tekrarlanan işten çıkarmaların ve b6te açıklarının yaşandığı okullarda ya da m6fredat, 6đretim çalışmaları, okul politikası ya da 6đrencileri, 6đretmen kadrosunu ve personeli etkileyen diğer konularda yaygın fikir farklılıklarının yaşandığı okullarda, ne yazık ki, rastlanılması kolaydır. Olumsuz medya kapsamı 6đretmenlerle idarecileri karşı karşıya getirecek ya da okul birliği içindeki çatışmaları yansıtarak g6vensizliği 6retici yollardan daha az bir şekilde k6r6klemetedir (Polat, 2009, s.62).

Burada farklı okullarda d6ř6k seviyede g6vene yol açan b6y6k ihtimalle sonsuz şikayetler bulunurken; 6đretmenler, okul m6d6rleri ve diğer okul personeli arasında

güvenin oluşmasını ve devamını engelleyen en yaygın etmenler şunlardır (Brewster ve Railsback, 2003).

- Keyfi, yanlış bilgilendirme veya okulun yararına olmayan bir durum olarak algılanan genelden özele karar verme,
- Etkisiz iletişim,
- Okul gelişim çalışmaları ve diğer projelerin tamamlanması için yeterli derecede destek ve sonunu getirme kapasitesinin eksikliği,
- Dengesiz ve yetersiz okul fonu,
- Etkisiz olduğu genel olarak bilinen öğretmen ve idarecilerin işten çıkarılamaması,
- Okul liderliğinde sık sık yönetim değişikliği,
- Öğretmen değişiklikleri,
- Öğretmen ayırma/tecrit etme.

2.2.15. Okulda Güven Geliştirme

Eğitim öğretimdeki öğretmenlerle öğrenciler arasında, öğretmenlerle diğer öğretmenler arasında ve okul müdürleriyle tüm gruplarla beraber olmak, ilişkisel roller, sosyal içerikli paylaşımlar, güveni zorunlu kılmaktadır. Bu ilişkideki her birey, diğerlerinin yükümlülükleri hakkında bazı beklentilere girer. Bir okul birliğini başarılı bir şekilde yürütmesi için, ilişkideki her bir rol üzerine diğerlerinin kişisel yükümlülükleri ve beklentileri konusunda ortak bir anlayış gereklidir (Polat, 2009, s.63).

Örgütsel güvenin oluşmasında bireysel özellikler ile örgütsel özellikler önemli rol oynamaktadır. Örgütsel güven davranışı bireyin işe getirdikleri ile örgütün bireye sunduklarının bileşiminden oluşmaktadır. Örgüte alınacak işgörenlerin güvenin kişisel temellerini taşıyacak şekilde alınması örgütsel güvenin oluşumunda önemli bir özelliktir. Var olan işgörenler ise güvenin temelindeki özellikleri taşımaları için eğitilebilir. Yine örgütlerde güven tesis etmek için örgüt ortamındaki örgütsel araçlarla da oynanmalıdır. Güven için bireysel özelliklere sahip olan bireyler eğer

örgütte güvenin oluşumunu destekleyen araçlarla donatılmazsa güven tesisi edilemeyebilir (Polat, 2009, s. 64-65).

2.2.16. Kuruma Güven İle İlgili Unsurlar

Kuruma güven, kişilerin kurumsal ilişkiler ve davranışlarla ilgili beklentilerini içermektedir. Başka bir deyişle, “kuruma duyulan itimat ve kurumdan alınan destek, kurum tarafından verilen sözlerin tutulacağına ve dürüst olunacağına olan inanç” kuruma güven olarak tanımlanabilir (Mishra ve Morrissey, 1990; aktaran: İnce, Börü ve Börü, 2007, s. 25).

Tan ve Tan (2000) çalışanların kurumlarına güvenlerinin yöneticileri ile olan ilişkilerine bağlı olduğunu savunmaktadırlar. Yani, çalışanlar yöneticilerine güvendiklerinde kuruma güveneceklerdir, çünkü yönetici kurumu temsil etmektedir (İnce, Börü ve Börü, 2007, s. 29).

Diğer örgütlerde güven olgusunun konumlandığı yer ile okul içinde güven olgusunun konumlandığı yer birbirlerine yakın hatta daha önemli bir pozisyonadadır. Çünkü okullar bireylerde davranış değişikliği meydana getirmek için oluşturulmuş kurumlardır. Okul ürününün büyük bir kısmını, eğittiği insandaki davranış değişikliği oluşturur. İnsan ögesinin, okulda olduğu kadar baskın olduğu bir başka örgüt türüne az rastlanır. İnsan ögesinin baskın olduğu bir kurumda, insanları bir arada tutan ve bunlar arasındaki ilişkinin sonucu olan güven elbette çok önemlidir (Yılmaz, 2006, s. 65).

Çalışanların kuruma olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri işveren ile işgören arasındaki güven unsurunun oluşmasıdır. Güvenin bağlılık yaratmadaki teşvik edici yönü uzun süreli ilişkilerin gelişiminde hayati bir öneme sahiptir. Başarılı ilişkilerin yaşamsal bir etkeni olarak kabul edilen kurumsal güven ve bunun sonucunda ortaya çıkan kuruma bağlılık iş görenler ile sağlam ilişkiler kurularak uzun dönemli fayda elde etme beklentisi yaratmaktadır (Dinç, 2007, s. 42).

2.2.16.1. Yöneticilerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İlgili Unsurlar

Kuruma ve yöneticiye güven birbirleriyle olumlu ve anlamlı olarak ilişkili olmalarına rağmen ikisinin de ayrı ayrı öncelleri ve sonuçları vardır. Kuruma güvenin öncelleri algılanan örgütsel destek, dağıtım ve işlemsel adalet iken yöneticiye güvenin öncelleri dürüstlük, yetkinlik ve çalışanlara karşı ilgili ve yardımsever davranışlardır (İnce, Börü ve Börü, 2007, s. 30).

Yöneticilere güven kimi zaman örgütsel güven ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Örgütte güvenin başlatıcısı olarak yöneticiler görülmektedir (Dinç, 2007, s. 29).

Yöneticiye duyulan güven, astlarca kurumun bütününe atfedildiği için literatürde, güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gereken bir süreç olduğu tartışılmaktadır. Whitener ve arkadaşları (1998), “yönetimsel güvenilirlik modeli” olarak isimlendirdikleri modellerinde astların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan ve yöneticilerde bulunması gerektiğini düşündükleri beş bireysel unsuru tanımlamaktadırlar. Burada iki kişi arasında genel olarak var olacak güven ilişkisi yerine, çalışanların yöneticilerine güven duymalarında etkili olabilecek güven unsurları üzerinde durulmaktadır. Bu unsurlar, davranışlarda tutarlılık, dürüstlük, kontrolün paylaşımı ve dağılımı, doğru ve açıklayıcı iletişim, ilgi ve özen gösterilmesi olarak sıralanmaktadır (Aktaran: İnce, Börü ve Börü, 2007, s. 31).

Yönetime olan güvenin sağlanmasında, çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda doğrudan ve mutlaka bilgilendirilmeleri dikkati çekmektedir. Bu bilgiler ışığında, açık iletişim ortamının oluşturulduğu ve dedikodunun bir çeşit haber kaynağı olarak kullanılmadığı örgütlerde güveni sağlamanın güç olmayacağı söylenebilir (Artuksi, 2009, s. 37-38).

Kısaca, yöneticiye güven kurumsal sonuçları etkilemektedir. Sonuç olarak, kurum içinde güven yaratabilmek için davranışları ve düşünceleri ile güvenin önemini hissettiren ve bunu çalışanların gelişimi için kullanan yöneticiler ile çalışılmalıdır çünkü yöneticiler bilgiyi paylaşarak veya paylaşmayarak ya da bilgi akışını

engelleyerek iletişimi kurum içinde kontrol etme konumundadır (Shaw, 1997; aktaran: İnce, Börü ve Börü, 2007, s. 36).

2.2.17. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Yüksek güven ortamında çalışanlar, örgütsel otoriteleri daha güçlü destekler ve örgüte bağlanırlar; örgütün amaçları, normları, değerleri ile özdeşleşirler. Güçlü bir güven iklimine sahip örgütlerde, üyelerin kuruma olan bağlılıklarının artması, özdeşleşmenin kolaylaşması ve performansın yükselmesi beklenir (Erdem, 2003, s.165).

Güvenin olmaması ya da eksik olmasının yarattığı en büyük olumsuzluk verimlilikteki düşüştür. Güvensiz bir ortamda çalışan işgörenler, çalışmalarından ötürü fark edilmedikleri ya da övgü almadıkları için sıkı çalışmaya gerek yokmuş gibi hissederler (Halis ve diğ., 2007).

Araştırmalar göstermektedir ki; örgüt ortamında ve örgütsel ilişkilerde güven eksikliği örgütsel bağlılığın, insan ilişkilerinin, örgütsel performansın düşmesine ve işgören moralinin ve ürün kalitesinin düşük seviyelere inmesine ayrıca bunlara bağlı olarak işgören devamsızlığının ve devir oranının artmasına sebep olmaktadır (Halis ve diğ., 2007).

Düşük güven ortamında çalışanlar örgüte yabancılaşırlar. Üyelerin kendilerini koruma ve meşrulaştırma gayretleri çok zaman alır ve bu durum performanslarını olumsuz etkiler; riske girmek istemezler, karar süreçleri zarar görür, herhangi bir yenilik ya da değişim şüphe ve dirençle karşılaşılır, düşük performans ve örgüte düşük bağlılık izlenir (Erdem, 2003, s. 166).

Bir örgütte güven düzeyi yüksek ise, güven eksikliği olduğu zaman ortaya çıkan durumların tam tersi söz konusudur. İşgörenler işe istekli olarak gelecektir. Çalışırken mutlu olacaklar ve bunu dışa yansıtarak verimli hale geleceklerdir. Yaptıkları iş üzerinde yetki ve sorumluluk sahibi olmalarına izin verildiği için

işletmenin başarısı ve geleceği ile ilgileneceklerdir. Örgüt içindeki rolünü işgören tam olarak kavrayacak ve bu rolde mükemmellik için çaba gösterecektir (Halis ve diğ., 2007).

2.2.18. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin örgüte güven duyması örgütün var olması için gereken bir unsurdur. Öğretmenin örgüte güven duymasında gerekli olan birçok etken vardır. Bunlar; örgüt yöneticisi, iş arkadaşları, öğrenciler, veli gibi birçok etken sıralanabilir. Fakat şüphesiz öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin gelişiminde en önem verdikleri etken yönetici etkenidir.

Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim örgütlerin yaşamalarında oldukça önemli bir unsurdur. Çalışan ve yönetici arasında gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir (Erdem, 2003).

Öğretmenler, okullarda kendilerine önem verildiğini, fikirlerinin alındığını, karar verme sürecinde kendilerine danışıldığını, yeniliklere ve yaratıcılıklara açık bir ortam oluşturulduğunu düşündüklerinde ve gördüklerinde yöneticiye dolayısıyla örgüte güvenleri gelişecektir. Güvenin sağlanması zor ve uzun bir süreçtir. Fakat bu süreç sağlandığında bu olumlu hava bütün örgüte yansıyacak ve örgütte başarı kaçınılmaz olacaktır. Çalışma arkadaşına güven çok önemlidir, çünkü bazen çalışanlar yöneticilerden daha güncel ve uygulanabilir bilgilere sahip olabilirler. Birbirine güvenen çalışanlar bilgilerini açık olarak paylaşırlar ve birbirlerine yaptıkları iş konusunda geribildirim verirken daha dürüst davranıp yeni ürün ve süreçler yaratabilme ortamı sağlayabilirler (Korsgaard ve ark.,1995; Ferres, Connell ve Travaglione 2004). Çalışanların arkadaşlarına güvendiklerinde onların hareketlerine, sözlerine ve niyetlerine inandıklarını savunmaktadırlar. Sonuç olarak, kurum içinde işbirlikçi ve dingin bir sosyal ortam sağlayabilmek için çalışanların arkadaşlarına güvenmeleri önemli bir önceldir. Güven olmadığı durumlarda bilgi paylaşımında

isteksizlik artacak, karar alma konusunda yardımlaşma azalacaktır (İslamoğlu, Birsell ve Börü, 2007, s. 39).

Stanley (2005; aktaran: İslamoğlu, Birsell ve Börü, 2007, s. 130) kurum içinde güveni geliştirmek için 13 konuya dikkat etmek gerektiğini belirtir. Bunlar:

- 1- Her zaman doğruyu söylemek,
- 2- İnsanların iyi yönlerini bulmaya çalışmak,
- 3- Birbirinin zayıf yönlerini suistimal etmemek,
- 4- Çalışanlara görev dağılımını âdil olarak yapmak,
- 5- Bütün çalışanlara saygılı davranmak,
- 6- Çalışanların haklı olduğuna inanıldığında onlar için savaşmak,
- 7- Çalışanların özel sorunları ile ilgili görüşmeleri gizli tutmak,
- 8- Verilen sözleri tutmak ve yerine getirmek,
- 9- Çalışanların başarılı olması için her türlü imkânı sağlamak,
- 10- Kurum başarılı olduğunda bunu çalışanlarla paylaşmak ve onların katkılarına değer vermek,
- 11- Çalışanlara dürüstlük konusunda model olmak,
- 12- Kurumsal değişim sürecinde olumlu olmak ve çalışanlara moral vermek,
- 13- Çalışanları tarafsız olarak değerlendirmek.

Kurum içinde yöneticiler ile çalışanlar sık sık bir araya gelerek ilişkilerini güçlendirebilirler. Çalışanlar ve yöneticiler ne kadar çok birlikte zaman geçirirlerse o kadar çok birbirlerini insan olarak tanıyıp birbirlerinin çalışma tarzları, güçlü ve zayıf yönleri hakkında fikir sahibi olabileceklerdir. Güven ortamı yaratıldığında da üst yönetim rahatlıkla makro konulara odaklanıp çalışanları birebir kontrol etme ihtiyacı hissetmeyecektir. Güvenin olduğu ilişkilerde, programların ve alınan kararların kimin sorumluluğunda olduğu çok açıktır. Rollerin ve sorumlulukların açık olmadığı durumlarda her şey gizli saklı olacak, bu da yöneticilerin işini zorlaştıracaktır. Ayrıca, çalışanlar kendilerine ait görevlerin ya da sorumlulukların başkası tarafından üstlenildiğini görünce kendilerini tehdit altında hissedecek ve bu görevleri izinsiz üstlenenleri de güvenilmez olarak görecektir. Karşı tarafa karşı

hissedilen bu güvensizlik açık olarak söylenmediği ve taraflar yüz yüze gelip konuşmadıkları için iş ilişkilerinde daha fazla sorun yaşanacaktır. Ancak, roller ve ilişkiler ne kadar açık olursa bu tip sorunlarla karşılaşma olasılığı azalacaktır. Ayrıca, zamanında ve açık olarak yapılan iletişim herkesin birbiriyle rahatça bilgi paylaşmasına yol açacak ve bilgi sahibi olma bir güç kaynağı olarak algılanmayacaktır. Ayrıca, kişiler bilgiyi başkaları ile paylaştıkça kendilerine güvenildiğini hissedip ona göre karşılık vereceklerdir (Cufaude, 1999; aktaran: İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007, s. 131).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ LİTERATÜR

2.3.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Bu konuda örgütler, çeşitli çözüm önerileri üreterek araştırmalar yapmaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın, 1990'lı yıllar boyunca önemli bir araştırma konusu olmaya devam ettiği görülmektedir. O yıllarda teori geliştirmeye özel bir önem verilmekteydi. Artık, üç unsurlu örgütsel bağlılık modelinin Kuzey Amerika dışında da kullanılmaya başlandığı ve dünyanın birçok ülkesinde bu ölçeğin kullanılmasında bir artış olduğu görülmektedir (Meyer, J. 2001, s.20; aktaran: Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s. 50).

Örgütsel bağlılık olgusunun olumlu bir anlam taşıması ve bağlılığın sonuçlarının örgüt için olumlu katkılarının olması önermeleri göz önüne alındığında, duygusal ve normatif bağlılığın içerik olarak bu önermeleri desteklediği görülür. Ancak, devam bağlılığı diğer örgütsel bağlılık boyutlarına kıyasla olumsuz bir anlam taşımakta, mecburen çalışma ve bireyin başka bir seçeneğinin olmaması “bağlılık”tan çok “bağımlılık”a uygun düşmektedir (Yılmaz ve Dil, 2008, s. 113).

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte bağlı olmaları durumunu ifade eder. Bu açıdan, çalışanların örgütlerine karşı sadık olmaları, örgüte katkı sağlamaları, istekli çalışmaları ve iş tatminlerinin yüksek olması beklenir. Ancak, uzun süre örgütte kalan her çalışan gerçekten örgütüne bağlı mıdır? Yoksa önemli olan çalışanın örgütte kalma süresinin uzunluğu değil; örgütteki zamanını kaliteli geçirip geçirmediği midir? Temelde, hem çalışanın örgütte kaldığı süre, hem de bu sürenin kaliteli geçirilmiş olması istenir ve örgütsel bağlılık açısından da önemli olan budur (Yılmaz ve Dil, 2008, s. 126).

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi ve Özellikleri

Bireyin örgüte katılma, sadakat ve örgütsel değerlere inanç gibi unsurları içeren psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü yansıtır. Bireyin örgütün hedeflerini benimsemesi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve onları kabullenmesi, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymasına neden olur. Örgütün yaşaması örgüt içindeki bireylerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Bireylerin örgüte bağlılığı ne derece fazlaysa örgüt de o derece güç kazanır. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır. İş tatmini örgütsel bağlılığın bir sonucu olarak da ortaya çıkabilir (Güven, 2006, s. 4).

Kısacası, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılık tutumu, kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç / dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkeziyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi bireyin örgüte bağlılığı üzerinde

etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler diğerlerinden daha çok çaba gösterirler, örgüte ve üretime katılımları da daha yüksek olur. Ayrıca bu kişiler örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretirler. Böylece daha uzun süreli istihdam yaşarlar. Örgütsel bağlılık hem örgütün performansını arttırmakta hem de örgütü çalışılabilir hale getirmektedir (Güven, 2006, s. 5).

Örgütsel bağlılığın üç aşaması vardır: Uyuma, Kimlik ve İçselleştirme. Uyuma aşamasında, genellikle kişi diğerlerinden bir şeyler elde etmek için, onların etkisini kabul etmektedir (verilen ücret gibi). Kimlik aşamasında ise, kişi firmayla daha tatmin edici bir ilişki kurabilmek için, diğerlerinin etkisini kabul etmektedir. Bu aşamada birey firmaya ait olmaktan gurur duyar. Son aşama olan içselleştirmede ise birey, kendi kişisel değerleriyle uyumlu olan ve uyulduğunda ödüllendirileceğini bildiği firma temel değerlerini kabul etmektedir (Vural, 1998, s. 72).

Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adanması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balci, 2000, s. 27).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakın ilişkilidir (Balay, 2000, s. 1).

1956'dan bu yana sürdürülen araştırmalar, işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili 25'in üzerinde farklı kavram olduğunu göstermektedir. Örneğin, bunlardan en

sık kullanılan bazıları şunlardır: Protestan iş etiği (güç işlerin gerçekte ve kendi başına bir amaç olduğu inancı); mesleğe önem verme (bir işin veya mesleğin kişinin hayatının bütününde önemli olması); işe sarılma (bir işin, kişinin günlük yaşamını işgal etme derecesi); merkezi yaşam ilgisi olarak iş (bireyin iş faaliyetlerini gerçekleştirmede tercih ettiği yer); örgütsel bağlılık (bireyin örgütte kalma, onun için çaba gösterme ve örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi). Bu kavramlar gerçek anlamda açıkça birbirine denk kavramlar değildirler (Morrow ve McElroy 1986, s.139; aktaran: Balay, 2000, s. 15).

2.3.4. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel bağlılık literatürü, bağlılık kavramının farklı biçimlerde kullanıldığını, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılık (Balay, 2000, s. 15):

- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı (Wiener, 1982, s. 418);
- Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koyması (Kiesler, 1971, s. 26 - 30);
- İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Morrow 1983, 491; Randall ve Cote 1991, s. 198);
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Sheldon 1971, s. 143);
- İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması (Becker ve diğerleri 1996, s. 464);
- Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevmek ve ona devam etme isteği (Schwenk 1986, s. 299);
- Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme (Gaertner ve Nollen 1989, s. 975);
- Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması (DeCotiis ve Summers 1987, s. 446);

- Bir örgütün çoklu öğelerinin (Üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers 1985, s. 465).

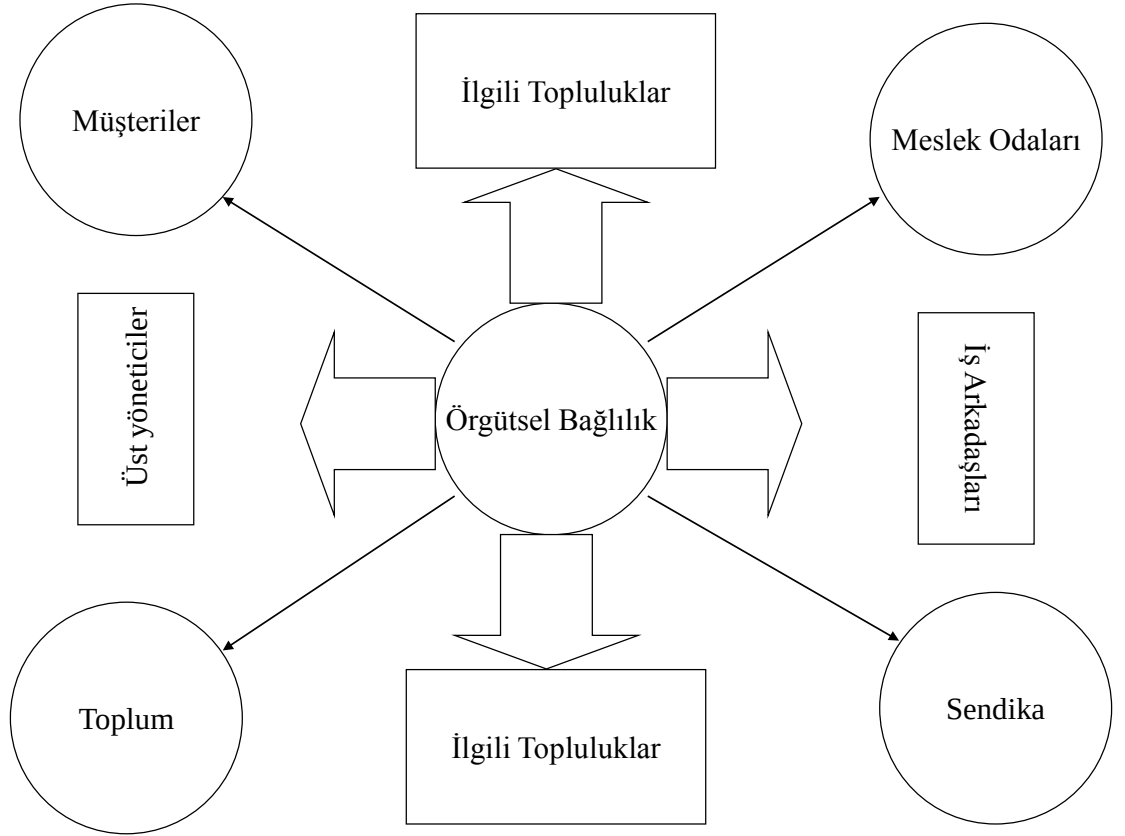
Örgütsel bağlılık, bireylerin görevlerini yerine getirmede gösterdiği çaba ile doğrudan ilgilidir. Örgüte bağlı çalışanlar bu konuda daha fazla çaba gösterirler ve kendini örgüt içinde daha mutlu hissettiği için örgütte daha kalıcı olurlar. Bağlılığı yüksek çalışanlar her zaman örgüt için yenilik ve yaratıcılığa açıktırlar. Örgütün hedeflerine ulaşmada örgütsel bağlılığın pozitif etkisi bulunmaktadır. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı daha yüksek olan örgütler hedeflerine daha kolay ulaşırlar. Bağlılık işletmelerin başarısına olumlu olarak etki eden bir faktördür (Güven, 2006, s.1).

Örgütsel bağlılık kavramının boyutları altında; bireyin bağlı bulunduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesinin sonucu olan duygusal bağlılık, bireyin örgütten ayrılmasının maliyetinin yüksek olduğu ya da başka bir alternatifi olmadığı durumlara ilişkin devamlılık bağlılığı ve sadakat hissi, örgüte olan minnet borcunun sonucu olan ilkesel bağlılık yer almaktadır (Güven, 2006, s. 2).

Bireyin örgütsel bağlılığını, davranışlar hakkında sorumluluk hissedilmesi olarak ifade edilen irade, davranışın başkaları tarafından gözlemlenebilir olması, bireyin davranışını inkâr edemeyeceği oran anlamına gelen açıklık, davranışın kalıcı olması ve iptal edilemezliği gibi faktörler etkilemektedir. Bunların yanında birey kişisel, örgütsel, örgüt dışı bazı faktörler örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir (Güven, 2006, s. 2).

Şekil 4

Örgütsel Bağlılıklar Modeli



Kaynak: (Reichers 1985, 472’den uyarlanmıştır); aktaran: Balay, (2000).”Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 33.

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından örgütle oluşan sevgi bağı ve özdeşleşmeden kaynaklanan duygusal bağlılık, örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyetten kaynaklanan devamlılık bağlılığı ve örgütte kalma yükümlülüğü hissetmekten kaynaklanan ilkesel bağlılık şeklinde üç boyut altında incelenmiştir (Kamer, 2001, s. 26).

2.3.5.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık bireyin bağlı bulunduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve bundan dolayı üstün bir çaba göstermeye istekli olmasıdır. Bu gibi durumlarda bireyin örgütte kalmayı istemesinin nedeni örgütün amaç ve değerleri ile kendini özdeşleştirmesidir. Örgüte duygusal olarak bağlı çalışanlar kendi istekleriyle örgütte kalmaya devam ederler (Güven, 2006, s. 6).

Bu durumda çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu, kişi için ideal bir “mutluluk” durumudur. Etkili bağlılık kişinin duygusal açıdan örgüte bağlılığı üzerinde durur. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için kurumda kalması demektir. İş görenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında, bu kişiler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Böyle iş görenler ek sorumluluklar almak için gerçekten heveslidirler. İşe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Çetin, 2004, s. 95).

2.3.5.2. Devamlılık Bağlılığı

Bu durumda çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Başka bir deyişle, kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplarıdır. Bu açıdan bakıldığında, çalışan örgütten ayrılmasının kendisine pahalıya mal olacağını düşünürler. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliye yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Bayram, 2005, s. 133).

Örgütte çalışmaya devam eden bütün çalışanların aslında örgüte sadık olmayabileceği anlaşılmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse örgütte çalışmaya devam eden bütün çalışanlar en iyi iş görenler değildir. Örgütler bu durumu genelde küçülme ya da diğer şirketlerle birleşme yoluna gittiklerinde görürler. İlk ayrılanlar, daha iyi nitelikli ve başka yerde iş bulma şansı daha fazla olan çalışanlardır. Bunun sonucu olarak da şirketin elinde “kapana sıkışmış” iş görenler kalmaktadır (Çetin, 2004, s. 95- 96).

Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğu ya da başka bir alternatif olmadığı durumlara ilişkin örgütsel bağlılık boyutudur. Örgüte devamlılık bağlılığı ile bağlı bir birey işine ve örgüte ihtiyacı olduğu için bir bağlılık duyar. Böyle durumlarda birey örgüte şimdiye kadar fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını düşünmekte ve bunların boşa gitmemesi için örgütte devam etmesinin zorunlu olduğunu düşünmektedir (Güven, 2006, s. 6).

2.3.5.3. Normatif Bağlılık

Bireyin örgütüne bağlı kalmaya yükümlü hissetmesi ve örgütte kalmayı ahlâki zorunluluk olarak görmesidir. Örgüte ilkesel olarak bağlı çalışanlar örgütün şu ana kadar kendisine sundukları olanaklar ve iyilikleri sebebiyle sadakat hisleriyle örgütte kalmayı isterler (Güven, 2006, s. 7).

2.3.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireyin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bir işgörenin işe başladıktan sonra örgüte olan bağlılığının nasıl olacağını belirleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Örgüte katıldıktan sonra bu faktörler bireyin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Örgüte bağlayabilir ya da örgütten uzaklaştırabilir. Bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husustur. Örgütsel bağlılığı etkileyen bu faktörler irade, açıklık, geriye döndürülmezlik, görünürlük, kişisel

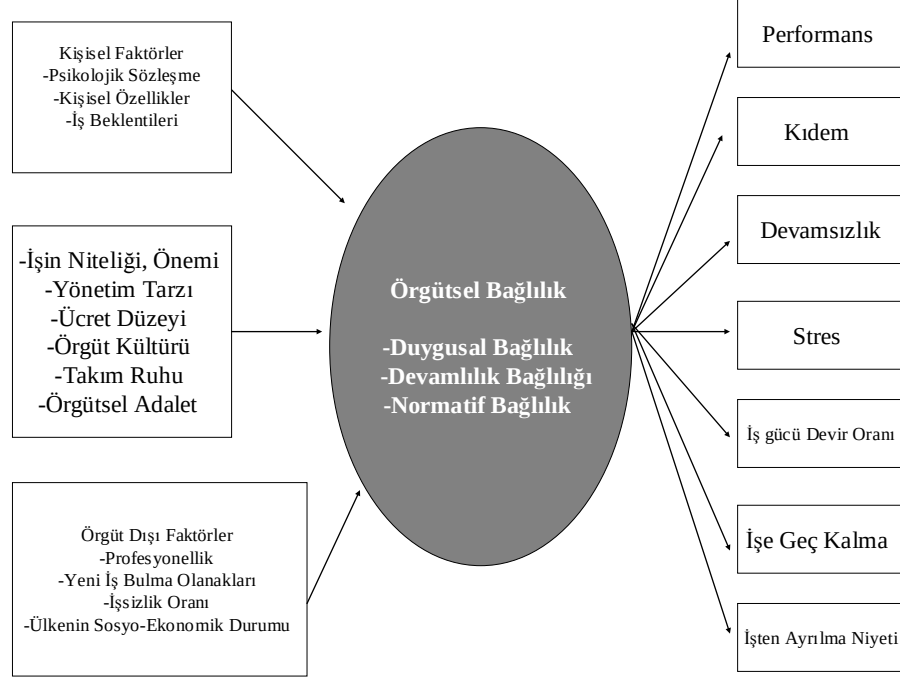
faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak sıralanmaktadır (Güven, 2006, s. 8).

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Çetin, 2004, s. 99).

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanıma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi.

Şekil 5

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler



Kaynak: İnce, M., Hasan G. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları, s. 58.

2.3.6.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ayrı ayrı incelenerek konuya daha geniş bir açıdan bakılabilir.

2.3.6.1.1. Yaş: Meslek yaşamına yeni başlayan gençlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlı işgörenlere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulabilme ümidi olabilmektedir. Ancak yaş ilerlediği sürece, alternatif çalışma olanakları da azaldığı için bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmaları ile psikolojik bağlılıkta bir artış meydana gelebilmektedir (Cengiz, 2002, s. 47).

Yaşı ilerlemiş çalışanların genç çalışanlara göre işletmelere daha bağlı olma eğiliminde oldukları söylenebilir. Çalışanlar belli bir yaş grubundan sonra yeni bir iş

arama sürecine girmektense aynı iş yerinde gerek aynı pozisyonda gerekse farklı bir pozisyona yükselme konusunda farklı arayışlara ya da beklentilere girmek istememeleri olarak düşünebilir. Çünkü bu yaş grupları içerisindeki çalışanlar artık işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır. Bu nedenle yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve işletmedeki görevlerinden daha memnun olma eğiliminde oldukları söylenebilir (Çakır, 2001, s. 100).

Sonuç olarak işgörenlerde yaşı artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da arttığı söylenebilir. İşgörenlerin yaşı ilerledikçe alternatif iş olanaklarının azalması, örgütte yükselme imkânının daha fazla olması, elde ettiği ödül ve kazançların artması gibi etkenler örgüte bağlılığının daha da artmasına neden olabilmektedir (Öz, 2009, s. 93).

2.3.6.1.2. Cinsiyet: Yapılan araştırmalara göre kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı oldukları saptanmıştır. Bunun nedeni ise iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi ve bu nedenle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlanmasıdır (Eren, 2001, s. 268).

2.3.6.1.3. Medeni Durum: Bir araştırmaya göre evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri, buna karşın evli kadınların daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir sonucun gerçekleşmesindeki etken ise evliliğin, erkeklerin yaşamında düzenli bir yaşam yaratması olurken; kadınlar için ek iş yükü yaratmasıdır. Bu durum, evli kadınların örgüte olan bağlılıklarında azalmaya yol açmaktadır (Cengiz, 2002, s. 53).

2.3.6.1.4. Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu 1982’de ortaya konulmuştur. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin örgütten beklentileri de daha yüksek olmaktadır. Buna paralel olarak yüksek düzeyde eğitim almış olan işgörenlerin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyi arttıkça, işgörenlerin daha fazla iş seçeneğine sahip olması, onların örgüte bağlılığını düşürmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenler, öncelikli olarak örgüt içinde meslekî kariyerlerini geliştirebilmek amacıyla performans sergiledikleri için örgüt

çıkarlarını ikinci plana atabilmektedirler. Eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin, bulundukları örgüte bağlılıkları ise bir başka örgütte çalışma olanağı bulamama kaygısından doğmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz açıklamalardan yola çıkarak, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi itaat faktörüyle de ilişkilendirebilmek mümkündür. Şöyle ki; eğitim düzeyi yüksek ya da düşük de olsa işgörenin öncelikli amacı kişisel çıkarlarını korumak olduğu için bu işgörenler itaat düzeyinde örgüte bağlılık göstermektedirler (Çöl ve Gül, 2000, s. 294-295).

2.3.6.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)

Uzun yıllar boyunca çalışan bir kişinin örgütün değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimseyerek çalıştığı ve örgüte bağlılığının çalışma süresi kısa olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmaların çoğunda işgörenlerin kıdemi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu, başka bir ifadeyle, işgörenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de yükseldiği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, kıdem arttıkça çalışanların o örgüt ile bütünleşmesi ve örgütün amaçları için çalışması daha kolay sağlanabilmektedir (Öz, 2009, s. 95).

2.3.6.2. Örgütsel Faktörler

Yapılan işin kapsamı, önemli bir iş olarak algılanıp algılanmaması da işle ilgili örgütsel özellikleri içerir. Çalışanın örgütle ilişkisi sonucu edindiği bilgi ve deneyim örgüte güven duymasını sağlar ve bu güvenden kaynaklanan bağlılık doğar. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütten kaynaklanan diğer bir faktör de işin içeriği ve yapısıdır. İşin çalışan için anlamı ve toplumca işe yüklenen değer yüksekse çalışanın örgüte bağlılığı da yüksek olacaktır. Örgütsel açıdan bir başka faktör yönetim tarzıdır. Yönetim tarzı, örgütsel değer ve hedeflere bağlılığı arttırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Erol, 1998, s. 74).

Örgütsel adalet de bir başka bağlılığı etkileyen faktördür. Örgüt içinde adaletin var olduğu duygusu çalışanı örgüte bağlamakta önemli bir faktördür. Örgütün belirli bir kurum kültürüne sahip olması, işe yeni başlayanları ya da örgüt üyesi çalışanları örgütte kalma yönünde bağlayan bir etmendir. Bir başka önemli faktör, örgüt tarafından verilen ödüller olmaktadır. Çalışanlar, kendi ihtiyaçlarına uygun verilen ödüllerle örgüte bağlılıklarını güçlendirirler. Ödüllerin örgüte bağlılıkta olumlu rol oynaması, ödüllerin gösterilen performansın sonucunda gerçekten ödül olarak verilmesine bağlıdır (Ceylan, 2002, s. 63).

2.3.6.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel faktörler kadar örgüt dışı faktörler de, çalışanlar için örgüte bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Alternatif iş imkânlarının olmaması çalışanların örgüte bağlılığını arttırmakta önemli bir noktadır. Yüksek eğitilmiş çalışanların alternatif iş imkânları daha fazladır ve iş beklentileri de o oranda yüksektir. Örgüt dışı diğer bir faktör de örgütün mesleki gelişim olanağı sunmasıdır.

Eğer örgüt mesleki gelişim sağlanmasına katkıda bulunuyor ya da kariyer beklentileri meslekleri dışında örgüte bağlı ise bu durumda mesleğe bağlılıkları olumsuz etkilenirken örgüte bağlılıkları artabilmektedir. Bu nedenle profesyonellerde üst düzey yönetici olmak ve ücret ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki görülebilmektedir (Erol, s. 1998, s. 79).

2.3.6.4. Kültürel Faktörler

Örgütsel kültür, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Örgütsel kültür, yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır ve üyelerin örgüte bağlılıklarını artırır (Güven, 2006, s. 15).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Örgütte belirgin bir kültürün olması örgüte yeni katılanları ve örgüt üyesi çalışanları örgüte bağlayan bir etmendir. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek olan bir örgüt güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir (Güven, 2006, s. 15).

Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurur. Dolayısıyla bir örgütün çalışanların örgüte bağlılığını arttırılabilecek ya da azaltılabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husustur.

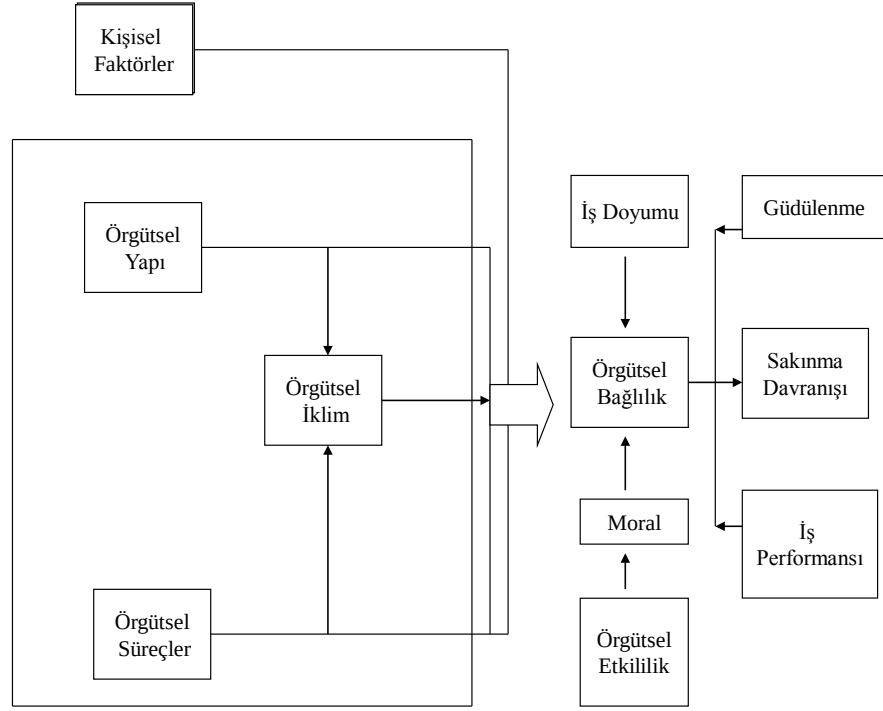
Sonuç olarak, işe bağlılığı etkileyen değişkenler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve örgütteki konum gibi demografik değişkenler üzerinde durulurken, sosyalleşme sürecinin başında öğrenilen değerlere ve kişinin gelişme güdüsü gücüne özel vurgu yapılmaktadır. Bağımsız bir değişken olarak alındığında işe bağlılık, kişinin performans düzeyini ve işten ayrılmaları etkilemektedir. Buna göre işe bağlılık ile işten ayrılma arasında güçlü ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır (Ergenç, 1983, s. 112-113).

2.3.7. Örgüte Bağlılık Modelleri

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan kavramsal çalışmaların çoğunda yaygın olarak kullanılan tema mübadele (Exchange) nosyonudur. Bireyler bazı temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak üzere birtakım yetenek ve potansiyellerini karşılayabilecekleri bir işte çalışmak beklentisi ile örgüte gelirler. Örgüt bu beklentileri karşıladığı müddetçe örgütsel bağlılık sürer. Ancak bireylerin beklentilerini karşılayamazsa, örneğin birey yeteneklerini kullanamaz, kendince çok basit, zihinsel düzeyinin çok altında işlerle uğraşmak zorunda kalır ya da temel ihtiyaçlarını karşılayamazsa bağlılığı giderek azalır. Bu şekliyle örgütsel bağlılık hem örgüt için hem de birey için önemlidir. Bir yanda örgütün amaçlarını gerçekleştirme başarısı yükselirken, diğer yanda birey hem ihtiyaçlarını karşılamakta hem de birtakım yeteneklerini kullanarak doyuma ulaşmaktadır (Özden, 1997, s. 37).

Şekil 6

Örgüte Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli



Kaynak: DeCotiis ve Summers, s. 454-456, 1987; aktaran: Balay, R. (2000). "Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 71.

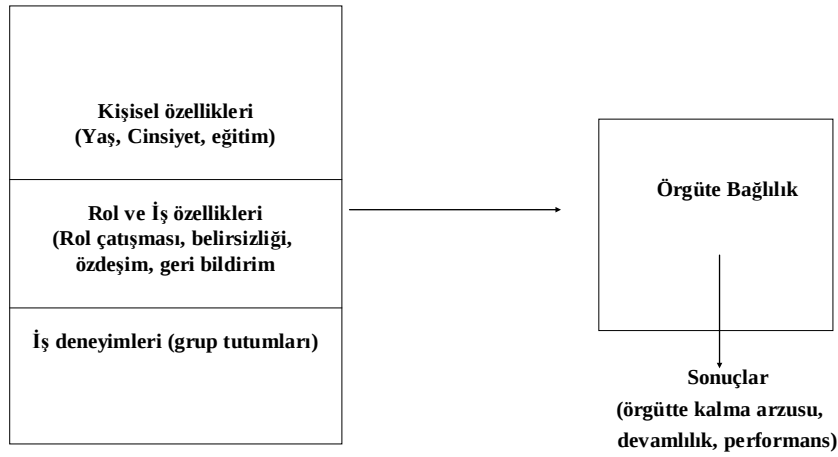
2.3.7.1. Steers'in Örgüte Bağlılık Modeli

Bu modele göre bağlılık kişisel özelliklerden çok örgütsel yaşamın sundukları ile bağlantılıdır. Steers yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, iş özelliklerinin örgüte bağlılıkla olan ilişkisini, kişisel ya da işin özelliklerinden daha yakın bulmuştur. Örgüte bağlılığı etkileyen bir başka faktörün yapısal özellik olduğuna değinmiştir. Yapısal özellikler, biçimsellik ve işlerin birbirine olan bağımlılığını içermektedir (Ceylan, 2002, s. 64).

Bu modele göre bireyler örgüte bazı istek ve sahip oldukları beceriler ile gelirler ve iş ortamında yeteneklerini kullanmayı beklerler. Eğer örgüt bu beklentileri karşılarsa, elemanın örgüte bağlanma olasılığı artacaktır. Eğer örgüt bireye anlamlı ve işi ilginç kılacak görevler veremezse, elemanın örgüte olan bağlılığı azalacaktır (Demirkıran, 2004, s. 85).

Şekil 7

Steers'in Örgüte Bağlılık Modeli



Kaynak: Baransel, Ş. (1996).”İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler” Yayınlanmamış Doktora Tezi, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 50.

2.3.7.2. De Cotiis ve Summers Örgüte Bağlılık Modeli

Araştırmacılar örgüte bağlılığı oluşturan unsurları iki gruba ayırmışlardır. Bunlar kişisel ve durumsal özelliklerdir.

Durumsal özellikler, örgüt yapısını, insan kaynakları süreçlerini ve örgüt iklimini içerir. Örgütsel Süreçler; Liderlik tarzlarını, iletişimi, karar verme, kadrolaşma ve

ücretlendirmeyi içermektedir. Örgütün bu süreçlere yaklaşımı örgüte bağlılıkla ilişkilidir. Bu yaklaşıma göre örgüte bağlılıkta birincil kaynak örgüt içinde yaşananlar, deneyimlerdir. Çalışanların kişisel özellikleri ve deneyimleri bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Özellikle çalışanların algıladıkları insan kaynaklarına ilişkin süreçler hem bağlılığı hem de örgütsel iklimi doğrudan etkiler (Baransel, 1996, s. 51-52).

2.3.8. Örgüte Bağlılıkta Süreç Modeli

Örgütsel bağlılık süreci örgütsel bağlılığın aşamaları ve bu aşamalarda bağlılığın hangi faktörlerden etkilendiğinin bilinmesi açısından önem taşımaktadır. Bu faktörler bilindiği takdirde, bireyin organizasyona girişinden itibaren, kişinin örgüte bağlılığının sağlanması açısından önemli adımlar atılabilir (Yılmaz, 2003, s. 13).

Mowday, örgütsel bağlılık süreci için bir model geliştirmiştir. Bu modele göre bağlılık süreci üç temel aşamayı içermektedir.

1- İşe Giriş Öncesi

2- İşin İlk Zamanları (Başlangıç Safhası)

3- Orta ev Daha Sonraki Kariyer Aşamaları (Yıldız, 1993, s. 20).

2.3.8.1. İşe Giriş Öncesi Aşaması: Birey işe başlamadan önce örgüt hakkında bilgi toplamakta ve bu bilgiler ışığında örgütten bazı beklentiler geliştirmektedir (Baransel, 1996, s. 53).

Her bir çalışanın farklı seviyelerde organizasyona bağlılık yönünde eğilimi vardır. Kişisel özellikler, işle ilgili beklentiler, o işi seçme nedeni bu aşamadaki bağlılık sürecini etkiler (Yılmaz, 2003, s. 13).

2.3.8.2. İşin İlk Zamanları (Başlangıç Safhası): Bu safha işin ilk birkaç haftasını içerir. Bu safha bir sosyalizasyon safhasıdır ve kişinin bundan sonraki iş tutumlarının biçimlenmesi için çok önemli bir safhadır. Bu safhada iş tecrübeleri, ücret sistemleri,

örgütsel faktörler çalışanın hissettiği sorumluluğu etkiler ve hissedilen sorumluluk da bağlılığı etkiler. Bu safhada alternatif iş olanaklarının varlığı bağlılığı etkiler (Baransel, 1993, s. 53).

2.3.8.3. Orta ve Daha Sonraki Kariyer Aşamaları: Bu safha araştırmacılar tarafından ihmal edilen bir alandır. Elemanın örgüte karşı geliştirdiği olumlu tutumlar onun diğer iş olanaklarını reddetmesi ile anlaşılmaktadır (Baransel, 1993, s. 53).

2.3.9. İş Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Önemi

Eğitim kurumu toplumun kurumlarından biri olarak toplumun bireyleri arasında oluşan eğitsel ilişkileri düzenler. Bir toplumda her bireyin, yaşamını sürdürmek, toplumsal üyelik, görev ve rollerini yerine getirmek, toplumda kendisine yaraşır bir konum kazanmak için gerekli olan davranış kalıplarını öğrenmesi gerekir. Bu davranış kalıplarının günümüz dünyasında tümüyle evde ve aile ortamında öğrenilmesi güçtür. Bu işlevi bugün eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği okullar yerine getirmektedir (Başaran, 1993, s. 11).

Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bugün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksinimin karşılanması bir yerde kaliteli eğitim kurumlarına sahip olmaktan geçer. Bu koşulun sağlanması da okulda birinci dereceden işgörenler olarak yönetici ve öğretmenlerin hem nicel ve hem de nitel açıdan yeterli ve donanımlı olmalarını gerektirir. Yeterli olma ise sadece dış koşulların iyileştirilmesi ve araçsal maddi güdülerle başaramayacağından yönetici ve öğretmenleri, örgütlerine bağlayıcı moral-psikolojik faktörlerin de ortaya çıkarılması, amaç ve beklentilerin karşılanması yönünden büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu, eğitim sistemlerini geliştirmek amacıyla birçok yenilikler yapmıştır. Bu yenilikler, sistem düzeyinde reformları, modern kurumlar oluşturma çabalarını, modern öğretim araç

ve gereçlerinin sağlanmasını, öğretmenlerin meslekî bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesini ve okul yönetiminde yenilikler yoluyla öğretme- öğrenme sürecini geliştirmeye yönelik değişik politika ve uygulamaları kapsamıştır (Karip, 1996, s. 245).

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri başta duyguları, ilgileri ve güduları olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkânları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütünün desenlenmesine güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balcı, 1993, s. 12-13).

Bütün bunlar okulun, birey boyutunun kurum boyutundan, informal yanının formal yanından, etki alanının yetki alanından daha çok öne çıkarılması gerektiğinin göstergeleridir (Bursalıoğlu, 1994, s. 32).

Diğer yandan uluslararası alanda eğitimin geliştirilmesine duyulan gereksinim konusunda gittikçe artan bir görüş birliği bulunmasına rağmen, bunun uygulanabilir politikalara dönüştürülmesinde büyük güçlüklerle karşılaşmaktadır. Diğer birçok ülke gibi Türkiye’de bir taraftan eğitim sistemini sayısal yönden geliştirirken, diğer yandan toplumun sürekli değişen bilgi gereksinimlerini karşılayabilmek için eğitim sistemini nitelik yönünden geliştirmek zorundadır. Türkiye’de eğitim yöneticileri, nicelikle birlikte eğitimde kaliteyi arttıracak ve daha etkili bir eğitim sistemi oluşturacak değişiklikleri bir süreç olarak planlamak ve uygulamaya dönüştürmek zorundadır (Karip, 1996, s. 245).

Böylece eğitim sistemimizin geliştirilmesi çabalarının, kişisel takdiri ve rastlantılar dışındaki sistemin sürekli ve kalıcı bir etkinliği olarak ortaya çıkarılması, gelecekteki başarılı çalışmaların devamını sağlaması yönünden de büyük önem taşımaktadır.

2.3.10. Örgüte Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması daha kalıcı ve daha güvenilir bir çalışma ortamı sağlar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar diğerlerine göre daha yüksek performans gösterirler.

Örgüte bağlılığın sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir;

2.3.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

Olumlu sonuçları: Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir. Örgütsel düzeyde de düşük bağlılık, işlevsel olabilir. Çünkü daha yüksek iş gören devri ve devamsızlık, yıkıcı ve düşük performans gösteren işgörenlerin potansiyel zararlarını sınırlandırabilir. Bu tür iş görenlerin örgütü bırakması demek, diğer işgörenlerin tutumlarının iyileşmesi ve bunlar yerine alınacak işgörenlerin örgüte yeni beceriler getirmesi demektir (Randall 1987, s. 461; Blau ve Boal 1987, 297; aktaran: Balay, 2000, s. 85). Bu konudaki bulgular, düşük düzeyde bağlılık gösteren bireylerin, davranışlarına ilişkin sonuçları hakkında uyarıldıklarında bağlılıklarının genellikle yükseldiğini göstermiştir (Fox ve Staw 1979, 451; aktaran: Balay, 2000, s. 85).

Olumsuz Sonuçları: Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde en az değerli ve duygusuz işgörenler olarak tanımlanırlar (Blau ve Boal 1987, s. 296; aktaran: Balay, 2000, s. 86).

Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yol olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, iş gören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Randall 1987, s. 463; Morrow ve Wirth 1989, s. 40; aktaran: Balay, 2000, s. 86).

2.3.10.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İnsanların sosyal gruplardaki sınırlı bağlılıklarına bakarak, işleyen sistemlere kısmen bağlanabileceği söylenebilir (Randall, 1987, s. 461; aktaran: Balay, 2000, s. 88).

Olumlu Sonuçları: İlmli bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler (Randall, 1987, s. 463; aktaran: Balay, 2000, s. 88).

Olumsuz Sonuçları: Örgüte ılmli düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Üst yönetim ve işverenlerine yeterince önem vermeyen bu bireyler, örgütün üst kademelerine geldiklerinde kısmi bağlılıkları kapsamında, kendilerini kolaylıkla başaramayacakları bir uzlaşma zorunluluğu içinde bulurlar. Bu bağlılık düzeyinde işgörenlerin yaratıcılık, yardımseverlik, fikir önerme, jestler yapma, irade ve fedakarlık gibi üyelik davranışları önemlidir. Çünkü bu davranışlar örgütü beklenmeyen durumsallıktan koruyabilecek esnekliği sağlar. Böylece örgütün açık işleyişi görülebilir. Ancak, bu düzeydeki işgörenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Randall, 1987, s. 464; aktaran: Balay, 2000, s. 89).

2.3.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır (Balay, 2000, s. 89).

Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecedeki sadakatini de devam ettirir. “Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” anlayışı vardır. Örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirir. Yüksek düzeyde bağlılık örgüt için de olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Her şeyden önce işgörenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven veren kararlı işgücünün oluşmasını sağlar. Bu kararlı ve güven verici işgücü, örgüt amaçlarını isteyerek kabul eder ve en verimli ürünü ortaya koymaya çalışır (Randall, 1987, s. 464; aktaran: Balay, 2000, s. 89).

Olumsuz Sonuçları: Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın bireye olduğu kadar örgüte de olumsuz sonuçları vardır. Örgüt yüksek derecede verim ve sorgulanmayan sadakatten yarar sağlasa da, çok aşırı yanlış sadakat biçiminin verime zarar verdiği ileri sürülmektedir (Randall, 1987, s. 465; aktaran: Balay, 2000, s. 92).

2.3.11. Örgüte Bağlılık ve Diğer Kavramlarla İlişkisi

2.3.11.1. Bağlılık ve İş Başarımı

Yapılan araştırmalarda iş başarımı ile bağlılık arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin zayıf olmasının iki nedeni olduğu ileri sürülmüştür. Birincisi, iş başarımı; iş görenlerin güdülenme düzeyi, rol belirginliği ve yeteneklerine bağlıdır. Bağlılık gibi tutumların, iş başarımının yalnızca bir yönünü etkilemesi düşünülebilir. Bu nedenle, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki beklenmemelidir. Buna rağmen, örgüte bağlılığın, iş görenlerin işe harcayacakları çaba düzeyini artıracaklarını ve böylece başarıyı az da olsa etkileyeceğini söyleyebiliriz (Ergül, 1999).

2.3.11.2. Bağlılık ve Örgütte Kalma Süresi

Örgüte bağlılık düzeyleri yüksek iş görenler örgütte daha uzun süre kalmayı arzu ediyorsa, örgüte bağlılık ile örgütte kalma süresi arasında da olumlu bir ilişki olması gerekir. Ampirik araştırmalar bunun böyle olduğunu göstermiştir. Fakat üzerinde durulması gereken husus, örgüte bağlılık ile örgütte kalma süresi arasında nedensel bir bağ bulunup bulunmadığıdır. Yani, iş görenler örgüte bağlı oldukları için mi örgütte uzun süreli kalmaktadırlar, yoksa örgütte uzun süre kaldıkları için mi örgüte daha fazla bağlanmaktadırlar? (Ergül, 1999).

2.3.11.3. Bağlılık ve İşe Devamsızlık

Kurumsal olarak, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin işe devam konusunda daha güdülenmiş olacaklarını söyleyebiliriz. Bu güdülenme, iş görenin işin bazı yönlerinden hoşlanmasa bile var olacaktır. Bunu destekleyen araştırmalar vardır. Buna karşılık, eğer iş görenin bağlılığı işten başka konulara (bir hobi, aile veya ev, veya bir spor) ise, iş gören üzerindeki devam baskısı daha az olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında birebir ilişkiden çok, örgüte bağlılığın işe devamı etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir (Ergül, 1999).

2.3.11.4. Bağlılık ve İşe Geç Gelme

Örgüte bağlılık ile işe geç kalma arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki vardır. İş görenlerin örgüte karşı olan olumlu tutumları, oranların bu tutumlarla tutarlı bir davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. İşe zamanında gelme de bu davranışlar arasında yer almaktadır (Ergül, 1999).

2.3.11.5. Bağlılık ve İşgücü Devri

Kurumsal olarak, örgüte bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi, işgücü devir hızı oranının düşmesidir. Tanım gereği, bağlılık düzeyleri yüksek iş görenler, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu ederler ve sonuç olarak ayrılma olasılıkları düşüktür. Yapılan araştırmalarda örgüte bağlılık ile işgücü devri arasında istatistiksel olarak önemli derecede ilişki olduğu görülmüştür.

İş görenlerin örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma davranışlarını zaman içerisinde inceleyen araştırmalarda, örgüte bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve buna bağlı olarak bağlılık düzeyleri düşük olan iş görenlerin ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin iyice düştüğü görülmüştür. Bu çalışmalarda, örgüte bağlılığın iş görenlerin işten ayrılma davranışlarını öngörmeye iş doyumundan daha etkili bir değişken olduğu ifade edilmiştir (Ergül, 1999).

2.3.11.6. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Örgütsel bağlılık ile performans arasında zayıf bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Bu ilişkiyi daha çok ailevi mecburiyetler ve ekonomik koşullar gibi değişkenler etkiler. Yüksek ücret, örgütün sağladığı sosyal imkânlar, ödüllendirme gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans ilişkisini olumsuz etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi güçlendirir (Kantav, 1998, s. 78).

2.3.11.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları olarak bilinen bir davranış türünün alt boyutlarından biridir. Örgütsel vatandaşlık, Bateman ve Organ (1983) tarafından örgütlere fayda sağlayan fakat örgüt tarafından yapılması zorlanmayan ve şart koşulmayan davranışları ifade etmek için önerilen bir terimdir. Çünkü davranışlar zorla yaptırılmamıştır ve çalışanlar örgüt tarafından cezalandırılabilecekleri düşüncesi olmaksızın bu davranışlarda bulunurlar (Çetin, 2004, s. 57).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; “örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen birey davranışları” olarak tanımlanmaktadır (Köse vd. 2003, s. 1).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, etkin örgütsel bağlılık tutumu geliştirilmesine aşağıdaki şekillerde katkıda bulunabileceği düşünülmektedir: (Aktaran: Köse vd. 2003, s. 10).

- Çalışanların ve yönetimin verimliliğinin artması,
- Kaynakların serbest bırakılarak daha verimli amaçlar için kullanılabilmesi,
- İş grupları içi ve arası faaliyetlerin koordinasyonunun sağlanmasına yardımcı olması,
- Örgütün en iyi çalışanlarını elinde tutmak ve örgütün en nitelikli çalışanları çekmek yeteneğini kuvvetlendirmesi,
- Örgüt performansının sürekliliğini sağlaması,
- Örgütün çevresel değişikliklere karşı daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olması (Cohen and Vigoda, 2000, s. 513-563).

2.3.12. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması daha kalıcı ve daha güvenilir bir çalışma ortamı sağlar. Bunun yanında iş tatmini de örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlarda artmaktadır. Örgütsel bağlılık yüksek çalışanlar diğerlerine göre daha yüksek performans gösterirler (Altınbaş, 2008, s. 20).

Örgütsel bağlılığın sonuçları üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen en önemli sonuçlar yüksek bağlılığı olan çalışanların yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkısı bulunduğu, örgütlerine yararlı olabilmek ve örgütü daha etkin kılabilmek için daha çok çalışmaya hazır oldukları, daha iyi performans gösterdikleri ve işe giriş çıkış oranlarının azaldığı şeklindedir (Kamer, 2001, s. 32).

2.3.13. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

Önceki araştırmalar, öğretmenlerin okula ilişkin üç bağlılığını öne çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabuldür. Bir diğer bağlılık olarak öğretime bağlılıktan söz edilebilir. Öğretime bağlılık ise üç koşulu gerektirir: Öğretmenin öğretimde farklılık yaratma konusunda inançlı olması, öğrencilerin öğreneceği

konusundaki beklentisi ve öğretimin gerçekleşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliği (Weber, 1997, s. 269; aktaran: Balay, 2000, s. 120).

Geçmişten günümüze kadar yapılagelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı kapsamında düşünülebilecek şu özelliklerini sıralamaktadırlar (Balcı, 1993, s. 56).

- Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sıkça ve sürekli olarak konuşur olmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemeleri bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri,
- Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlaması, araştırması, değerlendirmesi ve hazırlanmasından oluşan bir dizi birleşik eylemleri yapmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin birbirlerinin öğretim uygulamalarını geliştirmeye yardımcı olması.

Yöneticilerin, işgörenlere örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için esas yöntemler olacaktır. Benzer şekilde, işgörenler örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine de fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olabilecekleri gibi; örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim yaklaşımı sorumluluğu ve kendilerinin de bundan doğan hakları bulunduğunun farkında olarak, ideale yakın bir çalışma ortamı yaratmak konusunda yönetime yardımcı olabileceklerdir (Bayram, 2005, s. 137).

Eğitim örgütlerinde örgütün üst kademesine yükselme olasılığı azdır. Alt kademeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı sistemin özelliği gereği merkezi örgütte yer alan işgören sayısından kat kat fazladır. Buna göre öğretmenlerin üst kademelere yükselme algılarının düşük olabileceği gibi ve yükselme algısının bağlılığa etki derecesi de düşük olabilir. Diğer yandan, öğretmenlerin başarı değerlendirmelerini de

nesnel olarak yapmak güçtür. Öğretmenlerin iş başarısının yönetici tarafından nesnel ve yansız olarak yapılması öğretmenlerin okullara olan bağlılığını yükseltebilir. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere oranla daha özerk yapıya sahiptir. Bu iş özerkliğinin öğretmenlerin bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ileri sürülebilir. Öğretmenlerin çoğunun aynı mesleki eğitime sahip olmalarından dolayı kendi aralarındaki etkileşiminin doyumu yüksektir. Bu nedenle okul içi toplumsal etkileşim bağlılığı artırıcı yönde etkili olabilir (Celep, 2000, s. 19).

2.3.14. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi

Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için iş görenlerine ihtiyaç duyarlar. İşgörenlerini örgütte tutmak içinde, bir takım uygulamalara yönelirler. Bunlar arasında çalışma koşullarını iyileştirme, iş tatminini sağlama, terfi imkânları sunma, ücret sistemlerindeki düzenlemeler vb. vardır. Örgütler bu ve bunun gibi uygulamalarla işgörenlerinin örgütsel bağlılıklarını oluşturup, işgören performansı ve dolayısıyla da örgütün başarısını arttırmayı amaçlarlar. Örgütsel bağlılık; işgörenin örgüt üyeliğini devam ettirmek için istekli olması, örgüt amaçlarını benimsemesi, örgüt için fedakârlık yapma duygusunun artması demektir.

Çalışanların kuruma olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri işveren ile işgören arasındaki güven unsurunun oluşmasıdır. Güvenin bağlılık yaratmadaki teşvik edici yönü uzun süreli ilişkilerin gelişiminde hayâti bir öneme sahiptir. Başarılı ilişkilerin yaşamsal bir etkeni olarak kabul edilen kurumsal güven ve bunun sonucunda ortaya çıkan kuruma bağlılık iş görenler ile sağlam ilişkiler kurularak uzun dönemli fayda elde etme beklentisi yaratmaktadır (Dinç, 2007, s. 42).

Örgütsel bağlılığın sağlanmasındaki belki de en büyük etmen ise, işgörenlerin örgüte güven duymalarıdır. Güven, adalet ve etik kavramlarını da içine alan çalışanların örgütlere olan inançlarını kuvvetlendiren davranışsal ve psikolojik bir olgudur. Örgütlerin, işgörenlerle arasındaki ilişkileri güven temelinde yaratması çok önemlidir.

Güven duygusu işgörenlerde korku ve baskıya dayanan birlikteliğin ortadan kalkmasını sağlar. Çünkü güven duygusuyla gelişen en önemli iki etmen, sistemin herkesin demokratik bir şekilde iletişim kurduğu bir hâle gelmesi ve bu açıklığın sonucu olarak korku odaklı değil, saygı odaklı bir birlikteliğin kurulmasıdır. İşgörenler her ne şartta olursa olsun, kendilerine yöneltilen bahis ve vaatlerin yerine getirilmesini isterler. Yönetmel yapı, işgörenleri psikolojik olarak örgüte katan, vaatleri yerine getiren bir yapı sürdürmek zorundadır. Yönetmel yapı açısından vaatleri ve bahisleri yerine getirmek, adil ve etik davranışında bir göstergesidir. Böylelikle işgörenler adil ve etik davranan bir organizasyonda var olma isteğini kuvvetlendirmek için gerekli gücü hissederler.

Güven duygusu genel anlamda işgörenlerde örgütsel yapıya ait birtakım anlayışları güçlendirir. Bunlardan bazıları; diğer işgörelere daha olumlu bakmaları, yeniliklere karşı direnç göstermemeleri ve risk almaları, olaylar konusunda soğukkanlı olmaları, sorunlara çözüm üretmek amacıyla proaktif olmaları, kararlara katılmaları ve kendilerini sürekli geliştirmeleridir. Her ne kadar bunlar bağıllığın pozitif sonuçları olarak gözükse de, bunları gerçekleştirmek için işgörenlerin güce ihtiyaçları vardır. Güvenin olmadığı örgütlerde bu kavramlar çoğunlukla işgörenler için bir şey ifade etmeyecektir. Dolayısıyla güven olmayan örgütlerde, bağıllığın pozitif sonuç vermesi hayalcilikten öteye gidemez. Tüm bu araştırmalardan anlaşıldığı üzere, örgütsel bağıllık ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişki vardır. Eğer işgören liderin ve dolayısıyla örgütün güvenirliliğine inanıyorsa, örgütsel bağıllığı da artacaktır. İşgören güven duyduğu örgütle kendini özdeşleştirecek, sorunlar karşısında sorumluluk duygusunu geliştirecek, kendini adeta ailenin bir üyesi olarak görecektir. Bu durumda örgütten ayrılmaktan çekinecek, örgütü kendinin bir parçası gibi görecektir. Örgütün işgörene verdiği güvenin sonucunda oluşan işgörenin örgütsel bağıllığı, örgüt için pozitif sonuçlar yaratacaktır (Topaloğlu, 2010, s. 74-76).

2.3.15. Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağıllık İlişkisi Araştırmaları

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modelinin bağımlı değişken kısmını oluşturan örgütsel güven ve örgütsel bağıllık ile ilgili gerek ülkemizde gerekse yurtdışında

yapılmış araştırmaların sonuçlarından söz edilecektir. Bu çerçevede ilk bölümde örgütsel güven ile ilgili araştırmalara yer verilecektir.

2.3.15.1. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Topaloğlu, (2010) İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi araştırmasında, Bu araştırmanın amacı, işgörenlerin örgüt içinde karşılaştıkları adaletli ve etik davranışlar sonucunda örgüte karşı oluşturdıkları güven algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmada adalet ve etik ölçekleriyle ölçülen örgütsel güvenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin adalet, etik, güven ve bağlılık algılamalarının, yaş, eğitim, çalışma süresi ve departman değişkenlerine göre farklılaştığı da tespit edilmiştir.

İslamoğlu, Birsell ve Börü, (2007), kurum içinde güveni incelemek ve hem kuruma, hem yöneticiye, hem de mesai arkadaşlarına karşı güven ele alınmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki kuruma güven için gerekli görülen on önceden ilk beşinin dürüstlük ve adalet ile ilişkili oluşu düşündürücü bir bulgudur. Demografik değişkenlere göre bir farklılık göstermeksizin hemen hemen tüm katılımcılar kuruma güvenmek için “Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyiş Sahip”, “Huzurlu ve adil bir Ortama Sahip”, “Bağlılık Yaratan”, “Objektif Performans Değerlendirmesi Yapan” ve “İşe Alım ve Oryantasyonu Önemseyen” öncellerini ilk beş sırada gerekli görmektedirler. Son zamanlarda kurumlarda yaşanan etik skandallar ve yasa dışı işlemlerin gözler önüne sıkça serilmesi ve bunların sonucunda çalışanların da mağdur olması, çalışanların kendilerini kurumlarında güvencede hissedebilmeleri için dürüstlük ve adalet özelliklerini gerekli görmelerini haklı çıkarmaktadır. Ayrıca, kurum içinde yaşanan adam kayırmacılık, performans değerlendirmelerin adamına göre yapılması ve işe alımlarda tanıdıklara öncelik verilmesi de kuruma güven duymak için performans değerlendirme ve işe alım faktörlerinin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Kamer (2001) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki çıkmıştır. Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Yılmaz ve Sünböl, (2005), araştırmanın amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladığını test etmektir.

Araştırma sonucuna göre, okullardaki örgütsel güven düzeyi, öğretmenlerin yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Örgütsel güvenin boyutları açısından ise çalışanlara duyarlılık ve yenilik, açıklık boyutu öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Ercan, (2005) tarafından yapılan araştırmada, bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.

Araştırma sonucunda bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre okullarındaki örgütsel güvenin düzeylerini daha yetersiz olarak algılamaktadırlar. Okullardaki örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyut puan ortalamalarının ilköğretim öğretmenlerinin branşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutlarında; sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenlerin algılarında anlamlı bir farklılık yoktur. Okullardaki örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık puan ortalamalarının okullarda görev yapan öğretmen sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenmiştir. Öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullardaki örgütsel güven düzeyi, diğer sınıflandırmalardaki orandaki öğretmene sahip okulları örgütsel güven düzeyinden daha yüksektir. Araştırma sonuçları incelendiği zaman, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenler, okul dışında beraber sosyal

etkinlik yapmayan öğretmenlere göre okullarındaki örgütsel güvenin daha olumlu bir şekilde olduğu algılanmaktadır.

Demircan, (2003) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel güvenin bir ara değişkeni olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine çalışılmıştır. Çalışmada yüksek öğretim sektöründe çalışan akademisyenlerin görüşleri alınarak bilgi toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güvenini, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık aralarında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Yılmaz (2005), öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için okullarda örgütsel güven ölçeğini uyarlama çalışması yapmıştır. Uyarlanarak geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin güvenilirlik katsayılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın diğer bulgularında; öğretmenlere göre, okulların örgütsel güven düzeyinin, bazı alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, öğretmenlerin hizmet yılına göre ise farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Sabuncuoğlu, (2007), Bireylerin, çalıştıkları örgütteki eğitim faaliyetlerine ilişkin algılamaları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların örgütlerindeki eğitim faaliyetlerine ilişkin algı düzeylerinin, genel olarak yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcılar, özellikle öğrenme motivasyonları ve çalışma arkadaşlarının desteği konularında oldukça yüksek algılamalara sahip olduklarını göstermişlerdir. Diğer taraftan duygusal ve normatif bağlılıklarının da yüksek olduğu; devamlılık bağlılıklarının ise ortanın biraz altında bir değer aldığı görülmektedir. Son olarak, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çok düşük olduğu söylenebilir. Yapılan yol analizi sonuçlarına bakıldığında ise, amir ve çalışma arkadaşlarının desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkilerinin, dolaylı etkilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrenme motivasyonu, eğitim olanakları ve bireysel kazançlar konusundaki algılamaların ise işten ayrılma niyetini, önem derecelerine göre sırasıyla, duygusal ve normatif bağlılık üzerinden dolaylı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuç da, söz konusu değişkenlerin, çalışanların örgütsel

bağlılıklarını artırdığı ve böylece işten ayrılma niyetlerini azalttığı biçiminde yorumlanabilir. Yapılan analizler sonucunda, eğitim algılarının işten ayrılma niyetini, devamlılık bağlılığı üzerinden dolaylı olarak çok az etkilediğini göstermiştir. Buna göre, çalışanların, çalıştıkları örgütlerdeki eğitim faaliyetleri ile ilgili algılamalarının onların örgütsel bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini azalttığı söylenebilir.

Durna ve Eren, (2005), bu çalışmanın amacı, Niğde’de eğitim ve sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Genel olarak, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali ve kıdemleri arasında ilişki bulunmuşken, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişkisi bulunamamıştır. Konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmış, sadece süreklilik bağlılığı bu noktada farklılık göstermiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır. Yani çalışanlar söz konusu değişkenler açısından değerlendirildiğinde “duygu” ve “sadakat” ekseninde bir bağlılığın etkisi altındadırlar. Bu durum çalışılan kurum için de geçerlidir. Ancak çalışanların yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle örgütte kalma isteğinden kaynaklanan “süreklilik bağlılığında” bu durum değişmektedir. Sözgelimi, çalışanların kurumda geçirdikleri süre ve yaşlarının ilerlemesinin süreklilik bağlılığına herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Araştırma kamu kurumlarında yapılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisi olması ve kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları, süreklilik bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer, özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır. Buna göre, çalışanların eşlerinin çalışıyor olup olmamasının ve ek gelire sahip olup olmamalarının kuruma olan bağlılığı etkilemediği ortaya çıkmaktadır.

Balay (2000), bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılığın etkenlerini/nedenlerini ve bağlılığın muhtemel sonuçlarını değerlendirmektir. Buna göre örgütsel bağlılık, iş arama faaliyetleri, iş bırakma, devamsızlık, örgütten geri çekilme isteği gibi sonuç değişkenleri ile; ikinci olarak, iş doyumu, işe sarılma, algılanan prestij, iş gerilimi, iş güvensizliği, adalet dağıtımı, rol çatışması, rol belirsizliği gibi tutumsal ve duygusal algılarla; üçüncü olarak, üretim, verimlilik, özerklik ve sorumluluk gibi iş görenin işine ilişkin özellikler ile, dördüncü olarak, ilerleme olanakları, yaş, yönetsel pozisyon, pozisyon hizmet süresi, örgütsel hizmet süresi, emeklilik yararlıkları ve eğitim gibi iş görenlerin örgüte yaptıkları yatırımlar ve kişisel özellikleri ile yakından ilişkili görünmektedir.

Gül, (2002), tarafından yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık yaklaşımları konusunda bugüne kadar yapılmış olan çalışmalar hakkında genel bir değerlendirme ve mukayese yapmayı amaçlamıştır.

Topaloğlu, Koç ve Yavuz, (2008) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alanı, okul türü gibi bazı temel faktörlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, kıdem yılı, branşı, okul türü, idari görevi, maaşı) etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile cinsiyet dağılımı arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul türü değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ilköğretimde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile branş değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve dolayısıyla öğretmenlerin branş dağılımlarına göre örgütsel bağlılıklarında bir farklılaşma gözlenmemiştir. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile idari görevleri olup olmadığı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve

idari görevi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin idari görevi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile aldıkları maaştan memnuniyet değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve maaşından memnun olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin maaşından memnun olmayan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile kıdem yılı değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdemli öğretmenlere göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Cevat, Celep (1996), tarafından yapılan araştırmada eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine bağlılıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adanmış olduklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu göstermiştir (Aktaran: Balay, 2000, s. 164).

Yüksel, (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçladığı araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmemelerindeki (örgütsel bağlılık) farklılaşmanın %40 kadar yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile %20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin fakülte ya da enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgütsel bağlılık ne de işten doyum ile ilişkili olduğu görülmüştür (Aktaran: Balay, 2000, s.165).

Demirkıran, (2004), özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin, iş tatminleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi gereğinden hareketle bu çalışmada,

İstanbul ilindeki zihinsel, işitme engelli, görme engelli ve otistik engelli çocukların eğitim gördüğü okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; Özel Eğitim Öğretmenlerinin Genel İş Tatmin düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Paker, (2009), Bu araştırma ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenlerini ve örgütsel bağlılıklarını ortaya çıkararak, iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, örgütüne duyduğu güveni yüksek olan öğretmenler, örgütüne bağlılık da göstermektedir.

2.3.15.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Paulette, Monchak (1994), İlköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırmasında, okullardaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirlenen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır. Araştırma verileri, beş tarama aracından oluşan, 15 okul bölgesindeki 20 yönetici ve 237 öğretmenin verdiği yanıtlardan toplanarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, yöneticilerin öğretmenlerden büyük ölçüde daha uzlaşmacı olduğunu, yöneticilerin bir çatışma durumu ile karşılaştıklarında, ilköğretimdeki bürokratik yapıdan etkilenmelerine ilişkin algılarının öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir (Aktaran: Erdoğan, 2006, s. 73).

Lorne Everett (1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konusundaki araştırma, öğretmenlerin,

okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Sonuçlar yöneticilerin, öğretmenlerin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir (Aktaran: Erdoğan, 2006, s. 73).

Organ (1990), tarafından güvenin az olduğu ortamlarda çalışanların çalışma isteklerinin ve örgütsel bağlılığın azaldığı ve çalışanların performansı ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Perry (2004), yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda, örgütsel güven arttıkça çalışanların kuruma yönelik olumlu duygular beslediği ve yetkilendirme, karar alma sürecine katılım ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bu araştırmanın diğer bir sonucudur.

BÖLÜM III. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın yapılacağı evren ve evrenden alınan örneklem, kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümü ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma Avrupa yakasındaki özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine bağlı olarak; öğretmenlerin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, kurumdaki görevlerine, mezun oldukları alana, kurumdaki çalışma sürelerine, görev yapılan kuruma, kıdem yıllarına göre görüşlerinin incelenmesi ve örgütsel güven düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Bu çalışma genel tarama modellerinden “ilişkisel “tarama modeli” ne uygun olarak düzenlenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü tanımlanır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden - sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir. Modelde, en olası çözümden başlayarak ilişkilerin sınanması yani karşılaştırma yolu ile belli bir sonucun oluşma nedenleri “tek” e indirgenmeye çalışılmıştır (Karasar, 2002, s.84).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki 6 ilçeden seçilen devlete bağlı İş Eğitim ve Uygulama Okulları ve Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan 3000 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem saptanması çalışmalarında evren listesi olarak İstanbul ili özel eğitim okullar rehberi kullanılmıştır. Örneklem

belirlenmesinde çeşitli aşamalar takip edilmiştir. İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 10 ilçeden küme örnekleme yolu ile 6 ilçe seçilmiştir.

Örnekleme oluşturan ilçeler Avrupa yakasındaki Kağıthane, Sarıyer, Beşiktaş, Şişli, Fatih, Bakırköy ilçeleridir. Bu ilçelerdeki devlet ve özel eğitim okullarının sayısı tespit edildikten sonra her gruptan belirli bir sayı alınarak araştırmanın yürütüleceği 6 devlete bağlı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi ve 25 Özel Rehabilitasyon Merkezi olmak üzere 31 özel eğitim kurumuna anketler uygulanmıştır. Fakat Şişli İlçesindeki Yağmur Çocuklar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezi sahibi anketleri uygulatmak istememiştir. Dağıtılan 325 adet anketten 303 adedi geri toplanabilmiştir. Toplanan anketlerden 38 adedi değerlendirmeye alınmayacak derecede eksiklik taşıması ve hatalı doldurulması nedeni ile değerlendirme dışında tutulmuştur. Değerlendirmeye alınan anket sayısı 265 adettir.

Ankete katılan öğretmenlere yöneltilen kişisel bilgiler formundaki 9 soru demografik değişkenleri içermektedir. Katılımcılara; cinsiyet, yaş, medeni durumunuz, eğitim durumunuz, mezun olduğunuz alan, görev yaptığınız kurum, öğretmenlikteki kıdem yılları, kurumdaki çalışma süreleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Demografik sorulara ait yüzde dağılımları aşağıda tablolarla gösterilmiştir.

Tablo 1

Araştırma örnekleminin cinsiyet değişkenine göre dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	194	73,2
Erkek	71	26,8
Toplam	265	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin oranı; %73,2'si kadın, %26,8'i ise erkektir.

Tablo 2

Araştırma örnekleminin yaş değişkenine göre dağılımı

Yaş	n	%
20-30	154	58,1
31-40	71	26,8
41-50	13	4,9
51 ve üzeri	27	10,2
Toplam	265	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımları ise; %58,1'i 20-30, %26,8'i 31-40, %4,9'u 41-50 ve %10,2'si 51 ve üzeri şeklindedir.

Tablo 3

Araştırma örnekleminin medeni durum değişkenine göre dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	106	40,0
Bekâr	159	60,0
Toplam	265	100,0

Tablo 3 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 40'ı evli, % 60'ı ise bekârdır.

Tablo 4

Araştırma örnekleminin eğitim değişkenine göre dağılımı

Eğitim	n	%
Yüksek okul	47	17,7
Fakülte	52	19,6
Eğitim fakültesi dışı	18	6,8
Eğitim fakültesi	129	48,7
Yüksek lisans	19	7,2
Toplam	265	100,0

Tablo 4 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerde; İncelenen grubun %17,7'si Yüksek okul, %19,6'sı fakülte, %6,8'i Eğitim fakültesi dış, %48,7'si Eğitim fakültesi ve %7,2'si Yüksek Lisans mezunudur.

Tablo 5

Araştırma örnekleminin alan değişkenine göre dağılımı

Alan	n	%
Özel eğitim öğretmenliği	42	15,8
Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	8,7
Okul öncesi öğretmeni	59	22,3
Çocuk gelişim uzmanı	61	23,0
Diğer	80	30,2
Toplam	265	100,0

Tablo 5 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %15,8'i özel eğitim branşında, %8,7'si sertifikalı zihinsel engelli öğretmeni, %22,3'ü okul öncesi öğretmenliği, %23'ü çocuk gelişim uzmanı ve %30,2'si diğer branş öğretmenlerindendir.

Tablo 6

Araştırma örnekleminin kurum değişkenine göre dağılımı

Kurum	n	%
İş eğitim ve uygulama okulu	145	54,7
Özel eğitim ve rehabilitasyon Merkezi	120	45,3
Toplam	265	100,0

Tablo 6 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %54,7'si “iş eğitim ve uygulama okulu” , %45,3'ü ise “özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi” çalışanıdır.

Tablo 7

Araştırma örnekleminin kıdem değişkenine göre dağılımı

Kıdem	n	%
1-5 yıl	146	55,1
6-10 yıl	65	24,5
11-15 yıl	17	6,4
16-20 yıl	6	2,3
21-25 yıl	2	0,8
26 yıl ve üstü	29	10,9
Toplam	265	100,0

Tablo 7 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemleri %55,1'inin 1-5 yıl arasındadır,

%24,52'i 6-10 yıl, %6,4'ü 11-15 yıl, %2,3'ü 16-20 yıl, %0,8'i 21-25 ve %10,9'u 26 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Tablo 8

Araştırma örnekleminin çalışma süresi değişkenine göre dağılımı

Çalışma Süresi	n	%
0-1 yıl	122	46,0
1-3 yıl	72	27,2
3-5 yıl	35	13,2
5 üzeri yıl	36	13,6
Toplam	265	100,0

Tablo 8 incelendiğinde, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin şuan ki kurumdaki çalışma sürelerinde ise % 46'sını 0-1 yıl, %27,2'si 1-3 yıl, %13,2'si 3-5 yıl ve %13,6'sı 5 yıl ve üzerindedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgilerinin alındığı ilk bölüm, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini ölçmeye yönelik olan anketi içeren ikinci bölüm ve örgütsel bağlılık davranışını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olan anketi içeren üçüncü bölüm olmak üzere toplam üç bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümdeki Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Öncelikle formda araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır.

Araştırmanın güvenliği açısından da ankete katılanlardan isim alınmamıştır.

Kişisel Bilgi formunda öğretmenlerin kendileriyle ilgili olarak cinsiyet, yaş, medeni durumunuz, eğitim durumunuz, mezun olduğunuz alan, görev yaptığınız kurum, öğretmenlikteki kıdem yılları, kurumdaki çalışma süreleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Tez araştırmasında kullanmak üzere, Bölüm II’de bulunan ve örgütsel güveni ölçmek için Daboval, Comish, Swindle ve Gaster’ın (1994) Küçük İşletmeler ve Sorunları hakkındaki bir sempozyumdaki sunumlarında yararlandıkları Güven Envanteri kullanılmıştır. Örgütte güvenin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili bilgiler verdikleri bu sempozyumda, ilk adım olarak güvenin var olup olmadığının saptanmasını gören araştırmacılar, kullanılabilecek ölçek olarak geliştirdikleri bu envanteri tanıtmışlardır. Envanter çalışan politikaları, yönetici- çalışan ilişkisi ve iletişim şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut altında 12, toplamda 36 soru içermektedir. Kullanılan Envanterin Türkçe’ye çevirisini Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapan Meltem Kamer yapmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri .0,981 olarak belirlenmiştir.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Meyer, Allen tarafından geliştirilen ve 1990 yılındaki çalışmalarında daha önce geliştirdikleri ölçeğe normatif bağlılık kavramını eklemişlerdir. Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık ölçekleri arasında en çok uygulanan ölçeklerden birisi olmuştur. Bölüm III’de kullanılan Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye çevirisini yapan Münevver Ölçüm Çetin’den izin alınmıştır. Ölçekte duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık kavramları ele alınmıştır. Duygusal Bağlılık ile ilgili ifadeler; 1,2,3,4,5, ve 6 numaralı ifadelerdir. Devamlılık Bağlılığı ile ilgili ifadeler; 7,8,9,10,11,12 numaralı ifadelerdir. Normatif bağlılığı ölçen ifadeler; 13,14,15,16,17 ve 18 numaralı

ifadelerdir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri .0,706 olarak belirlenmiştir.

Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğindedir. Her bir ifadenin karşısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde beş katılma derecesi bulunmaktadır. Ölçekteki toplam 18 ifadenin dört tanesi (3,4,5 ve 13 numaralı ifadeler) hariç tamamı olumlu olup, (olumlu ifadelerde) değerlendirme kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Olumsuz ifadelerde ise hesaplamalar, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılıyorum seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır.

Anket formları ekler bölümünde verilmiştir.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler 2009 ve 2010 yıllarında örneklem kısmında belirtilen araştırma grubundan elde edilmiştir. Araştırma grubunu özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket, belirlenen okullara bizzat gidilerek öğretmenlere, öğretmenlerin okulda olmadığı durumda ise anket, gerekli açıklamaları yapıldıktan sonra okul idaresine bırakılmıştır. Yaklaşık bir hafta içerisinde de anketler geri alınmıştır. Yapılan uygulamanın yaklaşık 20 dakika sürmesi düşünülmektedir.

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI

Araştırma, Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mezun olduğu alan, görev yaptıkları kurum, öğretmenlikteki kıdem yılı, kurumdaki çalışma süresi değişkenleri açısından incelemeyi amaçlamıştır.

Uygulanan anketle elde edilen veriler araştırmacı tarafından tabloya aktarılmış olup, yüzde dağılımları hesaplanıp, yorumları yapılmıştır.

İlk Olarak araştırmada örneklem grubunun ölçeklerden aldıkları puanlar ile örneklem grubunun demografik özellikleri arasındaki analizlere yer verilmiştir. Normal dağılıma uyan ölçeklerimiz için parametrik testler olan *bağımsız grup t-testi* ve *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* ve normal dağılıma uymayan none parametrik testler için Kruskal Wallis kullanılmıştır. Ayrıca faktörler arasındaki ilişkinin araştırılması için Pearson Korelasyon Katsayısından faydalanılmıştır.

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Bu çalışmada kullanılan tek yönlü varyans analizidir. Tek Yönlü Varyans analizinde iki değişken vardır ve bağımsız değişkene göre bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığını test eder. *Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *post-hoc Tukey testi* yapılır (Kalaycı, 2006, s.131).

T- testi iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. T testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler. T testinde kritik nokta iki'dir. t testi her zaman iki farklı ortalamayı ya da değeri karşılaştırır (Kalaycı, 2006, s.74).

Tüm istatistiksel hesaplamalar, bilgisayar ortamında SPSS 15.0 paket programı kullanılarak elde edilmiştir.

BÖLÜM IV. BULGULAR

Bu bölüm araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizlerin detaylı sonuçlarını içermektedir. Bu bölümde araştırma bulguları tablolar halinde istatistiksel olarak ortaya konacaktır. Araştırmayı yürütmede araştırma soruları rehberlik etmiştir. Her bir araştırma sorusuna ilişkin elde edilen veriler sırasıyla ele alınacaktır.

4.1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ GELİŞTİRİLMESİ

Veri toplama aracının geliştirilmesinde, güvenilirlik analizi, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

4.1.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder.

Tablo 9

Örgütsel Güven Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,981	36

Örgütsel güven ölçeği için yapılan güvenilirlik analizine göre $0,981$ **Cronbach's Alfa** = $0,981 < 1,00$ olduğundan kullanılan ölçek güvenilir (Kalaycı, 2006, s.405).

Tablo 10

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,706	18

Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan güvenilirlik analizine göre $0,70 \leq \text{Cronbach's Alfa} = 0,706 < 1,00$ olduğundan kullanılan ölçek güvenilir.

4.1.2. Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde Örgütsel Güven Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistik yapılmıştır.

Tablo 11

ÖGÖ Çalışan Politikaları Alt Boyutu İçin Tanımlayıcı istatistikler

Çalışan Politikaları	n	Min.	Max.	Ort.	ss
Bu iş yerine girenlere yeterli düzeyde oryantasyon sağlar.	265	1	6	3,589	1,155
Bu iş yerine girenlere yeterli düzeyde eğitim sağlar.	265	1	6	3,611	1,075
Bu işyeri hamilik uygulamasıyla çalışanlara gereken desteği sağlar.	265	1	6	3,687	1,143
Bu işyerinde, iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar hem şirket hedeflerini karşılayacak, hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır.	265	1	6	3,698	1,228
Çalışma saatleri ve iş programları bu iş yerinde çalışanlara hem işlerin gereklerini yerine getirebilme, hem de ailelere zaman ayırabilme olanağı tanır.	265	1	6	4,038	1,398

Çalışan Politikaları	n	Min.	Max.	Ort.	ss
Yönetim yeni ve yaratıcı uygulamaları adapte etmekten çekinmediğinden, uygulanan şirket politikaları gerekli oldukça gözden geçirilir ve güncellenir.	265	1	6	3,634	1,252
Bu işyerindeki şirket politikaları çalışanların da fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.	265	1	6	3,725	1,269
Bu işyeri, şirket politikalarına uygun hareket eder.	265	1	6	3,838	1,228
Bu işyeri, çalışanların bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni şirket politikalarını benimseme ve eski şirket politikalarından vazgeçme açısından ciddi çabada bulunur.	265	1	6	3,581	1,219
Bu işyerinin personel politikaları adildir.	265	1	6	3,751	1,345
Bu işyerinin personel politikaları hakkaniyetle yerine getirilir.	265	1	6	3,845	1,363

Çalışan politikaları alt boyutu incelendiğinde en olumlu cevapların “Çalışma saatleri ve iş programları bu iş yerinde çalışanlara hem işlerin gereklerini yerine getirebilme, hem de ailelere zaman ayırabilme olanağı tanır.” ifadesine verdiği görülmektedir. Cevaplar genelde olumlu olmakla birlikte, Bu iş yerinde şirket politikaları çalışanların kariyer hedeflerini destekler şekilde düzenlenmiştir.” ifadesi en olumsuz cevapları alan ifade olarak değerlendirilebilir.

Tablo 12**ÖGÖ Yönetici-Çalışan İlişkisi Alt Boyutu İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

Yönetici-Çalışan İlişkisi	n	Min.	Max.	Ort.	ss
Amirim yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabildiği birisidir.	265	1	6	4,660	1,328
Amirim personelinin önerilerini dinlemeye ve problemleriyle ilgilenmeye açıktır.	265	1	6	4,543	1,342
Amirim şirket politikalarını objektif ve adil şekilde uygular.	265	1	6	4,328	1,318
Amirim şirket politikalarını ve işlemlerini oluştururken benim de fikrimi alır.	265	1	6	3,996	1,375
Amirim şirket politikalarını ve işlemlerini oluştururken benden aldığı fikri de kullanır.	265	1	6	3,887	1,332
Disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	265	1	6	4,219	1,299
Amirim açık ve dürüsttür.	265	1	6	4,479	1,306
Amirim benimle samimiyetle ilgilenir ve benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.	265	1	6	4,408	1,317
Amirim beni işimden sorumlu tuttuğu için işimle ilgili sorumluluklarım ve görevlerim konusunda bana güvenir.	265	1	6	4,423	1,247
Çalıştığım departmandaki performans değerlendirmeleri adil ve objektif bir şekilde yürütülür.	265	1	6	4,083	1,262
Amirim beni sadece şirketin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	265	1	6	4,287	1,354
Amirim bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	265	1	6	4,521	1,320

Yönetici-çalışan ilişkisi alt boyutunu oluşturan ifadeler yine genel olarak yüksek puanlar almışlardır. “Amirim yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabildiği birisidir.” ifadesi en yüksek puan ortalamasına sahipken “Amirim şirket politikalarını ve

işlemlerini oluştururken benden aldığı fikri de kullanır.” ifadesi en düşük puan ortalamasına sahiptir.

Tablo 13

ÖGV İletişim Alt Boyutu İçin Tanımlayıcı İstatistikler

İletişim	n	Min.	Max.	Ort.	ss
Bu işyerindeki şirket politikaları ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.	265	1	6	4,174	1,314
Bu işyerinde şirket politikaları çalışanlara iletilir.	265	1	6	4,151	1,326
Bu işyerindeki iletişim kanalları her zaman açıktır.	265	1	6	4,215	1,338
Şirket politikaları hakkındaki duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.	265	1	6	4,475	1,258
Bu işyerinde her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.	265	1	6	4,015	1,337
Bu işyerinde bilgiler zamanında iletilir.	265	1	6	4,057	1,363
Bu işyerinde bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	265	1	6	4,136	1,304
Bu işyerinde astlar ve amirlerinin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.	265	1	6	4,468	1,273
Bu şirketteki iş ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.	265	1	6	4,419	1,306
Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	265	1	6	4,128	1,314
Bu işyeri çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	265	1	6	4,091	1,340
Amirlerim benim yararına olan bilgileri benden saklamazlar.	265	1	6	4,343	1,379

İletişim alt boyutunu oluşturan ifadeler için verilen cevapların ortalaması 4'ün altına düşmemiştir. “Bu işyerinde astlar ve amirlerinin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.” ifadesi en olumlu değerlendirilen ifade olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistik yapılmıştır.

Tablo 14

ÖBÖ Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Duygusal Bağlılık	n	Min.	Max.	Ort.	Ss
Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	265	1	5	3,343	1,101
Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	265	1	5	3,857	0,978
Okulumda güçlü bir ailelik duygusu taşıyorum.	265	1	5	3,521	1,222
Kendimi bu okula “duygusal olarak bağlanmış” hissetmiyorum.	265	1	5	3,645	1,198
Okulumda “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	265	1	5	3,638	1,220
Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	265	1	5	3,713	0,934

Duygusal bağlılık alt boyutu için verilen cevaplar arasında en yüksek ortalamaya “Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.” ifadesi en yüksek ortalamayı almıştır. “Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.” ifadesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 15**ÖBÖ Devamlılık Bağlılığı Alt boyutu İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

Devamlılık Bağlılığı	n	Min.	Max.	Ort.	Ss
Şu anda bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar benim için bir zorunluluktur.	265	1	5	3,034	1,166
İstesem bile şu anda bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.	265	1	5	3,140	1,218
Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur.	265	1	5	2,592	1,222
Şu anda bu okuldan ayrılamayacak kadar az seçeneğim var.	265	1	5	3,551	1,147
Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	265	1	5	2,989	1,204
Bu okuldan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.	265	1	5	2,517	1,162

Devamlılık alt boyutunun ifadeleri için verilen cevapların ortalamaları genel olarak düşüktür. Araştırmaya katılanların en düşük puanlar verdiği ifade “Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur”. Yani eğer kişi bu okuldan ayrılırsa hayatının altüst olmayacağını dile getirmektedir.

Tablo 16**ÖBÖ Normatif Bağlılık Alt Boyutu İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

Normatif Bağlılık	n	Min.	Max.	Ort.	Ss
Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.	265	1	5	3,087	1,169
Benim yararına bile olsa, şu anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	265	1	5	3,392	1,103
Şu anda okulumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	265	1	5	2,989	1,257
Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	265	1	5	3,691	1,005

Normatif Bağlılık	n	Min.	Max.	Ort.	Ss
Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	265	1	5	3,453	1,111
Okuluma karşı kendimi borçlu hissediyorum.	265	1	5	2,611	1,257

Normatif alt boyutunu oluşturan ifadeler yine düşük puanlar almışlardır. Ankete katılan öğretmenlerin genel olarak okullarında çalışmak için bir zorunluluk hissetmediği ve okuldan ayrılrsa bile suçluluk hissetmeyeceği ifadelerine verilen cevaplardan anlaşılabilir.

4.2. VERİLERDEN ELDE EDİLEN BULGULAR

4.2.1. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Özel Eğitim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyondan elde edilen bulgular Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17

Araştırma Grubunun Örgütsel Güvenleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tablosu

Faktör	Korelasyon	G_1	G_1	G_1	G_1	B_1	B_1	B_1	B_1
Çalışan Politikaları	r	1							
	p								
Yönetici-Çalışan İlişkisi	r	0,772	1						
	p	0,000							
İletişim	r	0,796	0,883	1					
	p	0,000	0,000						

Faktör	Korelasyon	G_1	G_1	G_1	G_1	B_1	B_1	B_1	B_1
Genel Güven Ölçeği	r	0,906	0,948	0,956	1				
	p	0,000	0,000	0,000					
Duygusal Bağlılık	r	0,428	0,361	0,395	0,420	1			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
Devamlılık Bağlılığı	r	0,192	0,202	0,202	0,212	0,042	1		
	p	0,002	0,001	0,001	0,001	0,497			
Normatif Bağlılık	r	0,430	0,419	0,411	0,447	0,304	0,382	1	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Genel Bağlılık Ölçeği	r	0,517	0,479	0,493	0,528	0,707	0,586	0,803	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık faktörleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Çalışan politikaları faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.428$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.192$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.430$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.517$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.361$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.202$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.419$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.479$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak İletişim faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.395$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.202$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.411$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.493$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.2.2. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) erkek ve kadın öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde

“İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 18, 19, 20, 21’de gösterilmiştir.

Tablo 18

ÖGÖ’nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Çalışan Politikaları	Kadın	194	3,70	0,98	-0,47	263	0,64
	Erkek	71	3,76	1,01			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,47$; $p > 0,05$).

Tablo 19

ÖGÖ’nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Yönetici-Çalışan İlişkisi	Kadın	194	4,32	1,09	-0,07	263	0,94
	Erkek	71	4,33	1,14			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,07$; $p > 0,05$).

Tablo 20

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
İletişim	Kadın	194	4,21	1,12	-0,38	263	0,71
	Erkek	71	4,27	1,12			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,38$; $p > 0,05$).

Tablo 21

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Güven Ölçeği	Kadın	194	4,07	1,00	-0,32	263	0,75
	Erkek	71	4,12	1,03			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,32$; $p > 0,05$).

4.2.3. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) cinsiyet değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Tablo 22, 23, 24, 25’de gösterilmiştir.

Tablo 22

ÖBÖ’nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	194	3,62	0,75	0,12	263	0,90
	Erkek	71	3,61	0,80			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,12$; $p>0,05$).

Tablo 23

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	194	2,95	0,54	-0,94	263	0,35
	Erkek	71	3,02	0,50			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,94$; $p > 0,05$).

Tablo 24

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Normatif Bağlılık	Kadın	194	3,24	0,70	1,35	263	0,18
	Erkek	71	3,11	0,68			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,35$; $p > 0,05$).

Tablo 25

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Cinsiyet Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Bağlılık Ölçeği	Kadın	194	3,27	0,48	0,37	263	0,71
	Erkek	71	3,25	0,45			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,37$; $p>0,05$).

4.2.4. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Yaş Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) yaş değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “Kruskall-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 26, 27, 28, 29’da gösterilmiştir.

Tablo 26

ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Politikaları</i>	20-30	154	3,68	0,88	1,90	3	0,59
	31-40	71	3,72	1,11			
	41-50	13	3,61	1,24			
	51 ve üzeri	27	3,91	1,07			
	Toplam	265	3,71	0,98			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 1,90$; $p>0,05$).

Tablo 27

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Yönetici-Çalışan İlişkisi</i>	20-30	154	4,26	1,06	5,62	3	0,13
	31-40	71	4,27	1,11			
	41-50	13	4,48	1,30			
	51 ve üzeri	27	4,70	1,21			
	Toplam	265	4,32	1,10			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan ilişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,62$; $p>0,05$).

Tablo 28

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>İletişim</i>	20-30	154	4,23	1,05	3,26	3	0,35
	31-40	71	4,08	1,21			
	41-50	13	4,44	1,07			
	51 ve üzeri	27	4,43	1,28			
	Toplam	265	4,22	1,12			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,26$; $p>0,05$).

Tablo 29

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Güven Ölçeği	20-30	154	4,06	0,93	3,64	3	0,30
	31-40	71	4,02	1,08			
	41-50	13	4,18	1,12			
	51 ve üzeri	27	4,35	1,13			
	Toplam	265	4,09	1,00			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,64$; $p>0,05$).

4.2.5. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Yaş Değişkenleri Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) yaş değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “Kruskal-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Tablo 30, 31, 32, 33’de gösterilmiştir.

Tablo 30

ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	20-30	154	3,51	0,76	6.25	3	0.10
	31-40	71	3,80	0,73			
	41-50	13	3,72	0,87			
	51 ve üzeri	27	3,73	0,77			
	Toplam	265	3,62	0,76			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 6,25$; $p>0,05$).

Tablo 31

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Devamlılık Bağlılığı	20-30	154	2,96	0,56	0.35	3	0.95
	31-40	71	3,01	0,51			
	41-50	13	2,95	0,40			
	51 ve üzeri	27	2,96	0,46			
	Toplam	265	2,97	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi

sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,35$; $p>0,05$).

Tablo 32

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Normatif Bağlılık</i>	Yüksek okul	47	3,28	0,69	3.16	4	0.53
	Fakülte	52	3,14	0,68			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,14	0,62			
	Eğitim fakültesi	129	3,18	0,72			
	Yüksek lisans	19	3,46	0,67			
	Toplam	265	3,20	0,70			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,16$; $p>0,05$).

Tablo 33

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Genel Bağlılık Ölçeği</i>	20-30	154	3,20	0,45	7.16	3	0.07
	31-40	71	3,35	0,51			
	41-50	13	3,25	0,54			
	51 ve üzeri	27	3,44	0,37			
	Toplam	265	3,26	0,47			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 7,16; p>0,05$).

4.2.6. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmeler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) medeni durumları arasındaki farklılıklarının incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “t testi” kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 34, 35, 36, 37’de gösterilmiştir.

Tablo 34

ÖGÖ’nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Çalışan Politikaları	Evli	106	3,85	1,11	1,91	263	0,06
	Bekâr	159	3,62	0,88			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,91; p>0,05$).

Tablo 35

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Yönetici- Çalışan İlişkisi	Evli	106	4,46	1,21	1,74	263,0	0,08
	Bekâr	159	4,22	1,02			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,74$; $p>0,05$).

Tablo 36

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
İletişim	Evli	106	4,28	1,25	0,69	263,0	0,49
	Bekâr	159	4,18	1,03			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,69$; $p>0,05$).

Tablo 37

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Güven Ölçeği	Evli	106	4,20	1,13	1,52	263,0	0,13
	Bekâr	159	4,01	0,91			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,52$; $p>0,05$).

4.2.7. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Medeni Durum Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) medeni durumları arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 38, 39, 40, 41’de gösterilmiştir.

Tablo 38

ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Evli	106	3,75	0,75	2,23	263,0	0,03
	Bekâr	159	3,53	0,76			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık alt boyutuna ait puanlara göre, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,23$; $p<0,05$). Evli çalışanların Duygusal Bağlılık puan ortalaması daha yüksektir.

Tablo 39

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Devamlılık Bağlılığı	Evli	106	2,96	0,50	-0,24	263	0,81
	Bekâr	159	2,98	0,55			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= -0,24$; $p>0,05$).

Tablo 40

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Normatif Bağlılık	Evli	106	3,38	0,71	3,36	263	0,00
	Bekâr	159	3,09	0,67			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık faktörüne göre evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 3,36; p<0,05$). Evli çalışanların Normatif Bağlılık puan ortalamaları daha yüksektir.

Tablo 41

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Medeni Durum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Medeni Durum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Bağlılık Ölçeği	Evli	106	3,36	0,46	2,78	263	0,01
	Bekâr	159	3,20	0,47			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, Genel Bağlılık ölçeğine ait puanlara göre evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 2,78; p<0,05$). Evli öğretmenlerin Genel Bağlılık Ölçeği puanları daha yüksektir.

4.2.8. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) kurum değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık Testi olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 42, 43, 44, 45’de gösterilmiştir.

Tablo 42

ÖGÖ’nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Çalışan Politikaları	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,68	0,87	-0,53	263	0,60
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,75	1,11			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,53$; $p > 0,05$).

Tablo 43

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Yönetici- Çalışan İlişkisi	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,31	1,10	-0,08	263	0,93
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,33	1,11			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,08$; $p > 0,05$).

Tablo 44

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
İletişim	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,23	1,10	0,17	263	0,86
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,21	1,14			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,017$; $p>0,05$).

Tablo 45

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Güven Ölçeği	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,08	0,95	-0,14	263	0,89
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,09	1,06			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= -0,14$; $p>0,05$).

4.2.9. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık)

kurum değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 46, 47, 48, 49’da gösterilmiştir.

Tablo 46

B’nn Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	Sd	p
Duygusal Bağlılık	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,59	0,74	-0,65	263	0,52
	özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,65	0,79			

Tabloda görülebileceği üzere, rgtsel Bağlılık leği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,65$; $p > 0,05$).

Tablo 47

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Devamlılık Bağlılığı	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,01	0,45	1,24	263	0,22
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	2,93	0,61			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,24$; $p>0,05$).

Tablo 48

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Normatif Bağlılık	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,26	0,67	1,38	263	0,17
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,14	0,73			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,38$; $p>0,05$).

Tablo 49

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Bağlılık Ölçeği	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,29	0,41	0,79	263	0,43
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,24	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,79$; $p>0,05$).

4.2.10. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Eğitim Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) eğitim değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık Testi” olan “Kruskall-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 50, 51, 52, 53’de gösterilmiştir.,

Tablo 50

ÖGÖ’nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Politikaları</i>	Yüksek okul	47	3,83	0,96	4.80	4	0.31
	Fakülte	52	3,42	1,00			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,59	0,57			
	Eğitim fakültesi	129	3,81	1,01			
	Yüksek lisans	19	3,68	1,05			
	Toplam	265	3,71	0,98			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,80$; $p>0,05$).

Tablo 51

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Yönetici-Çalışan İlişkisi</i>	Yüksek okul	47	4,47	1,05	5,36	4	0,25
	Fakülte	52	4,06	1,29			
	Eğitim fakültesi dışı	18	4,06	0,79			
	Eğitim fakültesi	129	4,36	1,09			
	Yüksek lisans	19	4,63	0,90			
	Toplam	265	4,32	1,10			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,36; p>0,05$).

Tablo 52

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>İletişim</i>	Yüksek okul	47	4,31	0,98	4,40	4	0,36
	Fakülte	52	3,97	1,30			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,95	0,91			
	Eğitim fakültesi	129	4,32	1,11			
	Yüksek lisans	19	4,32	1,09			
	Toplam	265	4,22	1,12			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,40$; $p>0,05$).

Tablo 53

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Güven Ölçeği	Yüksek okul	47	4,20	0,91	5.23	4	0.26
	Fakülte	52	3,82	1,15			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,87	0,69			
	Eğitim fakültesi	129	4,16	1,00			
	Yüksek lisans	19	4,21	0,95			
	Toplam	265	4,09	1,00			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,23$; $p>0,05$).

4.2.11. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Eğitim Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) eğitim değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “Kruskall-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 54, 55, 56, 57’de gösterilmiştir.

Tablo 54

ÖBÖ’nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Yüksek okul	47	3,70	0,65	14.05	4	0.01
	Fakülte	52	3,41	0,78			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,27	0,80			
	Eğitim fakültesi	129	3,67	0,76			
	Yüksek lisans	19	4,03	0,77			
	Toplam	265	3,62	0,76			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, ÖBÖ’nün Duygusal Bağlılık faktörünün puanlarının eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 14,05$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, eğitim düzeyi Yüksek lisans ($X_{ort}=4,03$) olan öğretmenler ile eğitim düzeyi Fakülte ($X_{ort}=3,41$) ve Eğitim fakültesi dışı

($X_{ort}=3,27$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte ve Eğitim Fakültesi dışı eğitim düzeyinde olan öğretmenlere göre Duygusal Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 55

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Eğitim Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, X_{ort} ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>X_{ort}</i>	<i>SS</i>	<i>χ^2</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Devamlılık Bağlılığı	Yüksek okul	47	3,04	0,41	6.83	4	0.15
	Fakülte	52	2,92	0,59			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,16	0,53			
	Eğitim fakültesi	129	2,91	0,53			
	Yüksek lisans	19	3,16	0,53			
	Toplam	265	2,97	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 6,83$; $p>0,05$).

Tablo 56

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Normatif Bağlılık	Yüksek okul	47	3,28	0,69	3.16	4	0.53
	Fakülte	52	3,14	0,68			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,14	0,62			
	Eğitim fakültesi	129	3,18	0,72			
	Yüksek lisans	19	3,46	0,67			
	Toplam	265	3,20	0,70			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,16$; $p>0,05$).

Tablo 57

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Yaş Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Eğitim</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Bağlılık Ölçeği	Yüksek okul	47	3,34	0,40	11.37	4	0.02
	Fakülte	52	3,15	0,53			
	Eğitim fakültesi dışı	18	3,19	0,44			
	Eğitim fakültesi	129	3,25	0,45			
	Yüksek lisans	19	3,55	0,53			
	Toplam	265	3,26	0,47			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, ÖBÖ'nün Genel Bağlılık ölçeğine ait puanların eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 11,37$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, eğitim düzeyi Yüksek lisans ($X_{ort}=3,55$) olan öğretmenler ile eğitim düzeyi Fakülte ($X_{ort}=3,15$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte düzeyinde olan öğretmenlere göre Genel Bağlılık Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.12. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından Mezun Oldukları Alan Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) mezun oldukları alan değişkenine göre aralarındaki farklılıkların incelenmesinde “İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık Testi” olan “Kruskall-Wallis analizi tekniği” kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 58, 59, 60, 61’de gösterilmiştir.

Tablo 58

ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Politikaları</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	3,58	0,90	5.15	4	0.27
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	3,48	1,06			
	Okul öncesi öğretmeni	59	3,97	0,96			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	3,78	1,09			
	Diğer	80	3,61	0,91			
	Toplam	265	3,71	0,98			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,15$; $p>0,05$).

Tablo 59

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Yönetici-Çalışan İlişkisi</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	4,16	1,01	5,27	4	0,26
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	4,07	1,34			
	Okul öncesi öğretmeni	59	4,48	1,06			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	4,50	1,16			
	Diğer	80	4,22	1,05			
	Toplam	265	4,32	1,10			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,27$; $p>0,05$).

Tablo 60

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>İletişim</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	4,04	1,08	3,44	4	0,49
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	4,05	1,37			
	Okul öncesi öğretmeni	59	4,30	1,08			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	4,43	1,15			
	Diğer	80	4,15	1,06			
	Toplam	265	4,22	1,12			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,44$; $p>0,05$).

Tablo 61

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	<i>χ²</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Güven Ölçeği	Özel eğitim öğretmenliği	42	3,92	0,93	4,85	4	0,30
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	3,87	1,20			
	Okul öncesi öğretmeni	59	4,25	0,96			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	4,24	1,07			
	Diğer	80	3,99	0,94			
	Toplam	265	4,09	1,00			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2 = 4,85$; $p > 0,05$).

4.2.13. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından Mezun Oldukları Alan Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) mezun oldukları alan değişkenine göre aralarındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “Kruskal-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Tablo 62, 63, 64, 65’de gösterilmiştir.

Tablo 62

ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	3,57	0,68	0.86	4	0.93
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	3,75	0,80			
	Okul öncesi öğretmeni	59	3,65	0,76			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	3,57	0,88			
	Diğer	80	3,62	0,72			
	Toplam	265	3,62	0,76			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,86$; $p>0,05$).

Tablo 63

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	2,88	0,56	1.58	4	0.81
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	2,98	0,59			
	Okul öncesi öğretmeni	59	3,04	0,53			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	2,98	0,53			
	Diğer	80	2,95	0,49			
	Toplam	265	2,97	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,86$; $p>0,05$).

Tablo 64

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Normatif Bağlılık</i>	Özel eğitim öğretmenliği	42	3,13	0,72	2.05	4	0.73
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	3,33	0,72			
	Okul öncesi öğretmeni	59	3,29	0,73			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	3,14	0,79			
	Diğer	80	3,19	0,58			
	Toplam	265	3,20	0,70			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 2,05$; $p>0,05$).

Tablo 65

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Alan Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Alan</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Bağlılık Ölçeği	Özel eğitim öğretmenliği	42	3,20	0,49	4.41	4	0.35
	Sertifikalı zihinsel engelli sınıf öğretmeni	23	3,35	0,49			
	Okul öncesi öğretmeni	59	3,33	0,45			
	Çocuk gelişim uzmanı	61	3,23	0,53			
	Diğer	80	3,25	0,42			
	Toplam	265	3,26	0,47			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,41$; $p>0,05$).

4.2.14. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri (alt boyutlarıyla) Açısından Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) Görev yaptıkları kurum değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık Testi olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 66, 67, 68, 69’da gösterilmiştir.

Tablo 66

ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Çalışan Politikaları	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,68	0,87	-0,53	263	0,60
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,75	1,11			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,53$; $p > 0,05$).

Tablo 67

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Yönetici-Çalışan İlişkisi	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,31	1,10	-0,08	263	0,93
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,33	1,11			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan ilişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,08$; $p > 0,05$).

Tablo 68

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
İletişim	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,23	1,10	0,17	263	0,86
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,21	1,14			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,017$; $p > 0,05$).

Tablo 69

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					T	sd	p
Genel Güven Ölçeği	İş eğitim ve uygulama okulu	145	4,08	0,95	-0,14	263	0,89
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	4,09	1,06			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,14$; $p > 0,05$).

4.2.15. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) görev yaptıkları kurum değişkenine göre aralarındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “t testi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 70, 71, 72, 73’de gösterilmiştir.

Tablo 70

ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Duygusal Bağlılık	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,59	0,74	-0,65	263	0,52
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,65	0,79			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,65$; $p > 0,05$).

Tablo 71

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Devamlılık Bağlılığı	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,01	0,45	1,24	263	0,22
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	2,93	0,61			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,24$; $p>0,05$).

Tablo 72

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					T	sd	p
Normatif Bağlılık	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,26	0,67	1,38	263	0,17
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,14	0,73			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,38$; $p>0,05$).

Tablo 73

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kurum Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları

Faktör	Kurum	n	Xort	SS	t testi		
					t	sd	p
Genel Bağlılık Ölçeği	İş eğitim ve uygulama okulu	145	3,29	0,41	0,79	263	0,43
	Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	120	3,24	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,79$; $p>0,05$).

4.2.16. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) kıdem yılları arasındaki farklılıkların incelenmesinde “İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık Testi” olan “Kruskal-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 74, 75, 76, 77’de gösterilmiştir.

Tablo 74

ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Politikaları</i>	1-5 yıl	146	3,70	0,90	10,61	5	0.06
	6-10 yıl	65	3,84	1,11			
	11-15 yıl	17	3,38	0,73			
	16-20 yıl	6	3,10	0,89			
	21-25 yıl	2	5,71	0,30			
	26 yıl ve üstü	29	3,66	1,07			
	Toplam	265	3,71	0,98			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 10,61$; $p<0,05$).

Tablo 75

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Yönetici-Çalışan İlişkisi</i>	1-5 yıl	146	4,33	1,07	9.63	5	0.09
	6-10 yıl	65	4,37	1,06			
	11-15 yıl	17	3,87	0,96			
	16-20 yıl	6	3,60	1,32			
	21-25 yıl	2	5,63	0,53			
	26 yıl ve üstü	29	4,51	1,32			
	Toplam	265	4,32	1,10			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan ilişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 9,63$; $p>0,05$).

Tablo 76

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>İletişim</i>	1-5 yıl	146	4,27	1,05			
	6-10 yıl	65	4,21	1,18			
	11-15 yıl	17	3,87	0,99			
	16-20 yıl	6	3,72	1,01	8.16	5	0.15
	21-25 yıl	2	5,71	0,41			
	26 yıl ve üstü	29	4,23	1,35			
	Toplam	265	4,22	1,12			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 8,16$; $p>0,05$).

Tablo 77

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>						<i>Kruskall-Wallis</i> <i>Sonuçları</i>	
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Genel Güven</i> <i>Ölçeği</i>	1-5 yıl	146	4,10	0,95	10.32	5	0.07
	6-10 yıl	65	4,14	1,04			
	11-15 yıl	17	3,71	0,84			
	16-20 yıl	6	3,47	0,94			
	21-25 yıl	2	5,68	0,41			
	26 yıl ve üstü	29	4,13	1,19			
	Toplam	265	4,09	1,00			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 10,32$; $p>0,05$).

4.2.17. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aralarındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) kıdem yılı değişkenine göre aralarındaki farklılıkların incelenmesinde “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan “Kruskal-Wallis analizi” tekniği kullanılmıştır. Tablo 78, 79, 80, 81’de gösterilmiştir.

Tablo 78

ÖBÖ'nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçlar

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Duygusal Bağlılık</i>	1-5 yıl	146	3,59	0,76	4.06	5	0.54
	6-10 yıl	65	3,59	0,79			
	11-15 yıl	17	3,79	0,68			
	16-20 yıl	6	3,56	0,83			
	21-25 yıl	2	3,00	0,00			
	26 yıl ve üstü	29	3,79	0,75			
	Toplam	265	3,62	0,76			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,06$; $p>0,05$).

Tablo 79

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskall-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskall-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	1-5 yıl	146	2,96	0,53	0.57	5	0.99
	6-10 yıl	65	3,02	0,55			
	11-15 yıl	17	2,99	0,51			
	16-20 yıl	6	2,83	0,55			
	21-25 yıl	2	3,09	0,12			
	26 yıl ve üstü	29	2,94	0,51			
	Toplam	265	2,97	0,53			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,57$; $p>0,05$).

Tablo 80

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Normatif Bağlılık</i>	1-5 yıl	146	3,17	0,66	13,97	5	0.02
	6-10 yıl	65	3,07	0,70			
	11-15 yıl	17	3,47	0,87			
	16-20 yıl	6	3,09	0,39			
	21-25 yıl	2	4,58	0,35			
	26 yıl ve üstü	29	3,47	0,69			
	Toplam	265	3,20	0,70			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık alt boyutuna ait puanların kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 13,97$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi kıdem düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, kıdem düzeyi 21-25 yıl ($X_{ort}=4,58$) olan öğretmenler ile kıdem düzeyi 1-5 yıl ($X_{ort}=3,17$) ve 6-10 yıl ($X_{ort}=3,07$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 21-25 yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl düzeyinde olan öğretmenlere göre Normatif Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 81

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Kıdem Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis analizi sonuçları

<i>f, Xort ve SS değerleri</i>					<i>Kruskal-Wallis Sonuçları</i>		
<i>Faktör</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Xort</i>	<i>SS</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Genel Bağlılık Ölçeği	1-5 yıl	146	3,24	0,46	5.64	5	0.34
	6-10 yıl	65	3,23	0,47			
	11-15 yıl	17	3,42	0,60			
	16-20 yıl	6	3,16	0,34			
	21-25 yıl	2	3,56	0,16			
	26 yıl ve üstü	29	3,40	0,45			
	Toplam	265	3,26	0,47			

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,64$; $p>0,05$).

4.2.18. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Kurumda Çalışılan Süre Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (çalışan politikaları - yönetici, çalışan ilişkisi - iletişim ve genel güven ölçeği) kurumda çalışılan süre arasındaki farklılıkların incelenmesinde “tek yönlü varyans analizi” tekniği kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 82, 83, 84, 85’de gösterilmiştir.

Tablo 82

ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Çalışan Politikaları	0-1 yıl	122	3,80	1,00	G.Arası	9,24	3	3,08	3,27	0,02
	1-3 yıl	72	3,62	0,99	G.İçi	246,04	261	0,94		
	3-5 yıl	35	4,00	0,97	Toplam	255,28	264			
	5 üzeri yıl	36	3,34	0,82						
	Toplam	265	3,71	0,98						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, ÖGÖ'nün Çalışan Politikaları alt boyutuna ait puanların çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3,27$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 3-5 yıl ($X_{ort}=4,00$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 5 yıl ve üzeri ($X_{ort}=3,34$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 5 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlere göre Çalışan Politikaları puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 83

ÖGÖ'nün Yönetici - Çalışan İlişkisi Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Yönetici- Çalışan İlişkisi	0-1 yıl	122	4,44	1,11	G.Arası	8,90	3	2,97	2,48	0,06
	1-3 yıl	72	4,07	1,08	G.İçi	312,83	261	1,20		
	3-5 yıl	35	4,56	1,07	Toplam	321,74	264			
	5 üzeri yıl	36	4,19	1,08						
	Toplam	265	4,32	1,10						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 2,48; p>0,05$).

Tablo 84

ÖGÖ'nün İletişim Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
İletişim	0-1 yıl	122	4,41	1,08	G.Arası	19,56	3	6,52	5,47	0,00
	1-3 yıl	72	3,85	1,09	G.İçi	311,15	261	1,19		
	3-5 yıl	35	4,55	1,12	Toplam	330,71	264			
	5 üzeri yıl	36	4,01	1,10						
	Toplam	265	4,22	1,12						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, ÖGÖ'nün İletişim alt boyutuna ait puanların çalışılan süre gruplarına göre

çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 5,47$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 1-3 yıl ($X_{ort}=3,85$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 0-1 yıl ($X_{ort}=4,41$) ve 3-5 yıl ($X_{ort}=4,55$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 1-3 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 0-1 yıl ve 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre İletişim faktörü puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 85

Genel Güven Ölçeğine ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Genel Güven Ölçeği	0-1 yıl	122	4,21	0,99	G.Arası	11,04	3	3,68	3,78	0,01
	1-3 yıl	72	3,85	1,01	G.İçi	254,37	261	0,97		
	3-5 yıl	35	4,37	1,00	Toplam	265,40	264			
	5 üzeri yıl	36	3,85	0,91						
	Toplam	265	4,09	1,00						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 3,78$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 1-3 yıl ($X_{ort}=3,85$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 0-1 yıl ($X_{ort}=4,21$) ve 3-5 yıl ($X_{ort}=4,37$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 1-3 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 0-1 yıl ve 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre Genel Güven Ölçeği puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

4.2.19. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından (alt boyutlarıyla) Çalışılan Süre Değişkenine Göre Öğretmenler Arasındaki İlişki

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından alt boyutlarıyla (duygusal bağlılık – devam bağlılığı ve normatif bağlılık) çalışılan süre değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “tek yönlü varyans analizi” tekniği kullanılmıştır. Tablo 86, 87, 88, 89’da gösterilmiştir.

Tablo 86

ÖBÖ’nün Duygusal Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	0-1 yıl	122	3,59	0,79	G.Arası	0,29	3	0,10	0,16	0,92
	1-3 yıl	72	3,61	0,68	G.İçi	153,38	261	0,59		
	3-5 yıl	35	3,67	0,95	Toplam	153,67	264			
	5 üzeri yıl	36	3,68	0,67						
	Toplam	265	3,62	0,76						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 0,16$; $p>0,05$).

Tablo 87

ÖBÖ'nün Devamlılık Bağlılığı Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Devamlılık Bağlılığı	0-1 yıl	122	2,91	0,52	G.Arası	1,19	3	0,40	1,43	0,23
	1-3 yıl	72	3,01	0,55	G.İçi	72,40	261	0,28		
	3-5 yıl	35	3,10	0,48	Toplam	73,60	264			
	5 üzeri yıl	36	2,97	0,53						
	Toplam	265	2,97	0,53						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,43$; $p>0,05$).

Tablo 88

ÖBÖ'nün Normatif Bağlılık Alt boyutuna ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Normatif Bağlılık	0-1 yıl	122	3,16	0,64	G.Arası	3,56	3	1,19	2,46	0,06
	1-3 yıl	72	3,11	0,70	G.İçi	125,66	261	0,48		
	3-5 yıl	35	3,47	0,88	Toplam	129,22	264			
	5 üzeri yıl	36	3,28	0,66						
	Toplam	265	3,20	0,70						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 2,46$; $p>0,05$).

Tablo 89

Genel Bağlılık Ölçeğine ait puanların Çalışılan Süre Değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

f, Xort ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Faktör	Çalışılan Süre	n	Xort	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Genel Bağlılık Ölçeği	0-1 yıl	122	3,22	0,45	G.Arası	1,12	3	0,37	1,71	0,17
	1-3 yıl	72	3,24	0,47	G.İçi	57,22	261	0,22		
	3-5 yıl	35	3,42	0,57	Toplam	58,35	264			
	5 üzeri yıl	36	3,31	0,42						
	Toplam	265	3,26	0,47						

Tabloda görülebileceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,71$; $p>0,05$).

BÖLÜM V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel güven ve Örgütsel bağlılık ölçeği ile yapılan araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

5.1.1. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları ve Tartışma

ÖGÖ Çalışan politikaları alt boyutu incelendiğinde en olumlu cevapların “Çalışma saatleri ve iş programları bu iş yerinde çalışanlara hem işlerin gereklerini yerine getirebilme, hem de ailelere zaman ayırabilme olanağı tanır.” ifadesine verdiği görülmektedir. Cevaplar genelde olumlu olmakla birlikte “Bu iş yerinde şirket politikaları çalışanların kariyer hedeflerini destekler şekilde düzenlenmiştir” ifadesi en olumsuz cevapları alan ifade olarak değerlendirilebilir.

ÖGÖ Yönetici-çalışan ilişkisi alt boyutunu oluşturan ifadeler yine genel olarak yüksek puanlar almışlardır. “Amirim yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabildiği birisidir.” ifadesi en yüksek puan ortalamasına sahipken “Amirim şirket politikalarını ve işlemlerini oluştururken benden aldığı fikri de kullanır” ifadesi en düşük puan ortalamasına sahiptir.

ÖGÖ İletişim alt boyutunu oluşturan ifadeler için verilen cevapların ortalaması 4’ün altına düşmemiştir. “Bu işyerinde astlar ve amirlerinin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır” ifadesi en olumlu değerlendirilen ifade olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÖBÖ Duygusal bağlılık alt boyutu için verilen cevaplar arasında en yüksek ortalamaya “Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.” ifadesi en yüksek ortalamayı almıştır. “Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir” ifadesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

ÖBÖ Devamlılık alt boyutunun ifadeleri için verilen cevapların ortalamaları genel olarak düşüktür. Araştırmaya katılanların en düşük puanlar verdiği ifade “Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur” dir. Yani eğer kişi bu okuldan ayrılırsa hayatının altüst olmayacağını dile getirmektedir.

ÖBÖ Normatif alt boyutunu oluşturan ifadeler yine düşük puanlar almışlardır. Ankete katılan öğretmenlerin genel olarak okullarında çalışmak için bir zorunluluk hissetmediği ve okuldan ayrılrsa bile suçluluk hissetmeyeceği ifadelere verilen cevaplardan anlaşılabilir.

5.1.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin İstatistiksel Analizlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık faktörleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Çalışan politikaları faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.428$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.192$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.430$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.517$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.361$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.202$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.419$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.479$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak İletişim faktörü ile duygusal bağlılık ($r=.395$; $p<.01$), devamlılık bağlılığı ($r=.202$; $p<.01$), normatif bağlılık ($r=.411$; $p<.01$) ve GBÖ ($r=.493$; $p<.01$) faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Parker, (2009) araştırma bulgularına göre, örgütsel güveni yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek çıkmış ve anlamlı sonuçlar ortaya konmuştur. Bu ve benzeri sonuçlar literatür incelendiğinde de görülmektedir. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine dair araştırmalar yerli ve yabancı kaynaklarda eğitim kurumlarından ziyade farklı işletme kurumlarında yürütülmüştür. Bu kaynaklar tarandığında da güven ve bağlılık arasında pozitif ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Çalışmalarında araştırma bulguları olarak örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki kuran araştırmacılardan bazıları şöyledir: Demircan ve Ceylan (2003), Halis ve diğ. (2007).

Cinsiyet Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,47$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,07$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,38$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,32$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir. Cinsiyet değişkeninin etkisi olduğu araştırmalar da vardır. Artuksı, (2009) da yaptığı araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından, öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri, örgütsel güvenin belirtilen alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Medeni Durum Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,91$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde medeni durum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,74$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde medeni durum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,69$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde medeni durum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,52$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde medeni durum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir. Demircan ve Ceylan (2003) da yaptıkları araştırmada örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulmasının, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duymalarını sağlayabileceğinden; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde

tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabileceğinden bahsetmişlerdir.

Kurum Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,53$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,08$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,017$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,14$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Yaş Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 1,90$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde yaş değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,62$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde yaş değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,62$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde yaş değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,64$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde yaş değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Eğitim Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,80$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde eğitim değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,36$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde eğitim değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 4,40$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde eğitim değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,23$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde eğitim değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir. Artuksı, (2009) da yaptığı araştırmasında da araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin güvenleri, onların mezun oldukları okul türü açısından, örgütsel güvenin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, öğretmenlerin

örgütsel güvenleri, eğitim fakültesinden mezun olanlarda ve olmayanlarda aynı düzeydedir.

Alan Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,15$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,27$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,44$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,85$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Kıdem Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven Ölçeği Çalışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 10,61$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kıdem değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Yönetici-Çalışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 9,63$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kıdem değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 8,16$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kıdem değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 10,32$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin güven algısı üzerinde kıdem değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir. Benzer araştırma sonuçlarına göre de Paker (2009), İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutları ile ilgili görüşleri arasında mesleki kıdeme göre anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer bir çalışmada ise, Artuksu, (2009) da yaptığı araştırmasında Kıdem yılı değişkeni

açısından, öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güven düzeyleri, örgütsel güvenin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Kurumda alışılan Süre Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Güven lği alışan Politikaları faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3,27; p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey oklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 3-5 yıl ($X_{ort}=4,00$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 5 yıl ve zeri($X_{ort}=3,34$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 5 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlere göre alışan Politikaları puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Okulda rgtsel güvenin çalışan politikaları boyutu; öğretmenlerin okulda kaynaşması, okulun amaçlarından haberdar olması, kendilerine sahip çıkıldığını hissetmesi, ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olması, kariyerlerinin yükselmesine yardımcı olunması, okulun iş prensipleri oluşturulurken fikirlerinin alınması, onlarla ilgili kararlarda adil olunması, onlarla ilgili yasaların haklı ve gerekli durumlarda uygulanması ile ilişkilidir (Yılmaz, 2006).

Örgütsel Güven lği Yönetici-alışan İlişkisi faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 2,48; p>0,05$)

Örgütsel Güven lği İletişim faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre

gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 5,47$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 1-3 yıl ($X_{ort}=3,85$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 0-1 yıl ($X_{ort}=4,41$) ve 3-5 yıl ($X_{ort}=4,55$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 1-3 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 0-1 yıl ve 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre İletişim faktörü puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin tamamlayıcı unsurundan biri de iletişimdir. Güvenin oluşması için iletişim gereklidir ve iletişimin oluşması için de güven gereklidir. Dolayısıyla biri olmadan diğeri olamaz. İş yerinde her şey açıklıkla yürütülür, yönetici – çalışan arasında doğrudan iletişim kurdukları bir ortam vardır, yönetici ve çalışan arasında iş ilişkileri olumlu ve keyiflidir, iletişim kanalları açıktır gibi faktörler iletişim boyutuna örnek olarak verilebilir.

Örgütsel Güven Ölçeği Genel Güven Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 3,78$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi çalışma sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, çalışma süresi 1-3 yıl ($X_{ort}=3,85$) olan öğretmenler ile çalışma süresi 0-1 yıl ($X_{ort}=4,21$) ve 3-5 yıl ($X_{ort}=4,37$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 1-3 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 0-1 yıl ve 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre Genel Güven Ölçeği puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Cinsiyet Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=$

0,12; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağıllık algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Devamlılık Bağıllığı faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= -0,94$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağıllık algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Normatif Bağıllık faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 1,35$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağıllık algısı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Genel Bağıllık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= 0,37$; $p>0,05$). Topaloğlu, Koç ve Yavuz, (2008) tarafından yapılan araştırmada da, araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağıllığı ile cinsiyet dağılımı arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağıllığı üzerinde cinsiyet faktörünün belirgin bir etkiye sahip olmadığı gözlenmektedir.

Medeni Durum Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağıllık Ölçeğinin alt boyutu olan Duygusal Bağıllık faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve

bekar çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 2,23$; $p<0,05$). Evli çalışanların Duygusal Bağlılık puan ortalaması daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t= -0,24$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 3,36$; $p<0,05$). Evli çalışanların Normatif Bağlılık puan ortalamaları daha yüksektir. Normatif bağlılık; bireyin örgütüne bağlı kalmaya yükümlü hissetmesi ve örgütte kalmayı ahlâki zorunluluk olarak görmesidir. Örgüte ilkesel olarak bağlı çalışanlar örgütün şu ana kadar kendisine sundukları olanaklar ve iyilikleri sebebiyle sadakat hisleriyle örgütte kalmayı isterler (Murat, 2006, s. 7).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, evli ve bekâr çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 2,78$; $p<0,05$). Evli öğretmenlerin Genel Bağlılık Ölçeği puanları daha yüksektir. Yalçın, (2009) da yaptığı araştırmasında ise Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olmadığı sonucu çıkmıştır.

Kurum Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,65$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,24$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,38$; $p > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, İş eğitim ve uygulama okulu ve Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,79$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurum değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Yaş Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 6,25$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,35$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 10,30$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, yaş grubu 20-30 ($X_{ort}=3,13$) olan öğretmenler ile yaş grubu 51 ve üzeri ($X_{ort}=3,62$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin 51 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlere göre Normatif Bağlılık puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, yaş gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 7,16$; $p>0,05$). Yalçın, (2009) da yaptığı araştırmasında ise, yaşa göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde yaşça ilerlemiş öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu sonucu çıkmıştır. Literatüre göre ise, meslek yaşamına yeni başlayan

gençlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlı işgörenlere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulabilme ümidi olabilmektedir. Ancak yaş ilerlediği sürece, alternatif çalışma olanakları da azaldığı için bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmaları ile psikolojik bağlılıkta bir artış meydana gelebilmektedir (Cengiz, 2002, s.47).

Eğitim Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 14,05$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, eğitim düzeyi Yüksek lisans ($X_{ort}=4,03$) olan öğretmenler ile eğitim düzeyi Fakülte ($X_{ort}=3,41$) ve Eğitim fakültesi dışı ($X_{ort}=3,27$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte ve Eğitim Fakültesi dışı eğitim düzeyinde olan öğretmenlere göre Duygusal Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 6,83$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 3,16$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, eğitim gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 11,37$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, eğitim düzeyi Yüksek lisans ($X_{ort}=3,55$) olan öğretmenler ile eğitim düzeyi Fakülte ($X_{ort}=3,15$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte düzeyinde olan öğretmenlere göre Genel Bağlılık Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Alan Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,86$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 0,86$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 2,05$;

$p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağıllık algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Genel Bağıllık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, alan gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,41$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağıllık algısı üzerinde alan değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Kıdem Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Duygusal Bağıllık faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,06$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Devamlılık Bağıllığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=0,57$; $p>0,05$).

Örgütsel Bağıllık Ölçeği Normatif Bağıllık faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,97$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi kıdem düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Mann Whitney ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuç olarak farklılığın, kıdem düzeyi 21-25 yıl ($X_{ort}=4,58$) olan öğretmenler ile kıdem düzeyi 1-5 yıl ($X_{ort}=3,17$) ve 6-10 yıl ($X_{ort}=3,07$) olan

öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. 21-25 yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl düzeyinde olan öğretmenlere göre Normatif Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Durna ve Eren, (2005) tarafından yapılan araştırmada da, Çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, kıdem gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2= 5,64; p>0,05$).

Kurumda Çalışılan Süre Değişkeni İle İlgili Sonuçlar

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 0,16; p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurumda çalışılan süre değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,43; p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurumda çalışılan süre değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 2,46; p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin bağlılık algısı üzerinde kurumda çalışılan süre değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Bağlılık Ölçeği faktörünün aritmetik ortalamalarının kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışılan süre gruplarına göre çalışanların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F= 1,71; p>0,05$).

5.1.3. Genel Sonuç ve Tartışma

Özel Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinden elde edilen sonuçlara göre; Cinsiyet, mezun oldukları alan, görev yaptıkları kurum, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir değişken olmadığı sonucu çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık faktörleri arasında pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel güveni yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek çıkmıştır. Literatür incelendiğinde benzer araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir.

Mesleğinde 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, daha fazla ve daha az çalışma süresine sahip öğretmenlere göre çalışan politikaları boyutu daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuca göre, öğretmenler mesleklerini yapmaya başladıkları ilk yıllarda örgütü, kurumu, çalışma arkadaşlarını, yöneticilerini ve mesleklerini tanıma fırsatı bulurlar. Dolayısıyla sonraki süreç hem mesleklerini hem de örgütlerini tanıma ve performans gösterme noktasında bir olgunlaşma sürecidir. 3- 5 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin Örgütsel güven ölçeği çalışan politikaları alt ölçeğinden

aldıkları puanların, daha az deneyimi olanlara göre yüksek oluşunu bununla değerlendirebiliriz.

Mesleğinde 1-3 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği iletişim faktörü puanlarının 0-1 ve 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha düşük çıktığı görülmüştür. Çalışma yaşamının ilk yıllarında mesleklerini ve örgütlerini tanıma sürecinde olan kişilerin, örgüt içinde kurup geliştirdikleri ilişkiler pek çok faktörden etkilenebilirler. Belirli bir meslek ya da örgütte çalışma süresi artıp, mesleki anlamda yeterlilik duygusunun gelişmesiyle birlikte örgüte ve mesleğe güven duygusu pozitif yönde etkilenecektir. Dolayısıyla kişi örgütte kendini daha rahat ifade edip çevresiyle iletişimi güçlendirebileceği uygun ortamı da oluşturmuş olacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre, evli çalışanların Duygusal Bağlılık puan ortalaması daha yüksektir. Evliliğin insanların yaşamına getirdiği düzen, sorumluluk gibi süreçler, iş yaşamında kişilerin iş yaşamlarında da belli bir düzen ihtiyacı doğurabilir. Kişinin çalışma koşulları maddi ve manevi olarak kişiyi tatmin edici düzeyde ise kişi bu düzeni sürdürme ihtiyacı duyabilir, bu durumda kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığın daha güçlü oluşu doğal bir sonuç olacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre, evli çalışanların Normatif Bağlılık puan ortalamaları daha yüksektir. Evli çalışanlar iş kurallarını, işin gerektirdiği sorumluluğu yerine getirme, örgütün süreklilik ve verimliliğine katkı sağlama, örgütün devamlılığına katkıda bulunmak için daha fazla istek duyacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre, evli öğretmenlerin Genel Bağlılık Ölçeği puanları daha yüksektir. Evli insanlar için işin getirisi olan gelir, kurulan yaşamı sürdürmek için ihtiyaç duyulan bir araçtır. Dolayısıyla işle ilgili risk alma düzeyleri diğerlerine göre daha düşük olabilecektir. Bundan dolayı bu ölçekte alınan puanların evli insanlarda evli olamayanlara göre daha yüksek oluşu bu çalışmada önem arz eden bulgulardan biridir.

20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin 51 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlere göre Normatif Bağlılık puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Uzun bir süre aynı örgütte çalışan insanlar, kısa süre çalışanlara göre örgütü daha sahiplenici davranışlar geliştirir ve sergilerler. Örgüte duyulan minnettarlık duygusu ve sahiplenme davranışları normatif bağlılık puanlarının bu grupta yüksek çıkmasıyla sonuçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte ve Eğitim Fakültesi dışı eğitim düzeyinde olan öğretmenlere göre Duygusal Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin Fakülte düzeyinde olan öğretmenlere göre Genel Bağlılık Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin örgüte olan duygusal ve genel bağlılıklarının diğerlerine göre farklılık göstermesi bu çalışmanın önemli sonuçlarından biridir. Bu sonucu, yüksek lisans yapan öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürmeye yönelik bir çaba içinde oldukları, mesleklerine olan sevgi ve bağlılıklarıyla birlikte, bağlı bulundukları örgütün gelişimine daha fazla katkıda bulunabilme istekleriyle açıklamak mümkün olabilir.

21-25 yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl düzeyinde olan öğretmenlere göre Normatif Bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin normatif bağlılıkları yüksek çıkmıştır. Mesleki deneyimin artması ve aynı örgütte çalışılan süresinin uzun olması, öğretmenin bağlı olduğu örgütün kendisine ihtiyaç duyduğu maddi manevi doyumu sağladığı sonucunu düşündürmektedir. Uzun yıllar boyunca çalışan bir kişinin örgütün değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimseyerek çalıştığı ve örgüte bağlılığının çalışma süresi kısa olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgüte duyulan bağlılığın yüksek olmasının çalışma süresiyle de paralellik göstermesi, olması beklenen sonuçlardan biri olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışma sonucunda, olması beklenen devlet özel eğitim kurumları ile özel özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel güven ve bağlılık anlamında bir

farklılık bulunması iken, böyle bir farklılık göze çarpmamaktadır. Özel eğitim kurumlarının öğretmenlerine sağladıkları bakımından değerlendirildiğinde bu kazanımların birbirlerine dengeleyici nitelikte olduğu gözlemlenmektedir. Gelir düzeyleri arasında özel ve devlet kurumlarında bir fark olmakla birlikte, devlet örgütünde çalışma saatleri ve koşulları bakımından öğretmenlerin kendilerini daha rahat ve güvende hissettikleri görülmektedir. Buna karşılık özel özel eğitim kurumlarında çalışma saatleri ve öğretmenlerden beklenen performans düzeylerinin daha yüksek oluşu gibi nedenlerle güven ve bağlılık süreçlerinde farklı iki örgüt yapısında anlamlı bir farklılık gözlemlenememiştir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları çerçevesinde uygulayıcılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler:

- 1- Özel eğitim kurumları olarak hem devlet iş eğitim okulları hem de özel özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları yüksek ve düşük çıkan kurumlar incelenebilir ve bu kurumlar elde edilen sonuçları değerlendirerek gerekli iyileştirmelerle örgüte duyulan güven ve bağlılığı geliştirme yoluna gidebilir.
- 2- Özel ve devlet okullarında lisans üstü eğitimin bireye ve örgüte kazandırdıkları göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin lisans üstü eğitim almalarına yönelik desteklenmesi sağlanabilir.
- 3- Kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin ve kıdem yılı az olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ve örgütsel bağlılıklarına bakılarak, öğretmenler arasında bilgi, fikir alışverişinin yapılmasına ve gerek mesleki gerek örgüte ilişkin deneyimlerin paylaşılmasına imkan sağlanabilir.

4- Örgütte olumlu bir örgüt havası yaratılarak, örgütün tamamına bu havanın yayılması sağlanabilir ve dolayısıyla öğretmenlerin de motivasyonlarının yüksek tutulmasına imkan verilebilir.

5- Örgüte duyulan güven yüksek olduğunda bağlılığında yüksek olduğu sonucu değerlendirildiğinde, örgütün çalışanları üzerinde güven duygusunu oluşturacak ve geliştirecek çalışmaları, örgütün yöneticilerinin dikkate alması uygun görülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler:

1- Araştırmacılara; Ülke genelinde Özel eğitim kurumlarında daha fazla bu konuda araştırma yapılabilir.

2- Genelde araştırmalar öğretmenler üzerinde yoğunlaştırılmıştır fakat özel eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin bu konuda örgütsel olarak ne düşündükleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Akçamete, G. (2002). “Türkiye’de Özel Eğitim Öğretmeni Yetiştirme İle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri” XI. Ulusal Özel Eğitim Kongreleri Bildirileri. Konya Eğitim Kitapevi Yayınları, s. 23-32.

Altaş, S. S., Çekmecelioğlu, H. G. (2007).”İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, Sayı:28, Yıl:14, Cilt:7, Haziran.

Altınbaş, B. (2008). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 16.03.2010 tarihinde edinilmiştir.

Altun, G. (2001). ”Eğitim Kültürümüz”. Milli Eğitim Dergisi, Temmuz- Ağustos-Eylül. Sayı:135. “Güven Duyulan Yönetici Profili”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arı, R. (1997). “Özel Eğitim Kültürümüz”. Milli Eğitim Dergisi, Temmuz- Ağustos-Eylül. Sayı:135.

Ataman, A. (2005). “Özel Gereksinimli Çocuklar Özel Eğitime Giriş”. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Artuksı, E. (2009). “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Balay, R. (2000).”Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, A. (2000), Ekip Çalışması ve Liderlik, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Balcı, A. (2000). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baransel, Ş. (1996).”İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler” Yayınlanmamış Doktora Tezi, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Başaran, İ.E. (1993). Türkiye Eğitim Sistemi. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ. E. (1982).” Örgütsel Davranış”, Ankara: Ankara Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları. No: 108.

Başaran, İ. E. (1996). “Eğitim Yönetimi”, Ankara: Yargıcı Matbaası.

Bıyıklı, L. (1988). “Ülkemizde Zihinsel Özürlü Çocukların Eğitimindeki Güçlükler ve Çözüm Yolları”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:21, Eskişehir.

Bursalıoğlu, Z. (1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bryk, A.S., Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for improvement. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Brewster, C. J., Railsback, (2003). Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications For Principals and Teachers. Northwest Regional Educational Laboratory. ERIC Document Reproduction Service, ED 481 987.

Börü, D. (2001). “Örgütlerde Güven Ortamın Yaratılmasında İlk Adım”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 23-26 Mayıs, Silivri- İstanbul, s.189.

Cavkaytar, A. (2000). ”Zihinsel Engellilerin Eğitim Amaçları”. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:10, Sayı 2, s. 115-121.

Cengiz, A. A. (2002).” Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, Antalya:10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İİBF Yayınları. 23-25 Mayıs.

Ceylan, Ö. (2002). “Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Celep, C. (2000). “Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler”, Ankara: Anı Yayıncılık.

Covey R. S. (1998).” Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı”, İstanbul: Varlık Yayınları, 7. Basım.

Çetin, M. Ö. (2004). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Demircan, N. (2003). “Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Uygulama”. Yayınlanmış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Demircan, N., Adnan C. (2003), “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, s.139-150.

Demirkıran, T. (2004). "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Dinç, S. (2007) "Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Durna, U., Eren V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı; 6, s. 210-219.

Erdem, F. (2003), "Örgütsel Yaşamda Güven", Editör: ERDEM, F., Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara: Vadi Yayınları, s. 153-182.

Eren, E. (2001). "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", 7. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

Erdem, F., İşbaşı, J.Ö. (2000). "Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven mi, Optimum Güven mi"? Erciyes Üniversitesi, <http://yonetim2000.Erciyes.edu.tr/kongrecd/oturumondort1.html> web adresinden 08.03.2010 tarihinde edinilmiştir.

Erdoğan, İ. (2000). "Okul Yönetimi Öğretim Liderliği", İstanbul: Sistem Yayıncılık, 5. Baskı.

Erdoğmuş, H. (2006). "Resmi- Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ergül, B. (1999). "Örgütsel Bağlılık", Seminer, Yüksek Lisans Programı, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JS29Ar7NFbwJ:www.angelfire.com/nt/zeus/yl/s20.doc+http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim>

3.htm&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr

web adresinden 02.05.2010 tarihinde

edinilmiştir.

Ergenç, A. (1983). "İşe Bağlılığın Neden ve Sonuçları". TODAİE. AİD 8, 4.

Eripek, S. (1984). "Engelli (Ayrıcalı) Çocukların Eğitimi", Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Eylül.

Eripek, S. (1990). "Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar ve Özel Eğitim", Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Eskişehir. s. 185-200.

Erol, V. (1998). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık", Yayınlanmamış Yüksek Lisans. Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi", Ekonomi Dergisi; Cilt:10 Sayı:1; Manisa. <http://eab.ege.edu.tr>
http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf web adresinden 23.04.2010 tarihinde edinilmiştir.

Güner; Ç., Hasan, G. (2000). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt:19, Sayı: 1.

Güven, M. (2006). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güven, Y. (2003). "Özel Eğitime Giriş Farklı Gelişen Çocuklar", İstanbul: Epsilon Yayınevi 1. Baskı.

Halis, M., Gökgöz ve Ö. Yaşar (2007), "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 17, s.187-205.

Hale, S.V.H. (2000). Comprehensive School Reform: Researchbased Strategies to Achieve High Standards. A Guidebook On School-Wide Improvement. San Francisco, CA: WestEd, Comprehensive Regional Assistance Center, Region XI. Retrieved August 20, 2003, from www.wested.org/csrd/guidebook/toc.htm. web adresinden 28.03.2010 tarihinde edinilmiştir.

Harmandar, M. (1997). “Türkiye’de Özel Eğitim”. Milli Eğitim Dergisi, Temmuz-Ağustos- Eylül. Sayı:135.

Hasanoğlu, M. (2004). “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, Sayıştay Dergisi, s.44, Ocak-Mart. <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der52m2.pdf> web adresinden 09.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

İnce, M., Hasan G. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma”, Örgütsel Bağlılık, Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.

İslamoğlu, G., Birsal, M., Börü, D. (2007). “Kurum İçinde Güven Yöneticiye, İş Arkadaşlarına Ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü (Alan Araştırması ve Sonuçları)”, İnkılap Yayıncılık, İstanbul.

Kalemci, T. (2007). “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”, Aralık, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi, s. 93-118. <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2007/PDF/5.pdf> web adresinden 05.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

Kamer, M. (2001). “Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kantav, N. (1998). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Çalışma İlişkisi ve Medya Sektöründe Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar, N. (2006). ”Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kargın, T. (1997). “Özel Eğitim Alanında Öğretmen Yetiştirme” Milli Eğitim Dergisi, Ekim- Kasım- Aralık Sayı:136.

Karip, E. (1996). “Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi”, Eğitim Yönetimi Dergisi, s. 245-257, Sayı: 2.

Kochanek, J. R. (2005). Building Trust for Better Schools. California:Corwin Press A Sage Publications Company.

Konrot, A. (2004). “Özel Eğitimden Yansımalar”. 13. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri, Ankara: Kök Yayıncılık.

Kök, M. (2000). “Özel Eğitimde Personel Sorunu II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu” Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Çanakkale, 10-12 Mayıs, s.650-654.

Levent, B. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.

Meydan Larousse. İstanbul: Meydan Yayınevi, 5.Cilt.

Milli Eğitim Bakanlığı. “2000 Yılı Başında Milli Eğitim”, MEB Yayınları Açem ve 4. Akşam Sanat Okulu Matbaası, Ankara, Aralık, 2000.

Mishra, A. K., 1996, Organizational Responses To Crisis: The Centrality Of Trust İn Organizations: Frontiers Of Theory and Research, der. Kramer R. M., Tyler T.R. Sage Publications, London, s.261-288.

Organ, D.W. (1990). "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior". In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds), Research in Organizational Behaviour, Vol.12. Greenwich. CT: JAI, 1990, PP.41-72.

Orhan, Z. (2010). T.C. İlkadım Kaymakamlığı, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, "Engel Sizsiniz, "Engelliği Tanımak, Anlamak", Şubat, <http://ilkadim.meb.gov.tr/projeler/dosyalar/engelsizsiniz.doc> web adresinden 28.03.2010 tarihinde edinilmiştir.

Ölçüm Çetin, M. (2004). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık", Ankara: Nobel Yayınevi.

Özabacı Tiryakioğlu, N. (1996). "Özürlü Çocuklar İle Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Motivasyonlarının Karşılaştırılması". II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi. 18-20 Eylül, İstanbul.

Özçelik, İ. (1987). Özel Eğitim Alanı ve Özürlü Olma Durum, Ankara: Fon Matbaası.

Özden, Y. (1997). "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi?" Milli Eğitim Dergisi, Temmuz- Ağustos- Eylül Sayı:135, s. 35-41.

Öz, Ö. (2009). "Performans Değerlendirme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakır, Ö. (2001). "İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler", 1.Basım, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Özsoy, Y., Özyürek, M., Eripek, S. (2001).” Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar”. Özel Eğitime Giriş, Ankara: Karatepe Yayınları.

Özürlüler Şurası (1) Komisyon Raporları-Genel Kurul Görüşmeleri, 1999.

Paker, N. (2009). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran, <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 03.04.2010 tarihinde edinilmiştir.

Perry, R. W. (2004). “The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust”, Review of Public Personnel Administration, Vol, 24, No.2, June 2002, s. 133-149 2004 Sage Publications.

Polat, S. (2007). “Kocaeli’de Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Müdürlerine Güven Düzeyleri”, Çağdaş Eğitim Dergisi, 32 (341), 32-39.

Polat, S. (2009). “Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven”, Ankara: Pegema Akademi Yayıncılık.

Rebore, R. W. (2001). “The Ethics of Educational Leadership, Merrill Prentice Hall”, Ohio.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). “Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, s.613-628.

Sevinç, K., Burak, K., Nilgün, K. (2003). “ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 20, (Ocak- Haziran), [http:// iibf.erciyes.edu.tr/dergi/say120/kose](http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/say120/kose). Pdf web adresinden 02.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

Spillane, J.P., Thompson, C.L. (1997). Reconstructing conception of local capacity: The local education agency's capacity for ambitious instructional reform. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 19(2).185-203.

Sönmez, E. (2005). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Şubat.

Kalaycı, Ş. (2006). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Ankara: Asil Yayınevi, s. 405.

Taymaz, H. (1986). "Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme" Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt:19, sayı:1-2.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (2000). "Özürlülere Hizmet Veren Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Ve Kuruluşları İş Birliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları", Ankara.

Topaloğlu, M., Koç, H., Yavuz E. (2008). "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi", *Kamu-De*; C:9, S:4.

Topaloğlu, I. G. (2010). "İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 07.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

Vural, Z. (1998). "Kurum Kültürü, İstanbul: İletişim Yayınları.

Yalçın, B. (2009). "Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Yayınlanmış Yüksek Lisans

Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat. <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 07.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

Yıldız, Y. (1993), “A Study On The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Commitment”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, A., Dil, M. (2008). ”Örgüte Bağlılık Mı Bağımlılık Mı? Örgütsel Bağlılığın Boyutları İle İş Tatmini İlişkisinin Kamu Sektöründe Araştırılması”, Akademik Araştırmalar Dergisi, Şubat 2008- Nisan. Yıl:10, Sayı:36, İstanbul.

Yılmaz, E., Sünbül, A. M. (2005). “Öğretmenlerin Yaşam Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi”, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Konya. <http://www.qafqaz.edu.az/journal/20092617ogretmenlerin.pdf> web adresinden 18.05.2010 tarihinde edinilmiştir.

Yılmaz, E. (2005). “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:14, Konya. http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Ercan%20YILMAZ/567-580.pdf web adresinden 04.08.2010 tarihinde edinilmiştir.

Yılmaz, E. (2006). ”Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 03.04.2010 tarihinde edinilmiştir.

Yılmaz, Ö. (2003). ”Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüksel, Ö. (2000). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Ankara: Gazi Kitabevi.

Zorlu, Y. P. (2006), “Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, <http://tez2.yok.gov.tr/> web adresinden 18.04.2010 tarihinde edinilmiştir.

“Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi, madde 42”, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> web adresinden 28.03.2010 tarihinde edinilmiştir.

2009 Yılı Bakanlık Müfettişleri Toplantısı Rapor Sonuçları, İstanbul.

EKLER

EK – 1: ANKETLERLE İLGİLİ GENEL BİLGİ

Sayın Öğretmenlerim,

Bu anket formu, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla düzenlenmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ankete katılanlara ilişkin kişisel bilgiler, ikinci bölümde öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel güven düzeylerini, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla sorulan sorular yer almaktadır.

Lütfen araştırmanın amacına ulaşabilmesi için anket sorularının tümünü içtenlikle ve dikkatli olarak cevaplamaya gayret ediniz. Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

İlginiz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

GÜLHAN ALTUN
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK -2:

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

AÇIKLAMA:

Bu bölümde sizlere ait kişisel bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Sizden, her soruya ilişkin seçeneklerden size uygun olanının yanındaki parantez içine “ X” işareti koymanız istenmektedir.

1.Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

2. Yaşınız () 20-30 () 31 -40 () 41-50 () 51 ve üzeri

3-Medeni Durumunuz () Evli () Bekar

4-Eğitim Durumunuz

() Yüksek Okul () Fakülte () Eğitim Fakültesi Dışı () Eğitim Fakültesi () Yüksek Lisans () Doktora

5-Mezun Olduğunuz Alan

() Özel Eğitim Öğrt. () Sertifikalı Zih. Eng. Sınıf Öğrt.

() Okul Öncesi Öğrt. () Çocuk Geliş. Uzm. () Diğer.....

6-Görev Yaptığınız Kurum

() İş Eğitim ve Uygulama Okulu

() Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Mrk.

7-Öğretmenlikteki Kıdem Yılıınız

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21- 25 () 26 ve Üstü

8- Bu Kurumdaki Çalışma Süreniz

1- “0-1 yıl” 2- “1-3 yıl” 3- “3-5 yıl” 4- “5 üzeri yıl

EK-3: ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda, okulunuzdaki birtakım uygulama ve durumlara ilişkin bazı cümleler verilmiştir. Sizden beklenen cümleleri dikkatle okuyarak her cümlede ifade edilen uygulama ya da durumun, kendi kurumunuzda ne düzeyde gerçekleştiğini belirtmenizdir.

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

1. HİÇ KATILMIYORUM						
2. KATILMIYORUM						
3. BİRAZ KATILIYORUM						
4. OLDUKÇA KATILIYORUM						
5. ÇOK KATILIYORUM						
6. TAMAMEN KATILIYORUM						

	1	2	3	4	5	6
1. Bu iş yerine girenlere yeterli düzeyde oryantasyon sağlar.						
2. Bu iş yerine girenlere yeterli düzeyde eğitim sağlar.						
3. Bu işyeri hamilik uygulamasıyla çalışanlara gereken desteği sağlar.						
4. Bu işyerinde, iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar hem şirket hedeflerini karşılayacak, hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır.						
5. Çalışma saatleri ve iş programları bu iş yerinde çalışanlara hem işlerin gereklerini yerine getirebilme, hem de ailelere zaman ayırabilme olanağı tanır.						
6. Bu iş yerinde şirket politikaları çalışanların kariyer hedeflerini destekler şekilde düzenlenmiştir.						
7. Yönetim yeni ve yaratıcı uygulamaları adapte etmekten çekinmediğinden, uygulanan şirket politikaları gerekli oldukça gözden geçirilir ve güncellenir.						
8. Bu işyerindeki şirket politikaları çalışanların da fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.						
9. Bu işyeri, şirket politikalarına uygun hareket eder.						
10. Bu işyeri, çalışanların bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni şirket politikalarını benimseme ve eski şirket politikalarından vazgeçme açısından ciddi çabada bulunur.						
11. Bu işyerinin personel politikaları adildir.						
12. Bu işyerinin personel politikaları hakkaniyetle yerine getirilir.						
13. Amirim yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabildiği birisidir.						
14. Amirim personelinin önerilerini dinlemeye ve problemleriyle ilgilenmeye açıktır.						

15. Amirim şirket politikalarını objektif ve adil şekilde uygular.							
16. Amirim şirket politikalarını ve işlemlerini oluştururken benim de fikrimi alır.							
17. Amirim şirket politikalarını ve işlemlerini oluştururken benden aldığı fikri de kullanır.							
18. Disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.							
19. Amirim açık ve dürüsttür.							
20. Amirim benimle samimiyetle ilgilenir ve benim işyerine katkı konusunda bana destek olur.							
21. Amirim beni işimden sorumlu tuttuğu için işimle ilgili sorumluluklarım ve görevlerim konusunda bana güvenir.							
22. Çalıştığım departmandaki performans değerlendirmeleri adil ve objektif bir şekilde yürütülür.							
23. Amirim beni sadece şirketin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.							
24. Amirim bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.							
25. Bu işyerindeki şirket politikaları ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.							
26. Bu işyerinde şirket politikaları çalışanlara iletilir.							
27. Bu işyerindeki iletişim kanalları her zaman açıktır.							
28. Şirket politikaları hakkındaki duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.							
29. Bu işyerinde her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.							
30. Bu işyerinde bilgiler zamanında iletilir.							
31. Bu işyerinde bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.							
32. Bu işyerinde astlar ve amirlerinin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.							
33. Bu şirketteki iş ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.							
34. Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.							
35. Bu işyeri çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.							
36. Amirlerim benim yararına olan bilgileri benden saklamazlar.							
1.HİÇ 2.ÇOK AZ 3 BİRAZ 4 OLDUKÇA 5 ÇOK 6 PEK ÇOK							
37. Bu işyerine ne kadar güveniyorsunuz?							

EK-4**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde belirtiniz.

1-Kesinlikle katılmıyorum. 2-Katılmıyorum. 3-Kararsızım. 4-Katılıyorum. 5-Kesinlikle katılıyorum.

Maddeler	1	2	3	4	5
1.Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.					
2.Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.					
3.Okuluma güçlü bir aitlik duygusu taşımıyorum.					
4.Kendimi bu okula “duygusal olarak bağlanmış” hissetmiyorum.					
5.Okulumda “aileden biri” gibi hissetmiyorum.					
6.Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.					
7.Şu anda bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar benim için bir zorunluluktur.					
8.İstesem bile şu anda bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.					
9.Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur.					
10. Şu anda bu okuldan ayrılamayacak kadar az seçeneğim var.					
11.Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.Bu okuldan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.					
13.Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir					

zorunluluk hissi duymuyorum.					
14.Benim yararına bile olsa, şu anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
15.şu anda okulumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16.Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17.Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissinden dolayı bu kurumdan ayrılmam.					
18.Okulum karşı kendimi borçlu hissediyorum.					

EK-5:

Araştırma

Yapılacak Okullar Listesi

- 1-Sarıyer- Şehit Üsteğmen Ali Büyükdicle Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 2- Kağıthane- Selahattin Korkmaz Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 3-Fatih- Eram Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 4-Fatih- Mevlanakapı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 5-Bakırköy Nefus Nakipoğlu Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 6-Şişli Saadet İlköğretim Okulu ve Mesleki Eğitim Merkezi

Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezleri

Sarıyer İlçesi;

- 1-Gülen Yüzler Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 2-Sarıyer Yağmur Çocuklar Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 3-Yeni İkizler Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Kağıthane İlçesi;

- 1-Bilgi Anahtarı Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 2-İlk Evre Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 3-KumSaati Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 4-NarTanesi Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 5-Öz İpek Yolu Eğitim Kursu
- 6-Sevgi Çemberi Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 7-Tanı Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 8-Yağmur Çocuklar Eğitim Kursu
- 9-Yeni Levent Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Sisli İlçesi;

- 1-Algım Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 2-Barış D. Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 3-Belgin Birer Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi
- 4-Birlikcan Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 5-İçgörü Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 6-İzev Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 7-Kabartma Düşler Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 8-Mecidiyeköy Çınar Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 9-Yeditepe Atlas Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 10-Yeni Mevsim Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
11. Yağmur Çocuklar Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Beşiktaş İlçesi;

- 1-İstanbul Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 2-Temas Eğitim Kursu
- 3-Yeni Altıncı His Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

ÖZGEÇMİŞ

1983 İstanbul doğumlu olan Gülhan ALTUN, lisans eğitimini 2006 yılında Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaa Öğretmenliği bölümünde tamamladı.

2006 yılında başladığı Lisansüstü eğitime, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında devam etmektedir.

2008 yılında çalışmaya başladığı İstanbul Gültepe’de bulunan Özel Kumsaati Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezinde hala Müdür olarak çalışmaktadır.