



T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN
EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ, ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARINA VE MESLEKİ PERFORMANSLARINA
ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Muhsin ÇINAR

Niğde,
Ağustos 2022

T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN
EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ, ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARINA VE MESLEKİ PERFORMANSLARINA
ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Muhsin ÇINAR

Danışman: Prof. Dr. Serkan İBİŞ
Danışman: Doç. Dr. Murat ERDOĞDU
Üye: Doç. Dr. Zait Burak AKTUĞ
Üye: Prof. Dr. Tarık SEVİNDİ
Üye: Prof. Erkan Faruk ŞİRİN

Niğde
Ağustos, 2022

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “*Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algularının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 09/08/2022

Muhsin ÇINAR

ÖN SÖZ

Tez çalışmamın başından itibaren eleştirel yaklaşımı ile araştırmaya katkılarını sunan saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Serkan İbiş'e; Yüksek Lisans eğitimimden itibaren her daim destekçim, bilimsel araştırmalarda etkin rol almamı sağlayan Yüksek Lisans ve Doktora tez danışmanım Doç. Dr. Murat Erdoğan'ya; tezimin her aşamasında bilgi ve yardımlarını esirgemeyen, yapıcı eleştirileriyle çalışmama olumlu katkı sunan Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN ve Doç. Dr. Zait Burak AKTUĞ hocalarıma teşekkür ederim.

Muhsin ÇINAR



ÖZET
DOKTORA TEZİ
EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ALGILARININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA VE MESLEKİ
PERFORMANSLARINA ETKİSİ

ÇINAR, Muhsin

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Serkan İBİŞ
Ağustos 2022, 220 Sayfa

Bu araştırma, eğitim örgütlerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve mesleki performanslarına etkisinin incelenmesi amacıyla, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Konya ili Merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokul, lise ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 238 Beden eğitimi ve spor öğretmeni ile yapılmıştır. Bu çalışmada, yöntem olarak nicel paradigma kullanılmış, araştırmanın amacı da göz önüne alınarak keşfedici, maliyet ve zaman sınırlılığı açısından kesitsel araştırma yöntem kullanılmıştır. Nicel verilerin toplanmasında “Örgütsel Adalet Ölçeği”, “Örgütsel Güven Envanteri”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “Mesleki Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma modelinin merkezinde örgütsel bağlılık ve mesleki performans bulunmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılığı ve mesleki performansı etkileyen iki faktör değerlendirilmiştir. Bunlar; örgütsel adalet ve örgütsel güvendir. Bu doğrultuda, örgütsel adalet ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ve mesleki performansa herhangi bir etkisinin olup olmadığını, herhangi bir etki var ise bu etkinin hangi alt boyutlar arasında olduğunu ve ortaya çıkan etkinin oranını belirlemek araştırmanın önceliğidir. Verilerin analizinde, Pearson momentler çarpımı korelasyonu, çoklu regresyon analizi, bağımsız/ilişkisiz gruplar t-testi, tek-yönlü varyans analizi (one-way ANOVA), post-hoc Tukey testi yapılmış, .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işlemsel adalet algılarının kurumlarına duygusal bağlılıklarını etkilediği, okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile kurumlara duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiye ve kuruma olan güven algısının, kuruma duygusal bağlılığın oluşumunu

etkilediği, diğer örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyi ile etkileşimsel adalet algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Örgütsel adalet ve örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler, görev performansı, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı ile yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye, kıdemlerine, görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine, kurum değişikliği düşünmelerine ve atanma şekline göre örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının okulun bağlı bulunduğu ilçeye, kıdemlerine, okuldaki çalışma süreleri ile kurum değişikliği düşünmelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülürken, mesleki performans düzeylerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Beden eğitimi ve spor öğretmeni, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, mesleki performans

ABSTRACT
DOCTORAL THESIS
THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS OF PHYSICAL EDUCATION
AND SPORTS TEACHERS WORKING IN EDUCATIONAL
ORGANIZATIONS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
PROFESSIONAL PERFORMANCE

CINAR, Muhsin

Department of Physical Education and Sports
Thesis Advisor: Prof. Dr. Serkan İBİŞ
August 2022, 220 Pages

This research was carried out in order to examine the effects of organizational justice and organizational trust perceptions of physical education and sports teachers working in educational organizations on their organizational commitment and professional performance in the 2020-2021 academic year in Konya Province Central districts (Karatay, Meram, Selçuklu) affiliated to the Ministry of National Education. The study was conducted with 238 physical education and sports teachers working in secondary, high school and private education institutions. In this research, quantitative paradigm was used as a method, and cross-sectional research method was used in terms of exploratory, cost and time limitations considering the purpose of the research. "Organizational Justice Scale", "Organizational Trust Inventory", "Organizational Commitment Scale" and "Professional Performance Scale" were used to collect quantitative data. Organizational commitment and professional performance are at the center of the research model. Two factors affecting organizational commitment and professional performance were evaluated in the study. These are; organizational justice and organizational trust. In this direction, it is the priority of the research to determine whether organizational justice and organizational trust have any effect on organizational commitment and professional performance, if there is any effect, between which sub-dimensions this effect is and the rate of the resulting effect. In the analysis of the data, Pearson product-moment correlation, multiple regression analysis, independent/unrelated groups t-test, one-way analysis of variance (one-way ANOVA), post-hoc Tukey test, and .05 significance level were taken into account.

According to the research findings; It has been determined that physical education and sports teachers' procedural justice perceptions affect their emotional commitment to their institutions, and there is a positive and significant relationship between perceived procedural justice in school principals and emotional commitment, continuance commitment and normative commitment to institutions. It has also been observed that the managers' perception of trust and trust to the institution affects the formation of emotional commitment to the institution, and there is a positive and significant relationship with other organizational commitment sub-dimensions. It has been determined that the linear relationship between the level of performance related to relations with students and the perception of interactional justice was statistically significant. Moreover, there is a positive and significant relationship between organizational justice and organizational trust perception sub-dimensions and relations with students with professional performance sub-dimensions, task performance, planning and classroom management, contribution to management and innovation and using initiative. The organizational justice and organizational trust perceptions of physical education and sports teachers showed statistically significant differences according to the district the school is affiliated with, their seniority, the length of time they worked at the school, their thinking about changing the institution and the way they were appointed. It was concluded that the organizational commitment perceptions of physical education and sports teachers showed a statistically significant difference according to the district the school is affiliated with, their seniority, their working time at the school and their thinking about changing the institution, but there was no significant difference according to the demographic characteristics of their professional performance levels.

Keywords: Physical education and sports teacher, organizational justice, organizational trust, organizational commitment, professional performance

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----|
| YEMİN METNİ..... | i |
| JÜRİ ONAY..... | 1 |
| ÖN SÖZ..... | i |
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iv |
| TABLolar LİSTESİ..... | xi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xv |
| BÖLÜM 1..... | 1 |
| 1.1.1 Alt Problemler..... | 2 |
| 1.2.Araştırmanın Amacı..... | 2 |
| 1.3.Araştırmanın Önemi..... | 2 |
| 1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 3 |
| 1.5. Varsayımlar..... | 4 |
| 1.6 Tanımlar..... | 4 |
| BÖLÜM 2..... | 5 |
| GENEL BİLGİLER..... | 5 |
| 2.1.Adalet..... | 5 |
| 2.2. Örgütsel Adalet Tanımı ve Önemi..... | 7 |
| 2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları..... | 8 |
| 2.3.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)..... | 9 |
| 2.3.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)..... | 10 |
| 2.3.3. Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice)..... | 11 |
| 2.4. Güven kavramının tanımı..... | 13 |
| 2.5. Örgütsel Güven Kavramı ve Tanımı..... | 13 |
| 2.6. Örgütsel Güven Modelleri..... | 14 |
| 2.6.1. Mishra Güven Modeli..... | 15 |
| 2.6.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli..... | 16 |
| 2.6.3. Schockley -Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli..... | 16 |

| | |
|--|----|
| 2.6.4. Luhmann'ın Örgütsel Güven Modeli | 17 |
| 2.6.5. McGregor'un Teorisinde Güven Modeli | 17 |
| 2.6.6. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli..... | 18 |
| 2.6.7. Zand'ın Spiral Güven Modeli..... | 19 |
| 2.6.8. Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner Güven Modeli | 20 |
| 2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları | 21 |
| 2.7.1. Örgüte Güven | 21 |
| 2.7.2. Yöneticiye Güven | 21 |
| 2.7.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven | 22 |
| 2.8. Örgütsel Bağlılık Tanımı..... | 22 |
| 2.9. Örgütsel Bağlılığın Önemi | 24 |
| 2.10. Mesleki Bağlılık | 25 |
| 2.11. Örgütsel Sadakat | 25 |
| 2.12. İşe Bağlılık | 25 |
| 2.13. İş Arkadaşlarına Bağlılık..... | 26 |
| 2.14. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ve Sınıflandırılması..... | 26 |
| 2.14.1. Etzioni'nin Sınıflandırması..... | 26 |
| 2.14.2. Wiener'in Sınıflandırması | 28 |
| 2.14.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması | 28 |
| 2.14.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması | 29 |
| 2.14.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması | 30 |
| 2.14.6. Buchanan'ın Sınıflandırması | 30 |
| 2.14.7. Mowday, Porter ve Steers'ın Sınıflandırması..... | 30 |
| 2.14.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı..... | 32 |
| 2.14.9. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı | 33 |
| 2.15.10. Penley ve Gould'un Sınıflandırması..... | 34 |
| 2.14.11. Çoklu Bağlılık Sınıflandırması | 35 |
| 2.15. Örgütsel Bağlılığın Boyutları | 36 |
| 2.15.1. Uyum Boyutu | 36 |
| 2.15.2. Özdeşleşme Boyutu | 36 |
| 2.15.3. İçselleştirme Boyutu | 36 |
| 2.16. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları | 37 |
| 2.16.1. Duygusal Bağlılık | 37 |

| | |
|--|----|
| 2.16.2. Devam Bağlılığı..... | 38 |
| 2.16.3. Normatif Bağlılık..... | 38 |
| 2.17. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Ögeler | 38 |
| 2.17.1. Kişisel Faktörler | 38 |
| 2.17.2. Örgütsel Faktörler..... | 40 |
| 2.17.3. Diğer Faktörler | 42 |
| 2.18. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları..... | 42 |
| 2.18.1. Düşük Düzeyde Bağlılık..... | 43 |
| 2.18.2. Orta Düzeyde (İlımlı) Bağlılık | 43 |
| 2.18.3. Yüksek Düzeyde Bağlılık..... | 43 |
| 2.19. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı..... | 44 |
| 2.20. Mesleki Performans Tanımı..... | 44 |
| 2.21. Performans Değerlendirme | 45 |
| 2.22. Performans Değerlendirmenin Amaçları ve Önemi..... | 46 |
| 2.23. Eğitimde Performans Değerlendirme..... | 46 |
| 2.24. Performansı Etkileyen Faktörler | 47 |
| 2.25. Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler | 47 |
| 2.26. Performans Değerlendirme de Yapılan Hatalar | 49 |
| 2.26.1. Hale Hatası | 49 |
| 2.26.2. Yakın Geçmişteki Hatalardan (Olaylardan) Etkilenme..... | 49 |
| 2.26.3. Kontrast Hataları..... | 49 |
| 2.26.4. Kişisel Önyargılar..... | 50 |
| 2.26.5. Unvandan/ Pozisyondan Etkilenme..... | 50 |
| 2.26.6. Atıf Hatası..... | 50 |
| 2.27. Performans Değerlendirme Yaklaşımları..... | 50 |
| 2.27.1. 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi | 50 |
| 2.27.2. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yöntemler | 51 |
| 2.27.3. Ortak Performans Standartlarına Dayalı Yöntemler | 51 |
| 2.27.4. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım Yöntemi..... | 53 |
| 2.27.5. Grafik Ölçüm Yöntemi | 54 |
| 2.28. İlgili Literatür Çalışmaları..... | 55 |
| 2.28.1. Konuyla İlgili (Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Performans) Araştırmalar | 55 |
| BÖLÜM 3 | 57 |

| | |
|---|-----|
| YÖNTEM | 57 |
| 3.1. Araştırmanın Yöntemi..... | 57 |
| 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri | 58 |
| 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi | 66 |
| 3.4. Veri Toplama Araçları | 68 |
| 3.4.1. Örgütsel Adalet Ölçeği | 68 |
| 3.4.2. Örgütsel Güven Envanteri | 71 |
| 3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği..... | 72 |
| 3.4.4. Mesleki Performans Ölçeği | 74 |
| 3.5. Verilerin Analizi..... | 76 |
| 3.6. Araştırmanın Etik Yönü | 78 |
| BÖLÜM 4..... | 79 |
| BULGULAR VE YORUM..... | 79 |
| 4.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi | 80 |
| 4.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi | 81 |
| 4.3. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyut Değişkenlerinin Yordama İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi | 83 |
| 4.3.2. Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi | 88 |
| 4.4. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyut Değişkenlerinin Yordama İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi | 90 |
| 4.4.1. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi | 90 |
| 4.4.2. Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi | 94 |
| 4.5. Örgütsel Adalet İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamli Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler..... | 98 |
| 4.6. Örgütsel Güvene İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamli Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler..... | 112 |
| 4.7. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamli Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler..... | 123 |

| | |
|---|-----|
| 4.7.1. Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 124 |
| BÖLÜM 5 | 150 |
| TARTIŞMA VE SONUÇ | 150 |
| 6. KAYNAKÇA..... | 168 |
| 7. EKLER..... | 197 |
| 7.1. Örgütsel Adalet Ölçeği Kullanım İzni | 197 |
| 7.2. Örgütsel Güven Envanteri Kullanım İzni..... | 198 |
| 7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni | 199 |
| 7.4. Mesleki Performans Ölçeği Kullanım İzni..... | 200 |
| 7.5. Etik Kurul İzni..... | 201 |
| 7.6. MEB Araştırma Uygulama İzni | 202 |
| 7.7. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları | 203 |
| | 205 |
| ÖZGEÇMİŞ | 207 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 3.1. Araştırmanın Evreni..... | 61 |
| Tablo 3.2. Araştırma Örnekleminde Bulunan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Sayısal Dağılımları..... | 62 |
| Tablo 3.3. Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi..... | 65 |
| Tablo 3.4. Örgütsel Güven Envanterine Yönelik Güvenirlilik Analizi..... | 66 |
| Tablo 3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi..... | 68 |
| Tablo 3.6. Mesleki Performans Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi..... | 69 |
| Tablo 3.7. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler: Ortalama, Minimum ve Maximum Değerleri, Standart Sapma, Kurtosis ve Skewness Değerleri..... | 71 |
| Tablo 4.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi..... | 74 |
| Tablo 4.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi..... | 76 |
| Tablo 4.3. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 78 |
| Tablo 4.4. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 80 |
| Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 81 |
| Tablo 4.6. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 82 |
| Tablo 4.7. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 82 |
| Tablo 4.8. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 83 |
| Tablo 4.9. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkiler ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 84 |
| Tablo 4.10. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 85 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.11. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi ile İlgili Performans Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 86 |
| Tablo 4.12. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı ile İlgili Performansı Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 87 |
| Tablo 4.13. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma ile İlgili Performansı Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 87 |
| Tablo 4.14. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkiler ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 88 |
| Tablo 4.15. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 89 |
| Tablo 4.16. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 89 |
| Tablo 4.17. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 90 |
| Tablo 4.18. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 91 |
| Tablo 4.19. Örgütsel Adalet Algısı ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki t Testi Sonuçları..... | 92 |
| Tablo 4.20. Örgütsel Adalet Algısı ile Yaş Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları..... | 93 |
| Tablo 4.21. Örgütsel Adalet Algısı ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki t Testi Sonuçları..... | 94 |
| Tablo 4.22. Örgütsel Adalet Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 95 |
| Tablo 4.23. Örgütsel Adalet Algısı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 96 |
| Tablo 4.24. Örgütsel Adalet Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 98 |
| Tablo 4.25. Örgütsel Adalet Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 99 |
| Tablo 4.26. Örgütsel Adalet Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 100 |
| Tablo 4.27. Örgütsel Adalet Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 102 |
| Tablo 4.28. Örgütsel Adalet Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 103 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.29. Örgütsel Adalet Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 104 |
| Tablo 4.30. Örgütsel Güven Algısı ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 104 |
| Tablo 4.31. Örgütsel Güven Algısı ile Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 105 |
| Tablo 4.32. Örgütsel Güven Algısı ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 107 |
| Tablo 4.33. Örgütsel Güven Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 107 |
| Tablo 4.34. Örgütsel Güven Algısı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 108 |
| Tablo 4.35. Örgütsel Güven Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 109 |
| Tablo 4.36. Örgütsel Güven Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 110 |
| Tablo 4.37. Örgütsel Güven Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 112 |
| Tablo 4.38. Örgütsel Güven Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 113 |
| Tablo 4.39. Örgütsel Güven Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 114 |
| Tablo 4.40. Örgütsel Güven Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 115 |
| Tablo 4.41. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 116 |
| Tablo 4.42. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 117 |
| Tablo 4.43. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 118 |
| Tablo 4.44. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 118 |
| Tablo 4.45. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 119 |
| Tablo 4.46. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 121 |
| Tablo 4.47. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 122 |
| Tablo 4.48. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 123 |
| Tablo 4.49. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 125 |
| Tablo 4.50. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 126 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.51. Örgütsel Bağlılık Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 127 |
| Tablo 4.52. Mesleki Performans Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 128 |
| Tablo 4.53. Mesleki performans Düzeyleri ile Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 129 |
| Tablo 4.54. Mesleki Performans Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 130 |
| Tablo 4.55. Mesleki Performans Düzeyleri ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 131 |
| Tablo 4.56. Mesleki Performans Düzeyleri ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 132 |
| Tablo 4.57. Mesleki Performans Düzeyler ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 133 |
| Tablo 4.58. Mesleki Performans Düzeyleri ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 134 |
| Tablo 4.59. Mesleki Performans Düzeyleri ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları..... | 136 |
| Tablo 4.60. Mesleki Performans Düzeyleri ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 137 |
| Tablo 4.61. Mesleki Performans Düzeyleri ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 138 |
| Tablo 4.62. Mesleki Performans Düzeyleri ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları..... | 148 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....53



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Eğitim, bireyin istendik davranış seviyesine getirilmek için başvurulan süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal hayatın içerisinde yaşamını devam ettirmek için gereken her şeyi öğrenmek zorunda olan birey, ihtiyacını karşılayacak bir yere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaca cevap veren yerler de eğitim örgütleri olarak kabul edilmektedir. Eğitim örgütleri bireyin bu ihtiyacını karşılamak üzere tasarlanmış olup birçok bileşenden meydana gelmektedir. Bu bileşenlerin en önemli parçasını da insan oluşturmaktadır. (Saruhan, 2019).

Eğitim örgütlerinde yer alan kişilerin bu hedef doğrultusunda çalışabilmeleri için gereksinim duyduğu birçok unsur vardır. Bu gereksinimlerim bir bölümü finansal unsurlardan oluşurken bir bölümü ise manevi unsurlardan meydana gelmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde bireyin en fazla ihtiyacı olan manevi unsurlardan biri adalet, diğeri ise güven duygusudur (Saruhan, 2019).

Güven; doğruluk, paylaşım ve belli bir ahenk içinde hareket eden sosyal olgularla örgüt üyelerinin aynı noktada değerlendirdiği değerlere göre beliren temennilerdir (Fukuyama, 1998). Örgütsel güvenin hâkim olduğu işletmelerde, yapılan bütün işlemlerin herkes tarafından bilindiği, paydaşlara söz hakkı tanındığı, kurum kültürünün oluştuğu, işgörenlerin grup çalışmasına destek verdiği ve işgörenlerin yapılması lazım gelen ekstra işleri de isteyerek yaptıkları görülmektedir (Teyfur vd, 2013).

Rekabet üstünlüğü sağlamak, verimlilik ve çalışan memnuniyetini arttırmak, daha kaliteli ürün üretmek için insan unsurunu rekabet için önemli bir faktör olarak kabul eden bir yaklaşıma karşılık olarak bir diğerk taraftan insan gücünü sıradan bir üretim unsuru olarak kabul eden ve rekabet anlayışında ona hemen hemen hiç olanak sağlamayan geleneksel bir yaklaşım olduğu ortaya çıkmaktadır. Günümüz iş hayatında her örgütte insan faktörü sıradan bir üretim faktörü olmaktan çok yeni fikirler geliştiren, diğerk üretim faktörlerini yöneten, yaratıcı, rekabet sağlayıcı ve yenilikçi önemli bir değer olarak kabul görmektedir. Haliyle, bu değerli özelliğe sahip insan kaynağının verimlilik ve memnuniyetini arttırarak örgüte bağlı kılınması,

örgütler için oldukça önem arz eden bir husus olarak ortaya çıkmaktadır (Bakan, 2011).

Çalışan-örgüt uyumunun sağlanmasında ise örgütün amaç ve değerlerini benimsemiş, örgütsel amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için fazladan çaba sarf etmeye istekli, üzerine düşen sorumluluk ve görevleri en iyi şekilde yerine getiren, başka bir deyişle çalışmış olduğu örgüte bağlılığı yüksek çalışanlara duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır (Bakan, 2011).

1.1.Problem Durumu

“Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkileri ne düzeydedir?”

1.1.1 Alt Problemler

- a) Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki var mıdır?
- b) Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki var mıdır?
- c) Örgütsel adalet ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki var mıdır?
- d) Örgütsel güven ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki var mıdır?
- e) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri demografik özellikleri ile, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık mesleki performans algıları arasında ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırma, eğitim örgütlerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve mesleki performanslarına etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Günümüzde, özellikle teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle hem ulusal hem de uluslararası düzeyde baş döndürücü bir dizi değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Kamu ve özel tüm kuruluşlar bu değişim ve dönüşüm sürecinden ciddi şekilde etkilenmektedir. Bilhassa serbest piyasa kurallarının yarattığı aşırı ve yıkıcı rekabet koşulları, örgütleri bu belirsizlik değişimine ayak uyduramaz hale getirmiş,

hızla yıpranmış ve hatta faaliyet gösterdikleri alanların dışına çıkmaya zorlamıştır. Günümüz örgüt yapısı, çalışanlar arasındaki iletişimi artıran, çalışanların kendi kontrol mekanizmasını örgüt içine sokan ve örgüt içindeki ağ yapısında önemli bir yer tutan daha esnek, yatay konumlandırma-öncelikli bir yapıya dönüşme eğilimindedir. Bu tür organizasyonlarda insandan insana iletişim ve koordinasyon giderek daha önemli, hatta bir zorunluluk haline gelmeye başlamıştır. Bu yeni düzenin en önemli unsuru hiç şüphesiz "bilgi"dir. Dolayısıyla bu bilgilerin elde edilebilmesi, oluşturulabilmesi, değerlendirilebilmesi ve kullanılabilmesindeki en önemli unsur "insan" unsurudur. Bu nedenle günümüzde örgütlerin önemli bir işlevi, bu değişim sürecine ayak uydurabilecek donanıma sahip en üst düzeydeki çalışanları işe almak, elde tutmak ve onlardan yararlanmaktır. Bu, ilgili örgüt üyelerine örgütsel bağlılık ve örgütsel güven hissettirilerek yapılabilir. (Akyel, 2014)

Bunu başarmak için eğitim kurumlarında görev yapan bireylerin birtakım unsurlara ihtiyacı vardır. Bunların bir kısmının fiziksel bileşenlerden oluşması gerekirken, bir kısmının da manevi bileşenlerden oluşması gerekmektedir. Bu gerekli unsurların birliği oranında eğitim örgütleri amaçlarına daha kolay ulaşacaktır. Adalet ve güven, ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin ihtiyaç duyduğu en önemli manevi unsurlardan biridir ve bu anlamda oldukça önemlidir. (Saruhan, 2019).

Bu çalışma, eğitim örgütlerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve mesleki performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla araştırma alanı olarak Konya İli merkez ilçeleri (Selçuklu, Meram, Karatay) belirlenmiştir. İlgili yazında Kamu Kurumları ve Özel İşletmelerde Örgüt kavramı çerçevesinde farklı çalışmalara rastlanmaktadır. Yurt dışındaysa yok denecek kadar azdır ve yapılan bu sınırlı sayıdaki çalışmalardan birinde Dipaola ve Guy'ın (2009,) Amerika Birleşik Devletleri'nde yaptıkları araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık, okul iklimi ve çalışan performansı arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Dipaola ve Guy 2009).

Bu da çalışmanın önemini vurgulamakta ve ilgili alan yazına önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır. Çalışma grubu, Konya ili Merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) görev yapan 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçme araçlarında yer alan maddelere içtenlikle cevap verdiği varsayılır.

1.6 Tanımlar

Adalet: Doğruluk ve hakiki olma ifadesi olarak kullanılmaktadır (Kaya, 2000: 232).

Örgütsel adalet: Kurum içerisinde yapılan hareketin veya eylemin doğru veya adaletli olduğu anlamına gelir (Colquitt vd., 2001:425).

Güven: Tanımlanması oldukça güç olan bu kavram kısaca çekinme, korku veya kuşku hissi duymadan savunmasız bir şekilde bağlanması olarak açıklanabilir (Dinç 2007: 24).

Örgütsel Güven: İşgörenin örgütü tarafından verilen desteğe olan inancıdır. (Gün ve Söyük, 2017:42).

Bağlılık: Örgütün içerisinde bulunduğu şartlar ne olursa olsun kurumu ve kurum çalışanlarını koruma ve destek vermedir. Kısaca verilmiş söz olarak değerlendirilebilir (Yaşar, 2005:39).

Örgütsel Bağlılık: İşgörenlerin kurumun amaçlarına ve değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olması şeklinde tanımlanabilir (Gökçyer, 2018: 115).

Performans: Belirli bir plan doğrultusunda, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşımın seviyesini ölçmektir (Özer, 2009: 4).

Mesleki Performans: Verimlilik, girdi ve çıktı arasındaki ilişki ile ilgili olarak tanımlanan bir terimdir ve kaynakların verimli kullanımını ifade eder. (Özdemir,2014:109).

BÖLÜM 2

GENEL BİLGİLER

2.1.Adalet

Adalet kavramının her toplum, din ve zaman için değişken bir karşılığı vardır. Kavramın bu değişken durumu her dönemde yeni bir akım ortaya çıkmasına neden olmuştur. İlkel toplumlarda gözlemlenen adalet olgusu ve eski Yunan-Roma adalet sistemi ile günümüz modern adalet algısı tamamen farklıdır. Benzer bir şekilde dini inanışlara göre adalet sistemleri değişmektedir (Güriz, 1994: 6).

Adalet olgusu Türklerde ve İslamiyet'te önemli bir yer tutmaktadır. Farabi, El-Medinet'ül Fazıla isimli eserinde adaletin temin edilmesinin devletin kaynaklarından birisi olduğunu söylemiştir. Mukaddime isimli eserinde İbn-Haldun bir devletin uzun ömürlü olmasının onun ne kadar adil olduğuyula ilişkili olduğunu belirtmiştir. Devlet ne kadar güçlü olursa olsun, adalet ve hak üzerine amel etmez ise yıkılmaya mahkûm olacaktır (Yılmaz, 2010:586).

Sosyal ve beşerî bilimciler adalet olgusu ile ilgili farklı bakış açıları ortaya koymuşlardır. Aristo'nun Adalet ve Ahlak Felsefesi (M.Ö. 4. yy), Bentham'ın Faydacılık Teorisi (17. yy) ve Rawls'ın Adalet Teorisi (20. yy.) bu olgunun gelişimine büyük katkı sağlamış çalışmalar olarak dikkat çekmektedir (Greenberg ve Bies, 1992: 446).

Babil'in on bir kralı içindeki en ünlüsü Hammurabi'dir. M.Ö. 1728-1686 yılları arasında hüküm sürdüğü belirtilen Hammurabi, Babil'e en parlak dönemini yaşattır. Ancak bu kadar bilinmesi, çıkardığı yasalar sayesinde. 1901-1902 yıllarında, Susa İran'ın Huzistan Eyaleti'nde bulunan Susa şehrinde, Fransız arkeologlar Hammurabi Kanunlarının çivi yazısı ile yazılı olduğu bir diroit steli Louvre Müzesine kaçırmışlardır. Stelin üst kısmı, Hammurabi'yi Adalet Tanrısı Samas'ın huzurunda göstermektedir (Tosun, 2018:128).

Ekonomik alt yapıda adalet yoksa sosyal alanda ve siyasette de olmayacağını belirtmiştir. Erdemli insanın yaşayabilmesi için adil olmayı meşrulaştıran sistemlerin yok edilmesi gerektiğini savunmuştur. Aristo adalet kavramını iki başlık altında incelemiştir. Bunlar düzenleyici ve dağıtıcı adalettir. Dağıtıcı adalet; mal, mülk ve şeref gibi olguların insanlar arasındaki paylaşımını incelemektedir. Paylaşım yapılırken insanların yetenek ve değerlerine dikkat edilmelidir. Benzer yetenek ve değere sahip olmayan insanlara dağıtım yapılırken eşit davranıldığında da adaletsizlik

ortaya çıkmaktadır. Aristo'ya göre adalet, eşitlik olan doğru bir orantı içermelidir. Diğer bir adalet çeşidi olan düzenleyici adalette ise, Aristo her insanın eşit olması gerektiğini belirtmiştir. Çünkü düzenleyici adalet hukuk ile ilgili bir sistemdir. Bu sistemde değerler ve yetenekler göz ardı edilerek sadece kar ve zarar ölçülür. Her insan hukuk karşısında eşittir (Çeçen, 2003:3).

Aristo'dan sonra Platon da adalet ile ilgilenmiş ve bununla ilgili görüşler beyan etmiştir. İleriki çağlarda da felsefeciler adaletin anlamına farklı bakış açıları katmışlardır. E. Kant adaleti, izzetiyle hayatını sürdürüp başkasına kötülük etmeden kendi hakkına razı olmak olarak ifade etmektedir (Güriz, 1994: 14).

Platon antik dönemde adaleti; bir erdem ölçüsü ve toplumda düzenin sağlanması için gerekli bir olgu olarak görmüştür. Toplumdaki düzenin adil sayılabilmesi için herkese aynı şeyin verilmesi gerektiğini söyleyen Platon mutlak eşitliği savunmuştur (Greenberg ve Bies., 1992:433). Aristo, adaleti bütün meziyetleri kapsayan ve kanunlara uygun davranma neticesinde beliren ideal bir üstünlük olarak ifade etmektedir (Topakkaya, 2009: 628).

J. Locke bu kavrama yeni bir bakış açısı kazandırıp doğal adalet ifadesini felsefeye yerleştirirken, Hobbes ise bireylerin aralarındaki kurallara göre hareket etmesi ve düzene uygun tavırlar sergilemesi olarak anlamlandırmıştır (Kabadayı, 2013: 51). Thomas Hobbes, toplumsal barışın ve birliğin sağlanması amacıyla insanların, psikolojik bir sözleşme vasıtasıyla, haklarını adaleti sağlayacak bir güce devrettiklerini savunmaktadır. Hobbes'a göre adaleti seven bir insan, gizli bir şekilde olsa bile birisine adaletsizlik yaptığında, bunu yapmamış olmayı diler ve düzeltmek için elinden geleni yapar (Harvey, 2004:444). Hume da adaleti fazilet ile temelleri oluşturan bir dayanak olarak ifade etmektedir (Gülcan, 2007: 85-90). Rawls, Bentham'ın faydacılık teorisini toplumun genel faydası adına bireylerin hak ve özgürlüklerinin çiğnenmesine izin verdiğinden dolayı eleştirmektedir. Rawls'a göre her insan toplumun genel faydası için olsa bile belirli dokunulmazlıklara sahiptir (Rawls, 1985:7).

Adaletin her şeyin önünde geldiğini ve toplumsal kurumların ilk erdemi olması gerektiğini belirten Rawls'ın adalet teorisinin temel amacı, genel olarak herkes tarafından kabul görececek bir adalet sistemi oluşturmaktır.

Bentham adalet kavramını farklı bir yönden incelemiş ve faydacılık teorisini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre insanların belirli bir davranışta bulunmasını güdüleyen bazı kavramlar vardır. İnsanlar mutlu olmak ve acıdan kaçmak için belirli

davranışlarda bulunurlar. Acıdan kaçma ve hazza ulaşma içgüdüleri sadece insanlarda olan bir davranış değildir. Bentham bu konuda insanları ve hayvanları bir tutmuştur (Arslan, 2005:15).

2.2. Örgütsel Adalet Tanımı ve Önemi

Örgütsel adalet tabirinin başlangıç noktası J. S. Adams tarafından ortaya atılan Eşitlik Teorisi fikrine dayanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 78). J. S. Adams çalışanların işyerlerindeki yararlarına karşın hem kendi hem de başka çalışanlara yapılan pozitif getirileri değerlendirdikleri ve bu değerlendirme neticesinde pozitif getirinin aleyhinde olduğuna şahit olduklarında işyerindeki yararlı çalışmalarını azalttıkları ve başka iş yerinde çalışmayı istedikleri görülmüş; ancak örgütsel adaletin sağlandığını gördüğünde ise tekrar işine sınıksız sarıldıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Eren, 2003: 538).

Adams'ın teorisinde işgörenler tek ödül oranına bakmaz (Rahman, vd., 2016: 189), bununla birlikte iş yerlerine sağladıkları çaba karşısında ellerine geçen ödülleri, kendi iş yerlerinin ya da diğer iş yerlerinde aynı işi yapanların çabalarına karşın aldıkları ödüllere de değerlendirirler (Özkalp ve Kirel, 2016: 291). İnsanların dahil olduğu her ortamda adalet olgusunu aramaları, bu konunun örgütler açısından da çalışılmasını zorunlu hale getirmiştir. Dolayısıyla örgütsel adalet kavramıyla ilgili literatürde çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür (Moorman, 1991: 846).

İfadeler bir arada değerlendirildiğinde işgörenlerin çalıştıkları yerdeki yönetmeliklerin herkes için eşit bir oranda uygulanmasını, aynı çalışmayı sarf eden çalışanlara aynı maddi karşılığın verilmesini, içinde buldukları örgütün kendilerine sağladığı bütün haklardan herkesin aynı oranda yararlanması gerektiği inancına sahiptirler. İşgörenler; iş yerlerindeki adaleti, yapılanların neticeleri ile bu neticelerin aynı olup olmadığına bakmaktadırlar. Ayrıca örgütteki yönetmeliklerin pratiğe dökülmesi ile bunların işgörelere etkisi ve bu işlemlerin işgörelere dönütleri onların örgütsel adalete bakışlarının temelini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Büyüklüğü ne olursa olsun hem toplumlar hem de bireyler, adalet, yapının üyesi olan bireylerin beklentilerinin ne derece karşılanabileceğine ve tüm toplumların refahına ve sürekliliğine bağlı olarak, araştırmalarda bir mihenk taşı olarak görülmektedir. Adalet, üyeleri tarafından hedeflerine ulaşarak hayatta kalmaya çalışan kuruluşlarda çok önemli bir rol oynar (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel adalet hem sonuçların adilliğini hem de sonuçları dağıtma prosedürlerini yansıtır. Örgütsel adalet, vatandaşlık davranışının kilit bir belirleyicisi olarak görülerek memnuniyet ve bağlılıkla ilişkilendirilir (Farh vd, 1997: 421).

Örgütlerde çalışanların adalet algıları görecelidir ve bir çalışana adil görünen eylemler diğerine adil gelmeyebilir (Colquitt vd., 2005: 16). Örgütsel adalet kavramının algısal düzeyde ifade edilmesi, işyerinde çalışanlara yönelik tutumların adil olmasından ziyade, çalışanların işyerinin eylem ve tutumlarını ne derece adil olarak algıladıklarına dayanmaktadır (Bakan, 2011:192). Adil olarak görülen kavramın algısal olarak ilişkili olduğu söylenmekte ve bunun için sabit bir değer sunulması sorunlu görülmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998: 42; Yürür, 2005: 95).

1980'lerden sonra modern yönetimin etkisi altında ortaya çıkan örgütsel adalet kavramı; faydaların ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı ve dağıtım sürecinde örgütlerin izledikleri yöntem, süreç ve prosedürler; yöneticilerin kararları, düzenlemeleri ve uygulamaları, çalışanlarının karar vermenin adil ve hakkaniyetli olduğu ve yöneticinin inisiyatifine bağlı olmadığı inancını içerir (Özen, 2002: 107).

Örgütsel adalet, çalışanların örgütteki adalet duygusunun işleriyle ilgili faktörleri etkileyip etkilemediğini ve adaletin örgütteki etkisini ifade eder (Moorman, 1991: 845). Konsept görecelidir, çünkü işyerinde bir çalışana adil görünen bir başkası için adil olmayabilir. Greenberg bu kavramı, bir çalışanın bir adalet veya ilgisizlik durumu algısı ve işyerindeki tutum ve tutumu olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bu alandaki araştırmalarda bu kavramın daha çok “algılanan örgütsel adalet” ile ifade edildiği görülmektedir (Budak, 2015: 40).

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet türünün nasıl belirleneceği konusunda literatürde tutarlı bir görüş bulunmamakla birlikte, bu çalışma bu konudaki genel çalışmalarda kullanılan boyutlar hakkında bilgi vermektedir. Bu boyutlar: Ücretin çalışanlar arasında eşit dağılımını savunan dağıtımcı adalet (Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595), ücretin bir organizasyon içinde nasıl dağıtıldığını açıklayan prosedürel adalet (Cropanzano vd, 2007:38), çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkidir (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Örgütsel adalet, dağıtımcı, prosedürel ve etkileşimli teorileri içerecek şekilde gelişmiştir. Birçok farklı araştırmacı örgütsel adalet türlerinin farklı sınıflandırmalarını yaparken, araştırmacılar dağıtımcı, prosedürel ve etkileşimli adalet

sınıflandırmalarını benimsemeye başlamaktadır (Nabatchi, Bingham ve Good, 2007: 150).

2.3.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)

Aristo, öncelikli gayesi yöneten ile yönetilen ortasındaki münasebetleri dizayn etmek olan dağıtımsal adaleti, kişilerin sosyal hayattaki pozisyonlarına bakılarak maddi ve manevi kazançların dağıtılması olarak görür (Çakıcı, 2012: 18). Örgüt bağlamında düşünüldüğünde burada esas gaye örgüt içindeki sermayenin pay edilmesinde neyin esas alındığı ve paylaşılmanın adil bir şekilde olup olmadığının belirlenmesidir. Buradaki paylaşırma bireyin örgüte sağladığı fayda ile işe alınma koşulları bağlamında değerlendirilmelidir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 88). Dağıtımsal adalet, işgörene verilecek şey ile işgörenin hissesinin miktarını ortaya koyma gayesindedir (Akman, 2017: 12). Adaletli bir paylaşım hissi ile iş yerine sağladıkları girdilerine adaletli olarak ödül verildiği hissi olan işgörenler de iş yerlerinde olmaktan dolayı olumlu duygular kazanmakta, yüksek efor harcamakta ve örgüte bağlılık hislerinde artış olduğu görülmektedir (Usmani ve Jamal, 2013: 352).

Bu teorinin esas alındığı dağıtımsal adalet işgörenin eline geçenler ile elinden çıkanları belirleyip buradaki kazanım ve kayıpları diğer işgörenlerle karşılaştırmasına dayanmaktadır. Başka işgörenlerle kendini kıyaslamasında birey izafi olan yoksunluk teorisinden yararlanır ve değişik algı kaynaklarının, değişik adillik sonucunu doğurduğunu ortaya koymaktadır. Herhangi bir bireyin iş yerinde eline geçen ile elinden çıkanlar değerlendirmesinde başka bir işgörenin eline geçen ile elinden çıkan değerlendirilir. Eğer kişinin kazanç oranı başka bir bireyinkinden çok ise kendisine yersiz bir kazanç sağlandığından kendini suçlama hissini yaşayacaktır. Ters bir durum yaşanması durumunda ise kendine daha düşük bir kazanç verildiğinde de kızgınlık hissini yaşar. Buradaki bütün his karmaşasında birey manevi huzursuzluklar yaşar ve bu durum onun iş yerinde olumsuz davranışlar sergilemesine neden olur. Burada bireyin iş yerindeki olumsuz davranışları dağıtımdaki adaletsizlik ölçüsünde olmaktadır (Szilas, 2011:59-60).

Dağıtımsal adalet, insanlara ahlaki ve objektif özellikler temelinde davranılmasını gerektirmektedir. İlgili açıdan benzer bireylere benzer şekilde, farklı olan bireylere ise farklılıklarına göre davranılmalıdır (Foley, Kidder ve Powell, 2002:496). İnsanlar, adaletli sonuçlar elde edemediklerini düşündüklerinde üzgünlük hissine kapılırlar (Klendauer ve Deller, 2009: 31). İnsanlar dağıtımsal adalet algılamaları sırasında elde ettikleri ödülün ahlaki olup olmadığını sorgulamaktadırlar.

Süreç esnasında objektif standartların noksanlığı sebebiyle bir karar verebilmeleri oldukça zordur. Bu nedenle genellikle karşılaştırmaya başvurmaktadırlar. Kişinin kendisini karşılaştırdığı diğer kişi nötr olarak kabul edilmekte ve dağıtımsal adalet algısı diğer kişinin standartlarına göre belirlenmektedir. Fakat kıyas alınan kişiler değiştiğinde bu algılaşma da değişebilmektedir (Folger ve Cropanzano, 2001: 24).

Dağıtımsal adalette temel düşünce, davranışların adaletli ve hakkaniyet ölçüsünde gerçekleşip gerçekleşmediği algısıdır. Kişinin duyguları, gerçekleşen sonucun adaletsiz olduğu hissine kapılırsa davranışları ve hisleri etkilenmektedir (Cohen -Charash, Spector, 2001: 280). İfadeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde dağıtımsal adaleti örgütteki kazançların işgörenlere adil olarak paylaşılması için esas alınan düzenlemeler diye özetlenebilir (Akram vd., 2016: 116).

2.3.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)

Prosedürel adalet maaş, statü vb. çalışanların örgüte katkıları karşılığında örgüte sağladıkları, örgütün yarattığı katma değer (ürünler, çıktılar). Adil kâr derecesi olarak tanımlanabilir (Tutar, 2016: 273) Prosedürel adalet, organizasyonda sonuçları dağıtan süreçlerin adil olup olmadığı algısı ile ifade edilir (Robbins ve Judge, 2012: 225). Araştırmalar ayrıca örgütsel güven ve bağlılığın prosedür adalet ile güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermiştir (Karatepe, 2006: 69). İş yerinde kazanç dağılımında usul adaleti; Maaş, statü, çalışma koşulları, ek gelir ve çalışma emeği vb. hususlara ilişkin değerlendirme ve sonuçlandırma anındaki süreçlerin hak ve hukuk çerçevesinde olmasını sağlayan adil bir süreçtir (Yıldız, 2016: 290). Çalışanların karar verme sürecinde onları etkileyecek duygularını değerlendirmeyi içerir (Ang vd, 2003: 563). Prosedürel adalet, alınan kararların adil olduğuna karar verildiği yerdir. Organizasyondaki insanların veya tartışılan sonuçların paylaşılmasının ve bunlarla ilgili işlemlerin adil olduğu hissidir. Bu adalet algısı, bireyin çıktılarla ilgili süreçlerin değerlendirilmesine katılma yeteneğinin bir ifadesidir (Srivastava, 2015: 668).

Adil bir şekilde uygulanan prosedürler, herhangi bir organizasyonda önemlidir, çünkü çalışanların adil bir sonuç için bir araç olarak görülen kararlar üzerinde bir miktar kontrol sahibi olduklarını hissetmelerine yardımcı olur. Araştırmalar, prosedür adaletinin, etik ve ahlaki standartlarla tutarlı, temsil edilen tüm tarafların çıkarlarına, bireyin özel çıkarlarına zarar vermeden tutarlı ve adil bir şekilde prosedürlerin uygulanması olduğu sonucuna varmıştır (Jawahar, 2002: 815).

İşlemsel adaletin “Süreç Kontrol ve Açıklamalar” boyutları vardır. Açıklamalar, iş yerinde paylaşılan çıktılarının nedenlerinin ifadesiyle alakalıdır. Diğer de işgörenlerin amirlerinden gelmesi düşünülen kazanımlarla ilgili işgörenlerin duygu ve düşüncelerine fırsat tanımayla ilgilidir (Robbins ve Judge, 2012: 225).

Resmi prosedürlere ilişkin hakkaniyet algısı da dahil olmak üzere prosedür adaleti kavramı, çalışanlar tarafından elde edilecek ödül ve faydaların belirlenmesinde ve ilişki türü ne olursa olsun, uygulayıcı kuruluşun üst yönetimi tarafından verilen kararlarda önceliklidir. (Luo, 2009: 384). Adil uygulama ve ikili ilişkilerde taraf tutmama, müzakere eğilimi, samimiyet ve incelik gibi ilkelere dayandığı varsayılmaktadır (Ayan vd. 2014: 396).

İş yerinde kazanımların paylaşılmasındaki boyutların adaletle sağlandığı düşüncesi işgörende olduğu zaman, kendileriyle ilgili olumsuz kararlara da itiraz etmedikleri tespit edilmiştir. İşgörenler duygu ve düşüncelerinin zamanla iş yerlerinde değer kazandığını görmeleri adaletli neticeler elde etmezlerse de bu kararların adaletle alındığına kanaat getirmekte oldukları gözlemlenmiştir. Genel bir ifadeyle değerlendirilse iş yerinde işlem boyutu ne kadar iyi işletilirse ve işgörende bunun uygulanması fark edilirse işgörenlerce istenmeyen neticeler dahi adalet çerçevesinde görülmektedir (Miles, 2012: 186).

Prosedürel eşitlik, işyerinde çalışanların sahip olduğu faaliyetlerin yönleriyle ilgili olarak bir işveren tarafından uygulanan yöntemler ve yaptırımlar açısından algılanan adalettir. Sonuç olarak, örgütsel çalışanların prosedürel adalet algıları da birçok örgütsel sonucu etkiler. Bu tür bir eşitlikte, örgüt tarafından yürütülen iş ve süreçlerin planlanması ve yürütülmesinde çalışanlar ne kadar çok yer alırlarsa, alınan kararları o kadar adil olduğunu algırlarlar.

2.3.3. Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice)

Bies ve Moag'a (1986) göre bu tür adalet, prosedürel adaletten farklı bir tür adalettir, çünkü prosedürler, organizasyon içinde tanıtılan karar verme prosedürlerinin yapısal unsurlarını dikkate alır. Öte yandan, etkileşimsel adalet, iki taraf arasındaki sosyal ve insani ilişkileri ifade eder (Bies ve Moag, 1986: 43; Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22). Kişilerin birbirleriyle olan diyalog algısı işlemsel adaletin bir sonraki adımı olan etkileşimsel adaleti doğurmuştur (Karriker ve Williams, 2009: 115).

Etkileşimsel adalet dürüstlük, nezaket, işgörene uygulamalara ilişkin bilgi verilmesi, çalışanların hak ve hukuklarına saygı gösterilmesi gibi kişiler arası

davranışları ifade eder. Saygı, kurallara uygunluk, dürüstlük ve doğruluk etkileşimsel adalet sürecinde uygulanması gereken dört temel ilkedir (Tutar, 2016: 273).

Greenberg, etkileşimsel adaletin duyarlılık ve saygı faktörlerinin değişimsel adaletin kişilerarası boyutu altında değerlendirilebileceğini, çünkü kararların çıktıklarına yönelik tepkiler doğurabileceklerini ileri sürmüştür (Colquitt, 2001: 386). Örgütteki işgörenler adil davranışı yalnız kazançlarının adaletliliği ya da, kazançlarını alırken ki işlemlerin adaletliliği ile birlikte, kazançlarının işgörenlere izah edilmesi ile hissetmekte olup ortaya çıkan bu açıklamalar etkileşimsel adalet diye ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 659).

Dağıtımsal ve işlemsel adaletle ilgili yapılan çalışmalardan sonra bu adaletlerin kişilere olan etkisi öne çıkmış ve bu işlemlerin çalışan ile amirler arasındaki diyalogların önemiyle birlikte, insani değer olarak diyalogu esas alan etkileşim adaleti incelenmeye başlanmıştır (Abbasoğlu, 2015: 12). Amirlerin işgörenlere karşı tavırları neticesinde beliren etkileşim adaleti, iş yerinde işlemlerin yapılmasında bireylerin ikili diyaloglarına değinmekte ve işlemsel adaletle sosyal bir süreç kattığı değerlendirilmektedir (Cropanzano ve Ambrose, 2001: 126).

Etkileşimsel adalet, amirin işgörenlerine olan hareketleri diye ifade edilmektedir (Bradley ve Sparks, 2002: 550). Etkileşimsel adaleti; amirlerin, işyerinde ortaya konan uygulamalara yönelik gerekli izahları yapmak, işgörenlerin endişelerine önemiyet vermek, kendini onların yerine koyabilmek, işgörenlere insana yaraşır tavırlar sergilemesi tarzında farklı sosyo-psikolojik fiilleri kapsamaktadır (Usmani ve Jamal, 2013: 357).

Etkileşimsel adaleti örgütteki bireylerin aralarındaki diyalog ve etkileşimi esas almaktadır. Etkileşimsel adaleti, amirleri işgörenlerine karşı duyarlı davranmayı, onlarla empati kurmayı, işgörenlere karşı anlayışlı olmayı, bireylere gereken izahları yapmayı, kötü durumlarında onlara yardım etmeleri gibi toplumsal yönlü tavırlar ortaya koyma beklentisini oluşturmaktadır (Yangın ve Elma, 2017: 326).

İşgörenler, amirlerince kendilerine adaletle muamele edildiğini algıladıklarında iş yerlerine olan tutkuları ve çalışma hazları artacaktır (Dai ve Xie, 2016: 56). İşgörenlerin de hisleri göz önünde bulundurularak iş yerindeki işlemlerin kişiler arasındaki diyalogu esas alan, amirler ve çalışanlar arasındaki diyalogla alakalı olarak etkileşimsel adaleti bireylerin arasındaki diyaloglara karşın ortaya çıkan girdi ve çıktıyla alakalı süreci ifade eder ve daha çok yöneticilik ve işyeri işlemlerinin beşerî kısmıyla alakadardır (Yüksel, 2015: 15).

2.4. Güven kavramının tanımı

Daha önceki psikolojik temelli teoriler güveni bir kişilik özelliği olarak görürken, günümüzde güvenin özgün bir alan olduğu varsayılmakta (Bormann ve Adamczyk, 2016: 171) ve sosyal güven teorilerinde; sosyal sermaye olarak güven (Putnam, Coleman, Fukuyama, Bourdieu), rasyonel tercih olarak güven (Hardin, Baordrillard), modernlik ve güven (Giddens) olarak ele alındığı görülmektedir (Tecim, 2011: 40-55).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarsisi olarak açıkladığı piramitte güven olgusu ikinci sırada sosyal ihtiyaçlar başlığı adı altında ele alınmaktadır (Koçel, 2014: 734). İnsan fizyolojik ihtiyaçlarını giderip denge durumuna geldiğinde, daha üst bir ihtiyaç sayılabilecek güvenlik ihtiyacı arayışına girecek ve kendisini güvende hissedebileceği bir konuma ulaşmak için güdülenerek bu yönde çaba harcayacaktır (Özdemir, 2014: 176). Genel olarak veya belirli gruplardaki insanlara karşı sıklıkla bir dizi standart soru ile ölçülmeye çalışılan güven, çoğu zaman sosyal sermaye, sivil toplum katılımı ve dayanışma için temel oluşturur (Petermann ve Schönwälder, 2012: 483).

Tanımlanması oldukça güç olan bu kavram kısaca çekinme, korku veya kuşku hissi duymadan savunmasız bir şekilde bağlanma olarak açıklanabilir (Dinç, 2007: 24). Güven, bireylerarası ilişkilerin hijyen koşuludur ve ilişkiler sürerken sık sık telaffuz edilmez. Ancak yok olduğunda, ilişkilerin sürdürülebilme ve yararlı sonuçlar yaratma ihtimali süratle azalır veya tamamen ortadan kalkar (Erdem, 2003: 153).

Güven kavramı belirli bir olayın veya davranışın sonucunda oluşur ve kişide oluşturduğu algıya göre pekişir veya güvensizlik oluşturur (Demirel, 2008: 180-181). Güven kavramı iki veya ikiden fazla kişinin oluşturduğu sosyal bir durum olduğu için bireysel olduğu kadar örgütsel olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bireysel güven kişiler arasındaki ilişkilerden kaynaklanırken, örgütsel güven ise kurumun çalışana verdiği güven duygusunu ifade etmektedir. Yapılan çalışmalarda araştırmacılar güven duygusunun kişi üzerindeki pozitif etkisinin yanı sıra grup ve örgütsel davranış üzerinde de olumlu etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Taşkın ve Dilek, 2010: 38).

2.5. Örgütsel Güven Kavramı ve Tanımı

Güven ekonomik yaşam için çok önemli ve özellikle kuruluşlarda olağanüstü bir rol oynamakta ve başarılı bir organizasyonun önemli bir elementi olarak tanımlanmaktadır (Seifert, 2001: 461; Top, 2012: 261). Örgütsel güven kavramı birçok konu ile yakından ilişkili olması sebebi ile son dönemlerde sıklıkla gündeme

gelmektedir. Güven bireye özgü bir kavram iken, örgütsel güven her bir bileşeni ile tüm örgüt ile ilişkili kolektif bir kavramdır (Demirel 2008: 181).

Örgütsel güven; örgüt içerisinde oluşan iklimin güvenilirliğini ifade etmekte olup, organizasyon yapısına, kurulan ilişkilere ve elde edilen tecrübelerle dayanarak kişilerin maksatlarının ve tavırlarının olumlu olacağına dair beklentilerdir (Türköz vd, 2013: 288-289)

Mayer ve arkadaşlarına (1995) göre örgütsel güven kavramı sıklıkla iş birliği, bireysel güven ve öngörülebilirlik kavramları ile beraber kullanılmaktadır. Güven duygusunun çoğunlukla iş birliği davranışını oluşturduğu görülmesine rağmen her iş birliği davranışının temelinde güven duygusunun yattığı söylenemez (Mayer vd, 1995: 712). Çoğu insanın güvenmeyeceği durumlarda körü körüne başkalarına güvenen bireyler olduğu gibi, güvenmek için gerekli bütün koşullar bulunsa da güvenmeyen bireylerin varlığı bireylerin güven eğilimleri açısından farklı uç noktalarda bulunabileceklerini göstermektedir (Eser, 2011: 367).

2.6. Örgütsel Güven Modelleri

İşgörenlerin yalnız bedensel ihtiyaçlarının olmadığı bunun ile birlikte psikolojik yönden de mutlu olmaları gerektiği söylenmiş, bunun için organizasyondaki itimadın değeri ortaya çıkmış ve böylelikle örgütsel güven noktasında farklı çalışmalar ortaya konulmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda paralellik taşıyan ortak noktalar olmakla birlikte değişik bakış açıları da sunulmuştur (Çetinel, 2008: 30-31).

Modern anlayışta işletmelerin ve kurumların temel direkleri insan unsurudur. İşgörenlerin huzurlu bir ortama sahip olmaları bireysel gayretlerinin çalışma düzenlerini ve iş yerindeki gayretlerini olumlu yönde yükselterek organizasyona ait itimatlarını geliştirmektedir. Daha önceki dönemlerde işgörenler sadece üretim yönünün bir unsuru olarak ele alınırken onun daha farklı özelliklerinin ortaya çıkması işgörenin organizasyonlardaki önemi artırmaktadır. İşgörenlerin fabrikanın bir çarkı gibi mekanik bir unsur olarak ele alan daha önceki yönetim anlayışları yeni yönetim anlayışından uzak bir durumda kalmışlardır. İşgörenlerin yeni sistemde değeri anlaşılmalı onun mekanik yapıdan alıp hak ettiği yere ulaştırmıştır (Çetinel, 2008: 30-31).

2.6.1. Mishra Güven Modeli

Mishra Güven Modeli

Mishra'nın güven modeli, açıklık, yeterlilik, ilgililik ve güvenilirlik boyutlarından oluşmaktadır (Mishra & Mishra, 1994: 274). Sahip olunan yetenekler ve beceriler, yetkinlik boyutunu belirler. Yetkinlik, çalışanların algıları ve etkinlik, verimlilik ve başarı düzeyleri açısından örgütlerinin ne kadar süre daha faaliyete devam edebileceğini kapsar (Mishra, 1996: 6).

Mishra modelinde yetkinlik, örgütsel inançlar çerçevesinde örgütsel hedeflere ulaşma yeteneğidir. Organizasyonun rekabetçi bir ortamda hayatta kalması ve etkinliği, yetkinlik boyutuyla bağlantılıdır. Örgütlerde yetkinlik boyutları genellikle çalışanların örgütsel liderlik özellikleri düzeyinde geliştirdiği algıları yansıtır (Çeliker, 201: 71; Koç, 2015: 88). Yetkinlik boyutları, organizasyonun sahip olduğu yetenekler ve becerilerdir; organizasyondaki çalışanlar arasında paylaşılan bilgilerin açıklığı, doğruluğu ve miktarı; ilgili boyut, çalışanların birbirlerinin duygularını anlama, empati kurma ve hoşgörü gösterme çabaları; Güvenilirlik ise çalışanların örgütten tutarlı ve güvenilir davranışlar beklemesi anlamına gelmektedir (Callaway, 2006: 39). Başka bir Mishra süreci olan açıklık, çalışanlar, amirleri ve kuruluşları arasında bir güven duygusu yaratmayı amaçlayan konuşmaların netliğini, anlaşılabilirliğini ve basitliğini içerir. Kurumun tüm paydaşları, çalışanların karşılıklı samimiyeti ve şeffaflığı ile güvenle ilerleyebileceğinden, amir ve çalışan iş görüşmelerinde samimiyetin garanti altına alındığı söylenmiştir. Bir örgütün faaliyetleri ne kadar şeffaf ve samimi olursa, çalışanlar örgütü bu şekilde deneyimler ve bir yöneticinin çalışanlara karşı dürüst ve şeffaf olması çalışan güvenini artırır (Tüzün, 2006: 110).

Mishra modelindeki açık boyut, örgütte çalışanların örgütün güvenine katkısını ifade eder. Burada önemli olan nokta, paylaşılan bilgilerin miktarı ve doğruluğu ile paylaşım ortamı ile ilgilidir. Çalışanların paylaşım sırasında samimi ve uygun bir dil kullanması, açıklıkla güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Burada sorumluluğun çoğu yöneticilere aittir. Bilgi aktarımında ve paylaşımında açıklık ilkesine dikkat edilmesi örgütsel güvenin kazanılmasında etkilidir (Akyel, 201: 79).

2.6.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli

Broomley ve Cummings Güven Modeli

Broomley ve Cummings (1996) güven modellerinde bireysel ve örgütsel inançları ayrı ayrı ele almayı tercih etmektedirler. Bu modele göre, beklenen kişisel güven, kişisel ilişkiler ve davranış seviyeleri önce gelir. Öte yandan örgütsel güven, kişisel ilişkilerden dışlanmakta, örgütsel ilişkilerde ve davranışlarda beklentiler ön plana çıkmaktadır (Okur, 2016: 6).

Bu güven tanımının gerekçesi, güven kavramı da dahil olmak üzere kuruluşlar içindeki ve kuruluşlar arasındaki çoğu etkileşimin sosyal, öznel ve iyimser doğasına dayanmaktadır. Çoğu organizasyonel etkileşim, temel olarak bu üç özelliğe dayanır. Eylemi örgütlemenin birçok ekonomik formülasyonunda hüküm süren karşıt konum, bireyleri, diğer bireysel aktörler hakkında karamsar varsayımlar tarafından motive edilen nesnel, tamamen kendi çıkarları doğrultusunda harekete geçirir (Broomley ve Cummings, 1996: 303).

2.6.3. Schockley -Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Schockley -Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Beş boyutlu model, Mishra tarafından önerilen açıklık, kapasite, güvenilirlik ve uygunluk boyutlarını içeren dört boyutlu örgütsel güven modeline kimlik boyutları eklenerek geliştirilmiştir (Callaway, 2006: 39). Araştırmacılar, daha sonra Mishra'nın modeline ekledikleri kimlik boyutunu, çalışan bağlılığı ve örgütleriyle bütünleşme olarak açıklıyor. Belirleyici boyut, örgüt üyelerinin örgütün amaçları, değerleri, inançları ve normları ile uyumlu olup olmadığını bilmenin önemini vurgular (Schockley Zalabak ve diğerleri, 2000: 42).

Özdeşleşme boyutunda ise çalışanların amaçları, normları ve değerleri tartışılır (Schockley-Zalabak, Morreale ve Hackman 2010: 12). Başka bir deyişle kimlik, güvenin beşinci boyutu olarak kabul edilir. Kimlik, çalışanların örgütün amaçlarına, örgütsel değerlere, inançlara ve normlara ne ölçüde katıldığıdır (Kalemci Tüzün, 2006: 41). Organizasyonlara olan güveni artırmayı amaçlayan kimlik, çalışanların eylemlerini neden yaptıklarını anlamaları için psikolojik olarak destekler (Çetinel, 2008: 35). Kimlik, çalışanların örgütün üyeleri olarak bir araya gelme ve samimi ilişkiler geliştirme yeteneği olarak görülebilir. Çalışanlar örgüte uyum sağlayabilirse yüksek düzeyde etkinlik ve üretkenlik yaratacaktır (Kalemci Tüzün, 2007: 112).

Bu modelin ilk boyutu olan yetkinlik boyutunda, çalışanların örgütünün yeterli olup olmadığı ve yaşamlarına devam etme niyetleri ile çalışanların yetkinliklerini ne ölçüde algıladıkları analiz edilmektedir.

2.6.4. Luhmann'ın Örgütsel Güven Modeli

Luhmann'ın Örgütsel Güven Modeli

Luhmann 'a göre, farklılaşmış ve örgütlü toplumlar sosyal bir kaynak olarak özellikle güvene ihtiyaç duymaktadır, çünkü güven sosyal karmaşıklığı azaltmaya, bireysel eylemi gerçekleştirmeye ve kolektif eylemi koordine etmeye yardımcı olmaktadır (Kaina, 2004: 524).

Luhmann modelinde bireylerin birbirleri arasında geliştirdikleri iletişim süreçlerinin sosyal sistemleri; bilişsel ve iletişime dayalı iki farklı boyutun da örgütsel güveni oluşturduğu ve bu boyutların örgütsel güvenin en önemli unsurları olduğu ifade edilmektedir. Luhmann, bireylerarası güvenin kişilerarası özelliklere bağlı ve kişilere özel olduğunu, örgüte güvenin ise kişilerden ziyade kurumlara odaklanma ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Aybar, 2018: 72).

2.6.5. McGregor'un Teorisinde Güven Modeli

McGregor'un Teorisinde Güven Modeli

Amirlerin işgörenlerle alakalı düşüncelerini esas alan bu teori X ve Y Teorisi diye de adlandırılmaktadır. Amirlerin işgörelere olan tavırları onları ne şekilde ele aldıklarına ve ne şekilde bir karakteri olduğuna göre farklılık ortaya koymaktadır. Bu teoride amirler işgöreleri ve organizasyonu X ve Y tipleri diye değerlendirmektedir (Koçel, 2003: 229).

Organizasyonun menfaatlerinin esas görüldüğü X teorisinde işgörelenler organizasyonun gayelerine ulaşmak noktasında hareket etmedikleri tembel davrandıkları düşünülmektedir. Bu anlayışta tepe amirleri işgörelere itimat etmediği detaylı çalışma koşulları ile işgörelere ağır işler verildiği zorlayıcı denetimlerin olduğu yaptırımların olduğu bütün yetkilerin tek merkezde toplandığı bir anlayış takip edilmektedir. Bu tavırlarda işgörelenler üzerinde olumsuz etkiler meydana getirdiği memnuniyetsiz oldukları, çalışmalarından haz almadıkları ve kolektif çalışmaya uzak durdukları görülmektedir (Koçel, 2003: 229).

Tepe amirlerinin işgörelere itimadının olduğu Y teorinde işgörelenlerin üretkenlikleri için psikolojik yönden desteklendiği maddi ihtiyaçların karşılandığı kişisel inançlar ile organizasyonun değerlerini paralel yapmasından ötürü işgörelenlerin kendilerinde olumlu bir etki ortaya çıkması durumu olarak ifade edilmiştir. Bu teori işgörelenlerin baskılayıcı denetime ihtiyaç duymadan herkesin kendi sorumluluğunu yerine getirdiğini ödüllerin esas alındığını yetki devirlerinin yapıldığını ve bunların da işgörelenlerin verimini arttırdığı bir durum olarak belirtilmektedir (Balay, 2000: 18).

2.6.6. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli

Çok boyutlu düzeyde yürütülen en önemli araştırmalar arasında, bu yazarların 1995 yılında önerdiği model yer alır. Güven kavramı model içerisinde, güvenen ile güvenilen arasındaki ilişkinin merkezinde kurulmuştur. Güven, bu modelde tarafların birbirleri için önemli ve dikkat çeken tutum ve davranışlarda bulunacağı öngörüsünden hareketle denetleme ve takip etme gereksinimi duymaksızın tutum ve davranışlarına hassas olma talepkarlığı olarak değerlendirilmişlerdir (Mayer, Davis and Schoorman, 1995: 712).

Schoorman'ın geliştirdiği bu model, güvenen ile güvenilen birey arasındaki ilişkiyi ve karşısındakine güvenme nedenini bulabilmek için tanımlamıştır (Mayer vd,1995: 709).

Bu modelde, diğer örgütsel güven modellerinden farklı olarak, güvenilen tarafa ilişkin özelliklerle birlikte güvenene ait olan özellikler de ele alınmış (Arı ve Tosunoğlu, 2011: 89); güven oluşumuna yönelik bir kavramsal bir çerçeve oluşturularak güven için gereken koşullar üzerinde durulmuştur. Modelin önemi hem güvenen tarafın hem de güvenilen tarafın özelliklerinin, güveni etkileyebileceğinin düşünülmesinden kaynaklanmaktadır (Dede, 2017: 48).

Örgütsel ortamda güvenen kişi, algıladığı risk ile karşı tarafa olan güven düzeyi arasında bir karşılaştırma yaparak, risk almayı seçmektedir. Kişinin karşı tarafa güven düzeyinin yüksek olması risk alma davranışını arttırmaktadır (Altuntaş, 2008: 17).

Güveni, yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük içeren davranış olarak tanımlamışlardır. Yetenek, bireyin gelişmiş becerileri ve bir alandaki yeterliliğidir ve kişiye güven duyulmasını sağlar. (Schoorman vd, 2007: 345).

Yardımseverlik, kişinin kendinin dışında güvenilenin, güvenen kişide iyi bir şey yapma ya da o kişiye yardım etme isteğine olan inançtır. Bireyler arasındaki ilişkide yer alan iyilikseverlik içgüdü, güvenen ile güvenilen arasındaki yalan söyleme güdüsüne zıt bir şekilde gelişir. İyilikseverlikte, karşısındaki kişiyi aynı zamanda yanlışlardan koruma içgüdüğü yer almaktadır. Bu içgüdüye sahip olan bireylerin dışsal bir motivasyona ihtiyaç duymadan kendiliğinden istekli olduklarını da belirtmişlerdir (Mayer vd., 1995: 719-721).

Dürüstlük ile güven arasındaki bağlantı, güvenenin algısını içermektedir. Güvenenin tarafın algısı, güvenenin kabul edilebilir olarak kabul ettiği ilkelerin bütünüdür. (Mayer vd., 1995: 719-721).

2.6.7. Zand'ın Spiral Güven Modeli

Zand'ın Spiral Güven Modeli

Bu modele göre, etkili bir ilişki için doğru ve zamanında bilgi akışı esastır. Liderler; Hedefleri, alternatifleri ve niyetleri hakkında bilgi açıkladıklarında ve sorunları açıkladıklarında veya başkaları hakkındaki yargılarını tartıştıklarında, diğer taraflara karşı savunmasızlığı arttırırlar (Zand, 1997: 92-93). Etki, bilgi kaynaklarını ve bu bilginin davranışı nasıl değiştirdiğini ifade eder. Liderler, iki yönlü bilgi ve 360 derece iletişim ile doğru bilgiyi bir araya getirerek en etkili kararları vermelidir. Çalışanların, lider kararlarının belirli bir grubun etkisi altında alındığını algılaması güveni olumsuz etkileyebilir. Böylece liderin etkisi azaltılır (Zand, 1997: 94).

Öte yandan kontrol, başkalarının davranışlarını düzenlemek ve sınırlamak anlamına gelir. Kontrol, liderler uzaktayken gelecekte başkalarının ne yapacağına bağlı olduğundan, tahmin edilmesi en zor şeydir. Liderler bilgi toplama ve problem analizi gibi görevler verirken kontrol edici davranış sergilerler (Zand, 1997: 94). Kontrol mekanizmalarını tam olarak uygulayamayan liderler, önce kendi kırılganlıklarını arttırır ve daha sonra diğerlerinin kendileri için kararlar alması veya plan yapmasıyla sonuçlanır. Zand'ın bilgi, etki ve kontrol ve güven, kısa vadeli geri bildirim dahil olmak üzere inanç sarmalının aşamaları ve bu kavramın oluşmasını sağlayan dengeleme aşamaları aşağıda açıklanmıştır (Zand, 1997: 94).

2.6.8. Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner Güven Modeli

Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner Güven Modeli

Whitener ve diğerleri (1998), yöneticilerin eylemlerinin güvenin temelini oluşturduğu gerçeğinden yola çıkarak bir güven modeli oluşturmuştur. Bu modele göre, yöneticilerin eylemleri güvenin temelini oluşturur ve bu davranışı başlatmaktan yöneticilerin sorumlu olduğunu vurgular. Sosyal mübadele teorisi ve vekil teorisinden gelen kavramları içerir (Ruder, 2003: 29). Yöneticilerin, denetimden sorumlu oldukları çalışanlarla ilişkilerini, aynı koşullar altında, kendilerine adilane bir şekilde, iletişim yoluyla benzer tutum ve davranışlara sahip olduklarını öngörebilmeleri, şeffaf ve gerçekçi olmalı ve çalışanları alınan kararlara dahil etmelidir. Yöneticilerde algılanan güven üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner, 1998: 513). Sosyal mübadele teorisi, sosyal mübadeleyi, karşılıklılık arzusuyla, birinin diğerine fayda sağladığı iki insan arasındaki bir etkileşim olarak tanımlar (Whitener vd., 1998: 515).

Ajans teorisi, yöneticiler ve ajanlar arasındaki ekonomik ilişkiyi açıklar. Bu modelde yönetici, çalışan ise temsilcidir. Yöneticiler, tazminat karşılığında görevleri aracılara devreder. Ajan teorisi, bir dereceye kadar yönetim gözetimi ve çalışan davranışı üzerinde kontrol anlamına gelir (Whitener ve diğerleri, 1998: 514). Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güvenin gelişmesinde yönetsel davranışlar çok önemli bir etkiye sahiptir.

Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner (1998) yöneticinin güvenilirlik modelinde, çalışanların yöneticinin güvenilirliğine ilişkin algılarının oluşumunda beş temel davranışın etkili olduğunu belirtmişlerdir (Whitener) vd., 1998: 516-517). Bu; davranışta tutarlılık, bütünlük, kontrolün paylaşımı ve dağıtımı, uygun iletişim ve açıklama, özen ve dikkat. “Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner (1998)” e göre yöneticilerin davranışları, örgütte yöneticiler ve çalışanları arasındaki güven duygusunun artmasına önemli katkı sağlamaktadır. Yönetici tutumlarını, yöneticilerin gerçekleştirdiği, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli ancak yeterli olmayan davranış ve etkileşimler olarak tanımlar. Bu davranış, yöneticilerin hizmet sağlamanın bir aracı olarak güvenilir davranışlarda bulunarak ilişkileri başlattığı ve şekillendirdiği ekonomik ve sosyal değişim bağlamında ortaya çıkar. Bu davranışta bulunan yöneticiler, “çalışanların üstlerine olan güveni” için gerekli ancak yetersiz bir temel oluşturur ve böylece çalışanların karşılıklılaşma olan güvenini artırır. Davranış kategorisindeki beş faktör, çalışanların bir yöneticinin güvenilirliğine ilişkin algılarını etkileyen farklı durumlarla ilgilenir.

2.7. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güven; örgüt içerisinde oluşan iklimin güvenilirliğini ifade etmekte olup, organizasyon yapısına, kurulan ilişkilere ve elde edilen tecrübelerle dayanarak kişilerin maksatlarının ve tavırlarının olumlu olacağına dair beklentilerdir (Türköz vd, 2013: 288-289).

2.7.1. Örgüte Güven

Örgüte güven ile yöneticiye güven kavramı arasında çok sıkı bir ilişki vardır. İki kavramında birbiri ile olan yakın ilişkisi nedeniyle örgütsel güven kavramı yöneticiye güven ile karıştırılabilir. Örgütün temsilcisi olarak algılanan yönetici aynı zamanda örgütün davranış ve tutumunu da ifade etmektedir. Çalışanlar genellikle bu algı ile beraber yönetici davranışlarını tüm örgüte mal etmektedir. Bu kapsamda örgüte güven ve yöneticiye güven birbirinden tamamen ayrı düşünülmemelidir. Fakat yöneticiye duyulan güven daha bireysel ve yönetici özelliklerine ilişkin güven kavramını destekleyici tutumların sonucu oluşurken, örgüte güven ise adalet, destek ve bağlılık gibi daha küresel kavramlar ile açıklanmaktadır (Güler 2014: 15).

İşgörenlerin çalıştıkları organizasyon ve çalışma ortamlarını sürekli inceledikleri ve buradaki gözlemlerine paralel olarak içinde buldukları organizasyona itimat edip etmeme kararı verdikleri için bu güven duygusunun oluşmasında amirler organizasyondaki itimadın esas sağlayıcıları olarak ortaya çıkmaktadırlar (Özbek, 2011: 234).

2.7.2. Yöneticiye Güven

Bireyler arası güven duygusunun organizasyon içerisindeki yansımalarından biri de yöneticiye güven kavramıdır. Yönetici davranışlarının temelini koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarının oluşturduğu düşünülse de yöneticinin örgütü temsil ettiği ve örgütün bir arada durabilmesi için yaratılan örgüt stratejisini alt kademelere yansıtması görevi de bulunmaktadır. İşyerinde yöneticinin tutum ve davranışları, bilgi paylaşımı, başarısızlık karşısındaki tepkileri çalışan ile yönetici arasında gelişen güven seviyesinin belirlenmesinde temel oluşturmaktadır (Zand 1972: 230).

Amirler ile işgörenler arasında gelişen diyaloglar ve paylaşımlar sayesinde ortaya çıkan nezaket ve olumlu yaklaşımlar amirler ile alt kesim ortasında itimadın oluşmasına destek olmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Luhmann, birey ve organizasyona itimadı birbirinden ayırırken bireye ait olan itimadın bireysel farklılıklardan oluştuğunu belirtir. Amir ve organizasyona itimat esasta değişik gibi

görünürken ikisi bir arada organizasyonun güvenini oluşturmaktadırlar. Amirin ve yöneticinin verdiği sözlerde durduğuna dair işgörenlerin olumlu hissi örgütsel güveni olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Çalışanlar üstlerine güvenmedikleri ya da açık iletişimde bulunmadıkları durumlarda örgütsel hedefleri destekleme konusunda kuşku duymaktadırlar (Thomas vd., 2009: 291). Dolayısıyla okullarda güvenin sağlanması ve sürdürülmesinde en önemli rol okul yöneticilerine düşmektedir (Arlı, 2011: 40). Yapılan çalışmalarda liderlik davranışı ile güven kavramı arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012: 133).

2.7.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Kişiler arası bireysel güveni barındıran bir diğer örgütsel güven kavramı da çalışma arkadaşlarına güvendir. Bu güven duygusu çoğunlukla diğer çalışanın iyi niyetine, davranışlarına ve dürüstlüğüne dair kanısı olarak tanımlanabilir (Cook ve Wall, 1980: 39). Örgüt içerisinde birbirine benzer veya birbirinin aynısı olan işleri yapan işgörenlerin birbirlerine olan itimatıdır. Buradaki itimat kavramı “Yatay Güven” diye isimlendirilmektedir (Çalışkur, 2015: 163).

Luhmann, sistemlerin sürdürülebilmesini diyaloga bağlamaktadır. Bireylerin esas gayelerinin yalnız diyaloglarla ortaya konulabileceğini ifade eder. Gelişen sosyolojik toplumlar da hız ve karmaşıklık beraberinde yeni problemler getirmektedir. Bu problemlerin çözümüne esas teşkil edecek ve problemlere kaynaklık eden bireyin gerçek dünyasını keşfetmektir. Gerçek dünyası keşfedilmeyen bireylerin olaylara nasıl tepki verecekleri belli olmamaktadır. Bu da toplumsal gerginliği ortaya koymaktadır. İletişim ve diyalog sayesinde bireylerin birbirlerine olan itimatları artar ve toplumsal kargaşaların çözümleri kolaylaşır (Jalava, 2003: 184-185).

2.8. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Çalıştıkları örgütlerin görev, sorumluluk ve deneyimlerinin şekillendirdiği davranışlardan biri olan bu kavram hakkında derinlemesine çalışmalar yapılmış olmasına rağmen literatürde bu kavramın tanımı konusunda hala genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni, örgütsel davranış ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin bu kavramı kendi yönleri ve bakış açılarıyla ele almış olmalarıdır (Bayram, 2005: 128).

Bu kavramla ilgili yapılan ilk çalışmada Whyte (1956), örgüte fazla bağımlı olan ve örgüte olası zararları olan kişileri tespit etmiştir (Dolu, 2011: 21). Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1965 yılında Lodahl ve Kejner tarafından bugünkü

anlamıyla tartışılmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlı çalışanlar olarak tanımlanabilir (Gökçer, 2018: 115). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte bağlı olmalarını, buldukları örgütün amaç ve değerlerine çok bağlı olmalarını ve genel olarak örgütün etkinlik pozisyonlarının artmasını sağlayan bir kavram olarak açıklanabilir (Yıldız 2013: 85). Cohen, bağlılığın, kişiyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir eyleme bağlayan bir güç olduğunu ileri sürmüştür (Cohen, 2003:11).

Örgütsel bağlılık tanımları genellikle bağlılığın dengeleyici veya zorlayıcı bir güç olduğunu ve davranışa rehberlik ettiğini belirtir. Aralarındaki fark, davranışı yönlendiren bu gücün kaynağı ile ilgili faktörlerdir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301). Bu tanımlara ek olarak Güney (2017), bir örgütün bağlılığını oluşturan üç temel unsurun olduğuna dikkat çeker: örgütün değerlerine ve hedeflerine güçlü bir şekilde inanmak, örgüt için elinden gelenin en iyisini yapmak, örgütü için çalışmaya devam etmek (Yavuzkılıç, 2020: 21). Çalışanların örgütte kalma, örgütün değer ve amaçlarını kabul etme ve örgütün iyiliği için gönüllü olarak çaba gösterme konusundaki ciddi istekleri de dahildir (Sökmen vd., 2017: 415).

Mowday, Steers ve Porter (1982), bağlılıkla ilgili önceki literatürü gözden geçirerek, örgütsel bağlılığı iki perspektiften yeniden gruplandırmış ve kavramsallaştırmıştır: "tutumlar ve davranışlar". Buna göre, dikey katılım, çalışanları organizasyonlarının amaç ve değerlerine ve sürekli üyelik arzusuna göre belirleme sürecini ifade ederken; Davranışsal katılım, davranışların çalışanları örgüte nasıl bağladığına odaklanır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 49). Tutum olgusunda ise, çalışanların çalıştıkları örgütün koşullarını göz önünde bulundurarak çalışmalarını sonucunda çalışanları örgütüne bağlayan duygusal bir eylemdir (Çöl, 2004: 6). Davranışsal olgular, çalışanların geçmiş deneyimlere ve çalıştıkları örgütlerin beklentilerine bağlı olarak edindikleri davranışların bir sonucu olarak gelişir (Bayram, 2005: 129).

Örgütsel bağlılığa kurumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı açıdan bakılmasının nedeni, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların bu kavrama farklı açılardan yaklaşmalarıdır. Örgütsel davranışçılar daha çok dikey bağlılığa odaklanırken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılıkla ilgilenirler (Gül, 2002: 40).

Örgütlerin ayakta kalabilmeleri, sahip oldukları ve geliştirdikleri insan kaynaklarına ve gücüne bağlıdır. Bu bağlamda örgüte ve işe yönelik çaba, özveri ve kişisel nitelikler örgütün sürdürülebilirliği için yeterli olmamaktadır. Örgütlerin güçlü

büyümesi, çalışan bireylerin örgütlerine karşı güçlü duygular geliştirme yeteneği ile ilgilidir. Bu nedenle, çalışanlar, işin gerektirdiği bilgi ve becerilerin yanı sıra, işe veya çalışma alanına karşı olumlu bir tutum geliştirmelidir. Çalışanın işine ve örgütüne karşı tutum ve davranışı ne kadar olumlu olursa, örgüt de bu süreçte o kadar güçlü olur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, örgüt için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

İnsan faktörü, organizasyonun en önemli üretken kaynağı olarak tanımlanabilir. Günümüzde teknolojik araçlardaki gelişmelere rağmen, teknolojik gelişmeden etkin bir şekilde yararlanmanın yolu hala insan unsurunu içermektedir. Bu nedenle organizasyonel hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak ve faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak için insan kaynaklarının işlerini verimli ve iş sürekliliği ile yürütmesi önemlidir.

Yüksek personel devir hızı kurumlarda sadece maddi kayıplara yol açmamakta, aynı zamanda kurumda çalışmaya devam eden personel üzerinde moral bozucu bir etki yaratmaktadır. Azalan iş motivasyonu da iş kalitesinin düşmesine yol açacaktır. “Örgütsel bağlılık” konusu, işletmelerde çalışan devrinin olumsuz etkilerinin önlenmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir (Güçlü, 2006: 3). Örgütün amaçlarını kabul eden bir çalışan, bu amaçlara ulaşmak için daha etkin çalışacaktır. Örgütsel bağlılığın ortaya çıkan temel yönü, örgütte kalma, örgüt için çalışma ve örgütün değerlerini onlara inanarak kabul etme isteğidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, davranış ve tutumları belirler (Gündüz, 2016: 85). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanın tüm yetenek ve çabalarını bu amaçla kullanması ve birlikte çalıştığı örgüte karşı duyduğu aidiyet duygusu çok önemlidir. Bu nedenle bağlı çalışanların varlığı örgütsel süreklilik için önemli bir avantajdır (Olgungül, 2017: 7).

2.9. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel role sahip olmayan birey, yaşamın amacını, kimliğini ve anlamını yaratan örgütsel yapılar ağının karmaşık bağlantılarından dışlanan biri olarak, sosyal açıdan dışlanmış veya dışlanmış biri olarak tanımlanabilir (Hodgkinson, 2008: 23). Örgütsel yapının sürdürülmesi, etkin ve sürekli insan sermayesinin oluşturulması için, örgütsel bağlılığın sağlanması son derece önemlidir (Topaloğlu vd, 2008: 203).

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar örgütün hedeflerini benimseyecek ve daha fazla gayret gösterecektir. Bu yüksek düzey örgütsel bağlılığı

olan çalışanlar, örgütün pozitif yönlerini dışarıya aktarıp olumlu imaj yaratacak ve örgütün nitelikli çalışan bulmasını kolaylaştıracaktır (Yavuzkılıç, 2020: 21).

Verimlilik ve kaliteyi artırmak, düşük maliyetle iyi performans, ürün ya da süreç sonucunda gelişim sağlamak gibi örgütsel görevler düşünüldüğünde örgütsel bağlılığın öneminin daha da fazla arttığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 13).

2.10. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık kişinin mesleğine karşı oluşturduğu duygusal tepki olarak belirtilirken (Lee, Carswell ve Allen, 2000), Güney (2004) ise mesleki bağlılığın kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olduğunu belirtmiştir (Güney, 2004: 167).

2.11. Örgütsel Sadakat

Bağlılık ile kıyaslandığında sadakatin daha az kapsayıcı bir durum olduğu ve genel olarak da bağımsız bir kavram olarak ele alınmak yerine bağlılığın bir boyutu olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 24).

Sadakat ile ilgili yapılan tanımlar, sadakatin menfaat temelsiz, güçlü, içten gelen ve samimi bağlar ile kurulan dostluk, vefaya dayalı, gerçekçi ve güvenilir bir ilişki olduğu şeklindedir (Koç, 2002: 49).

Örgütlerine sadakate bağlı olan çalışanlar, buldukları yerlerdeki grupları, birimleri, toplulukları harekete geçirme, motive etme, destekleme ve koruma gibi davranış ve tutumlar sergiledikleri ve bu yaptıklarını da genel olarak karşılık beklemeden gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir (Acar, 2006: 4-8).

2.12. İşe Bağlılık

Morrow (1983) işe bağlılığı; kişinin, kendine yönelik olan algı ile işi arasında kurduğu bağ, işine verdiği önemle işini sahiplenme düzeyi, iş performansının kişinin kendisine verdiği değer üzerindeki etkisi, kişinin işiyle psikolojik olarak bağlanma düzeyi olarak sıralamıştır (Morrow, 1983: 493).

Balay (2014) ise işe bağlılığı, kişinin tecrübesinin yaptığı işe etki düzeyi olarak tanımlamıştır (Balay, 2014: 53).

Genel olarak tanımlarda işe bağlılık, kişinin işini, yaşamının merkezine oturtması, işine aktif katılımı, işini kendisine olan öz saygının bir parçası hâline dönüştürmesi, işini kişiliğinin bir parçası hâline getirmesi şeklinde açıklanmıştır (Saleh ve Hosek, 1976: 214).

2.13. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık kavramı da örgütsel bağlılık ile eş veya benzer anlamda kullanılmaktadır. Bu bağlılık, kişinin örgüt içerisinde bulunan diğer iş arkadaşlarıyla bütünleşmesi onlara karşı bir bağlılık duygusu hissetmesidir. Kişi, bir örgütte çalışmaya başlamasıyla beraber kendisine diğer çalışanlar tarafından kılavuzluk yapılarak ihtiyaçlarının temin edilmesi kişide örgüte yönelik kalıcı etkiler oluşturmaktadır (Randall ve Cote, 1991: 195).

Yüksek düzeyde bağlılık duygusuna sahip kişiler için iş arkadaşlarıyla kurulan ilişki kendileri için önemli bir olgudur. Bu tür kişiler, geleceğe yönelik birtakım planlarla vakit geçirmek yerine bu emek ve zamanlarını insanlarla birlikte olarak değerlendirmeyi, arkadaşlarıyla paylaşımlarda bulunmayı, onlara faydalı olabilecekleri çalışma ortamlarını tercih eder ve arkadaşlarıyla olan bağın yaşamlarındaki temel amaçlardan biri olduğu düşüncesine sahiptirler (Reichers, 1985: 421).

Balay (2014) kişilerin iş yaşamlarındaki her türlü zorluğu aşmalarında önemli bir katkısı olan iş arkadaşlığı bağının oluşturduğu bilincin, örgütteki çalışanların birbirlerine daha fazla yakınlaşmalarına, birbirlerini desteklemelerine ve bu durumun sürdürülebilir olmasına önemli düzeyde katkı sağladığını ifade etmektedir (Balay, 2014: 55).

2.14. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ve Sınıflandırılması

2.14.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

a) Yabancılaştırıcı Bağlılık: Yabancılaştırıcı bağlılık kişinin örgütten dolayı ceza veya zararlı bir durum ile karşılaşacağını düşünmesiyle ortaya çıkar (Morrow, 1983: 491).

Yabancılaştırıcı bağlılık da kişinin davranışlarında ciddi bir sınırlandırma olmakta, bununla beraber kişi örgütün kendisine zarar vereceği ve yaptırımda bulunacağı düşüncesine sahip olduğundan örgüte karşı olumsuz tutum ve yaklaşımlar sergilemektedir (Morrow, 1983: 491).

b) Hesapçı/Çıkarıcı Bağlılık: Bu bağlılık zorunlu bir bağlılık olduğundan, bu bağlılık türüne sahip çalışanın örgütte kalması, diğer bir ifade ile örgütüne olan bağlılığı, işini kaybetmenin getireceği mali durum, alternatif bir iş bulmanın zorluğu, yaşadığı yeri değiştirme zorunluluğu ve ailesinden uzaklaşma gibi birtakım korku ve endişelerden kaynaklanmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 47). Örgütle nötr bir bağlılık söz konusudur. Kişiler bağlılık derecelerini, güdülerini karşılayacak şekilde

ayarlayabilirler. Örgütle çalışan arasında alışveriş ve fayda-zarar ilişkisi söz konusudur. Çalışanlar verilen ücrete karşılık günde yapılması gerekeni yapmakla yetinir ve bu ölçüde bağlılık gösterirler (Bayram, 2005: 130). Hesapçı bağlılıkta kişinin bağlılık düzeyi, kendi beklentilerinin karşılanma düzeyine göre kişi tarafından düzenlenebilmektedir (Morrow, 1983: 491).

Hesapçı bağlılıkta kişi, psikolojik boyutuyla örgüte bir yakınlık duymamakla beraber içinde bulunduğu şartlar kişiyi örgütte kalmaya ve de bağlılık göstermeye zorlamaktadır (Schein, 1978: 65).

c) Ahlaki Bağlılık: Bu bağlılık türlerinde yoğunluk derecelerine göre en yoğun ilişki düzeyi ahlaki (moral) bağlılıkta görülürken, en düşük ilişki düzeyi de yabancılaştırıcı bağlılıkta görülmektedir (Balay, 2000: 16). Örgüt ile çalışan arasında pozitif bir ilişki vardır. Ahlaki bağlılık veya diğer bir ifadeyle moral bağlılıkta kişi davranışlarının, örgütün değerleriyle bütünleşmesiyle ödül değişkeninin örgüte olan bağlılığı çok az düzeyde etkileyebildiği durumlarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Morrow, 1983: 491).

Ahlaki (moral) bağlılıkta kişi için hem örgütün amacı hem de yapılan iş çok önemli ve değerli görülmekte, kişinin işi yapmasının temel önceliği örgüte verdiği bu önem ve değerden kaynaklanmaktadır (Schein, 1978: 65-67). Varoğlu'na (1993) göre ahlaki (moral) bağlılık, örgütün amaçlarının, değerlerinin ve normlarının kişi tarafından içselleştirilerek bunlarla bütünleşmesi ve sonucunda, örgüte karşı olumlu ve derin bir duygu beslemesidir (Varoğlu, 1993: 4). Morrow 'a (1983) göre bu bağlılık, ödül ve beklentilerden çok az etkilenecek, örgüte ahlaki açıdan yakınlaşma, örgüt normlarının ve değerlerinin içselleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Morrow, 1983: 491).

Etzioni, korkutma gücü, ödül gücü ve sembolik güç gibi üç farklı gücün, kişilerin örgütün normlarına ve beklentilere uyacak şekilde tutum ve davranış göstermelerinde etkili olduğunu belirtmekte ve korkutma veya diğer bir ifade ile yaptırım gücünün kişinin örgütün norm ve beklentilerine uymadığında karşılaşacağı yaptırımlar ile ödül gücünün kişinin tutum ve davranışlarının örgütün beklentileriyle paralellik gösterdiğinde ve son olarak da sembolik gücün ise kişinin örgüt tarafından kabul, saygı ve itibar görmesi, bununla beraber birtakım maddi değeri olmasa bile sembolik hediyeler ile ödüllendirilmesiyle ortaya çıkan güçler olduğu ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 34). Yapılan bu sınıflandırmada korkutma gücünün “yabancılaştırıcı bağlılığa”, ödüllendirici gücün “hesapçı bağlılığa” ve son olarak da

sembolik gücün ise “ahlaki bağlılığa” karşılık geldiği ifade edilmektedir (Diker, 2014: 29, 30).

2.14.2. Wiener’in Sınıflandırması

| Wiener’in Sınıflandırması | |
|--|--|
| Araçsal Bağlılık | Bu yaklaşımdaki motive edici araçsal etkenler kişilerin kendilerine yönelik olmalarıdır. Bu yaklaşımda örgüt, çalışanı motive eden bazı güdülerini tatmin ederken karşılığında ise çalışanından örgütlerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda olumlu katkılar yapması beklenir. Bu doğrultuda çalışanlar, örgütlerine yaptığı katkılar ile elde ettiği yarar ya da tatmin seviyesi çalışanın kendi lehinde ya da dengede olduğu müddetçe örgütlerine bağlılık duyabilirler (Balay, 2000: 20). |
| Örgütsel Bağlılık (Normatif-moral bağlılık) | Araçsal olmayan ve işgörenin örgütüne duygusal bağlılığıdır. Örgütün amaç ve değerleri içselleştirilir, özdeşleme oluşur. Bu bağlılık değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşir. Kişi örgütün amaç ve çıkarlarına araçsal değer olarak değil, tamamen örgütün iyiliği için bağlılık duyar. İçselleştirilmiş baskılar oluşturmak suretiyle çalışanın örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranması sağlanır (Balay, 2000: 21). |

2.14.3. Allen ve Meyer’in Sınıflandırması

Devam Bağlılığı Bu bağlılıkta kişi, örgütten ayrılması hâlinde çok fazla iş alternatife sahip olmadığını farkındadır. Bu kişilerin bir kısmı başka bir iş bulamamakta veya yeterli donanıma sahip olamadıklarından başka iş arayışlarına girmemektedirler. Bu yüzden sorunlara rağmen örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bununla birlikte devam bağlılığına sahip kişiler sağlık, ailevi ve başkaca zorlayıcı sebeplerden dolayı da örgütten ayrılmak istememektedirler. Ancak bu durum çalıştıkları iş ortamında bu kişilerin kötü iş alışkanlıklar sergilemelerine ve beraberinde olumsuz tavır ve davranışlar ile yöneticiler için sorun kaynağı olmalarına neden olmaktadır (Çetin, 2004: 95).

Devam bağlılığında, kişinin örgütte bulunduğu süre içerisinde yapmış olduğu kıdem, kariyer, terfi, ücret artışı, özgürlük ve benzeri gibi yatırımlarının miktarı kişinin bağlılığının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Bu yatırımlar, kişinin örgütten ayrılmasını güçleştireceği gibi kişinin gönüllü olmasa bile şartlardan dolayı örgütte kalmasını sağlayacaktır. Kişi örgütten ayrılmasının kendisine getireceği

yükümlüklerin farkındadır ve de bu yüzden bu riskleri göze alamamaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3)

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılıkta, çalışan örgüte olan bağlılığı kendisi için bir vazife olarak görmekte ve bunun doğruluğundan hiçbir şekilde şüphe duymadan sorgulama gereği duymamaktadır. Kişide oluşan bu düşünce, normatif bağlılık ile duygusal bağlılığı birbirinden ayıran en temel farklardan biridir. Kişi duygusal bağlılıkta “bu örgütte kalmak istiyorum” düşüncesine sahipken, normatif bağlılıkta “bu örgütte kalmalıyım” düşüncesine sahiptir (Allen, 2003:511). Dolayısıyla kişi örgütte kalmayı kendisi için bir zorunluluk olarak görmekte ve bu zorunluluğa kendisini inandıracak düşünceler geliştirmektedir (Kuvaas, 2003: 195).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılıkta kişi, kendini gerçekleştirme veya ihtiyaçlarının karşılanması gibi kişisel gerekçelerle, devam bağlılığında kişisel yatırımların artması, iş alternatiflerinin azlığı ve örgütten ayrılmanın getireceği maliyetten kaynaklı gerekçelerle, normatif bağlılıkta ise aile, çevre, okul, kişilik, toplum, din, coğrafi bölge, gibi iç ve dış faktörlerin etkisiyle oluşan ve sosyalleşme süreciyle kazanılan tecrübelerden kaynaklı gerekçelerle kişi bağlılık göstermektedir (Beck ve Wilson, 2001: 260).

2.14.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

a) Uyum: Bu bağlılıkta davranışlar, tutumlar ödül-ceza temeline dayanır. Çalışanlar istedikleri ödül ve istemedikleri cezaları düşünerek davranış sergilerler. Çalışanlar paylaşılan değerler yerine kazanmak istedikleri ilk sıraya alırlar (Üresin, 2009: 42).

Bu boyutta, kişinin bağlılığı, örgütün inanç ve değerlerini paylaşarak değil, örgüt içerisinde birtakım tutum ve davranışlar edinmek suretiyle meydana gelir. Temel amaç belirli ödüller elde etmek veya cezalardan kaçınmaktır (Sökmen, 2000: 38).

b) Özdeşleşme: Özdeşleşme bağlılığı boyutunda birey, örgüte ve diğer örgüt üyelerine yakın olmayı istemektedir (Balcı, 2003: 29).

c) İçselleştirme: Örgütler tarafından en fazla tercih edilen bağlılık türü içselleştirme bağlılığıdır (Güçlü, 2006: 14). Bu bağlılık, örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarına hâkim olmasını ve davranışların bu değerler yönünde şekillenmesini ifade etmektedir (Balay, 2000: 23).

2.14.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Çalışanların örgütlerine bağlılık duymaları Katz ve Kahn tarafından iç ve dış ödüllere dayalı devrelerle gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Çalışanların örgüt içindeki eylemleri bu devrelerin birleşimi ile oluşmaktadır.

İç Ödüllerle Bağlılık: Bu bağlılık anlatımsal devreyi ifade etmekte olup içsel güdülenme söz konusudur. Bu bağlılıkta eylemler, çalışanların değerlerini ve ihtiyaçlarını doğrudan anlatmaktadır.

Dış Ödüllerle Bağlılık: Bu bağlılık ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Para karşılığında görev yapma gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlar söz konusu olup bu gibi örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığının fazla olduğu belirtilmektedir (Balay, 2000: 23)

2.14.6. Buchanan'ın Sınıflandırması

Buchanan (1974) örgütsel bağlılık çalışmasında genel olarak yöneticiler üzerinde yaptığı değerlendirmelere vurgu yapmıştır. Yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının, örgütlerin başarılı olmaları, hayatta kalabilmeleri ve etkinliklerini devam ettirebilmeleri için çok önemli olduğunu, çünkü yönetimin temel sorumluluğunun, örgütün sağlıklı bir şekilde varlığını devam ettirmesini sağlamak olduğunu, bunu sağlamanın en etkili yolunun da sorumluluk duygusu ve örgüte adanmış çalışanlar olduğunu belirtmiştir (Buchanan, 1974: 533).

Buchanan (1974), örgütsel bağlılığı, kişinin kendi amaç ve değerlerinden vazgeçmeden, örgütün amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerlerini bir arada tutabildiği, kişisel menfaatlerinin yanı sıra işin doğasından kaynaklı birtakım araçsal değerler ile örgüte duygusal bağlanma olarak tanımlamaktadır (Buchanan, 1974: 533).

Bağlılığı kişinin araçsal değerlerden ayrı olarak örgütün amaç ve değerlerine adanması şeklinde tanımlayan Buchanan örgütsel bağlılığı özdeşleşme, sarılma, sadakat şeklinde sınıflandırmaktadır (Balay, 2000: 24)

2.14.7. Mowday, Porter ve Steers'in Sınıflandırması

Tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında dönüşümsel bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre kişinin örgüt içerisinde sergilediği davranışlar karşılığında ulaştığı doyumun, kişi davranışlarının tekrarlanma düzeyini belirleyeceği, zaman içerisinde kişinin davranış tekrarına yönelik tutumlar geliştireceği, geliştirilen bu tutumların da kişi de bazı davranışların alışkanlık hâline gelerek bir döngü şeklinde tekrar edilmesine neden olacağı ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 70).

Davranışsal Bağlılık: Örgütten çok kişinin kendi davranışları ile ilgili olan bu bağlılık Varoğlu (1993: 12-13) tarafından kişinin fedakarlıkta bulunması gereği örgüte bağlılığının başlangıç noktası ve kişinin geçmişteki davranışlarının onu örgüte bağladığı süreç olarak ifade edilir. Kişi belli bir davranışta bulunur ve bu davranışını devam ettirme eğilimi gösterir. Sonrasında davranışına bağlılık göstererek ona uygun tutumlar geliştirir. Bu tutumlar sonucunda davranışın tekrarlanma olasılığı artar (Bolat ve Bolat, 2008: 77). Bu bağlılığı gösteren kişiler, kendi özel eylem planlarını değiştirmekten vazgeçerek alternatif olanaklara rağmen örgüte bağlanmayı tercih ederler. Kişinin uzun süre aynı örgüt içerisinde kalması, örgütten ayrılmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum kişinin endişe ve kaygı yaşamasına neden olmaktadır. Kişinin, örgütün sağladığı imkânlardan yoksun kalmamak ve karşılaşılabileceği yeni yükümlükler altına girmemek için örgütte kalmak istediği ifade edilmiştir (Mowday vd., 1982: 25).

Balay (2000: 25)'a göre kişi, para gibi araçsal nedenler için bazı davranışlar ortaya koyuyorsa gerçek anlamda bağlılıktan ziyade davranışsal bir bağlılık söz konusudur. Bu bağlılık türünde, kişilerin psikososyolojik alanın temeline dayanmıştır. Çalışanların geçmişteki yaşantıları ve örgütlerine olan uyumsama çabalarına karşı örgüte bağlılık duyumsama süreciyle ilişkilidir. Çalışanların örgütlerinde uzun süreler nasıl kalabildiği ve oluşan sorunlarla nasıl başa çıktıkları ile ilgilendir. Bu bağlılık türüne sahip olan çalışanlar, örgütten ziyade, örgütün yapmış olduğu faaliyete bağlanmaktadır (Çöl, 2004: 9).

Tutumsal Bağlılık: Örgütsel tutum alanında çalışma yapanlar vasıtasıyla işletilen tutumsal yaklaşım, bireylerin bağlı olduğu örgüt ile içselleşmesi ve sadakat duygusu içerisinde olmalarını açıklamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 45).

Kişinin örgüte dönük olumlu eğilimler gösterdiği bu bağlılıkta kişi, örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşir. Bu doğrultuda örgüt üyeliğini koruyarak çalışma istekliliği gösterir ve örgütün amaçlarını başarmaya çalışır (Balay, 2000: 25). Mowday vd. (1982) tutumsal bağlılık boyutunu, kişinin gayreti, davranışları ve tutumlarına bağlı olarak, örgütün değer ve amaçlarının benimsenmesi ve kabullenilmesi, örgüte katkı sağlayarak faydalı olabilmek için en üst seviyede gayret gösterme arzusu ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir arzu şeklinde üç alt boyutta sınıflandırmışlardır (Mowday vd., 1982: 26).

Mowday, Porter ve Steers tarafından (1982) ortaya atılan, eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişkinin daha eğitimli bireylerin belki de

örgüt tarafından karşılanamayacak beklentilerinin olmasından kaynaklandığı görüşüyle de desteklemektedir. Aynı zamanda eğitilmiş bireylerin daha çok iş imkânının olması herhangi bir pozisyon ya da örgüte bağlı olma eğilimlerini azaltmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990: 177).

Tutumsal ve davranışsal bağlılıkta dairesel bir ilişki görülmektedir. Tutumlar davranışları etkilerken, davranışlar tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Balay, 2000: 24).

2.14.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'e göre üç bağlılık türü vardır.

a) Kontrol bağlılığı: Kontrol bağlılığının temelinde kişinin örgütün normlarına olan bağlılığının yer aldığı, kişinin olumlu tutum ve yargılar ile bu normları içselleştirdiği, örgütün norm, amaç ve değerlerinin kişi tarafından kendi davranışlarına yön verilen önemli bir rehber olduğu inancının hâkim olduğu ve bu inançla kişinin örgütün amaç ve değerlerinin gerçekleşmesi için güçlü bir çaba gösterdiği ifade edilmektedir. (Varoğlu, 1993: 6).

Kontrol bağlılığında kişi, örgüt tarafından kendisinden beklenen davranışların ve de uyulması istenen kuralların doğruluğunu kabullenmiş durumdadır. Bu davranış ve kurallara uyum göstermek için çaba göstermekte ve örgütün beklentilerine ve isteklerine uygun davranışlar sergileme gayretiyle otoriteye itaat etmektedir (Sökmen, 2000: 36).

b) Kenetlenme bağlılığı: Bu bağlılık aynı zamanda birleşme bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır. Kişinin bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımlar göstermesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kişi grup üyeleriyle ilişki kurarak gruba ait olduğunu göstermekte ve bu şekilde de grubun üyesi olmaktan dolayı elde edeceği haz ile duygusal bir tatmin yaşamaktadır. Bunun sonucunda da kişinin örgütüne bağlanma süreci gerçekleşmektedir. Bu bağlılıkta psikolojik etkinin önemi de göz önüne alınarak, çalışanlar için güçlü bir aidiyet duygusu oluşturmak amacıyla, örgütler tarafından kişilerin psikolojik bağlılıklarının ve kenetlenmelerinin gerçekleştirilmesine yönelik uyum programları, işe yeni başlayanların tanıtımı, sembolik anlam ifade eden üniforma ve rozet kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi birtakım etkinlik ve uygulamalar gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Yapılan bu tür faaliyetler örgüt üyelerinin birbirleri ile daha sıkı ilişki içerisine girmesini sağlamakta ve neticesinde kişilerin kenetlenme bağlılığını arttırmaktadır (Kanter, 1968: 507).

c) Devam bağıllığı: Bu bağıllık türünde kişinin üyeliğinin devamına yönelik bir isteği ve buna paralel olarak örgütten ziyade örgütün devamlılığına kendisini adanması söz konusudur. Kişinin bağıllığındaki temel öncelik örgütün varlığını devam ettirme arzusudur. Kişinin örgüte yönelik sergilediği tutum ve davranışların, kişinin iç dünyasındaki etkisi kişi bağıllığını derecelendirmektedir. Bu yüzden kişi örgüt ile ilgili değerlendirmeleri olumlu veya olumsuz olacak şekilde net bir tutum ile ödül temelli bir yaklaşım sergileyerek yapmaktadır (Kanter, 1968: 500-501).

Kanter'in ortaya koyduğu bu üç bağıllık türünün birbirinden farklı sonuçları olmakla beraber, üç yaklaşım da çeşitli yöneyleriyle birbirleriyle ilişki içerisinde ve birbirlerini etkilemektedirler (Sökmen, 2000: 36).

2.14.9. Salancik'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Salancik'in örgütsel bağıllık yaklaşımı, temelde kişinin davranışlarına olan bağıllığını kapsamaktadır. Kişinin bu davranışları, kendisinin hem yaptıklarına hem de bu sayede örgüte ilgisini arttıran inanç ve düşüncelerine bağlanmasını sağlayacaktır (Mowday vd., 1982: 20).

Örgütsel bağıllık durumunun anlaşılabilmesi için bireyin davranışlarına odaklanmak ve davranışlarının kaynağının anlaşılabilmesi gerekecektir. Örgütsel bağıllık oluşturma veya oluşabilmesi adına davranışlara ait üç özellik önem taşımaktadır. Davranışı dışarıdan gözlemlenen birey, yerine getirmiş olduğu davranışı inkâr edemez. Gözlemlenen davranışlar sonucunda başka kişiler tarafından görüldüğünü hisseden kişi, üzerinde daha fazla sorumluluk hissedecektir. Davranışların oturmuş olması ise ikincil özelliktir. Örgütüyle işgörenin ilişki durumunun değiştirilememesini sağlayacak olan farklı unsurlar vardır. Ödüllerin, sağlanan zamanla orantılı olarak değişmesinden dolayı, bireyin örgütten ayrılması sonucunda maliyetler bireyin örgüte karşı daha fazla örgütsel bağıllık duymasına neden olacaktır. Üçüncü özellik ise, bireyin davranışlarının kişisel iradeye dayanmasıdır. Çalışanların bireysel görev alanlarının fazlalaşması, sahip olunan enerji düzeyinin istenilen tarafa doğru yönlendirilmesini sağlayacaktır. Örgütlerinin yapmış olduğu eylemlere karşı istekli ve gönüllü olarak katılım sağlayarak sorumluluk almaları sağlanacaktır (Salancik, 1977: 56-57)

Bu bağıllık, kişinin davranışlarıyla özdeşleşmesi şeklinde olan bir bağıllıktır. Davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı olma özelliği kişinin davranışa bağlı olmasını sağlar. Bu özelliklerin kişinin davranışlarına olan etkisi, bağıllık düzeyinin belirleyicisi olmaktadır (Cengiz, 2001: 40).

2.15.10. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

| Penley ve Gould'un Sınıflandırması |
|--|
| <p>Penley ve Gould'un bağlılık yaklaşımının temelinde Etzioni'nin örgüte katılım modeli bulunmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olarak sınıflandırdığı bağlılık yaklaşımı örgütsel bağlılığı pek çok açıdan yeterli bir şekilde tanımlamakla beraber bazı eleştirilerden dolayı bu yaklaşıma gereken önem verilmemiş ve yeni birtakım yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır (İlsev, 1997: 18).</p> |
| <p>Ahlaki bağlılık: Bu yaklaşımın ilk boyutu ahlaki bağlılıktır. Bu boyutta, örgütte görev alan çalışanların örgütün hedeflerini kabul etmesi ve bunlara sadakatle bağlanıp özümsemesi, yani özdeşleşmesi ile gelişmektedir. Salt ahlaki bağlılık; örgütün norm ve kurallarını özümseyip bunu içselleştirmesini ifade ederken sosyal ahlaki bağlılık örgütte grubun parçası olan grup üyelerinin tahakküm girişimlerine karşı hassaslık göstermesi neticesinde meydana gelmektedir (Saldamlı, 2009:18). Ahlaki bağlılık, Etzioni'nin ahlaki bağlılık tanımına benzer olarak, kişinin kendisini örgütle özdeşleştirilmesi gibi duygusal yönünü işlevselleştirmiştir (Penley ve Gould, 1988: 46). Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner (1998) yöneticinin güvenilirlik modelinde, çalışanların yöneticinin güvenilirliğine ilişkin algılarının oluşumunda beş temel davranışın etkili olduğunu belirtmişlerdir (Whitener vd., 1998: 516-517).</p> |
| <p>Çıkarıcı bağlılık: Örgütsel bağlılığın daha önce açıklanan araçsal yönünü temsil etmektedir. Bu bağlılık çalışanın örgütten bir beklenti içerisine girmesi, ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül veya teşvik alma beklentisine veya örgütte bulunmasının kendisine getireceği maliyeti hesaplama temeline dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 37; Sökmen, 2000: 39). Çalışanların, örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda meydana getirdikleri katkı çerçevesinde örgütlerinde birtakım ödül veya teşvikler sağlamaktadır. Çalışanlar da bu ödüllere ulaşabilmek için örgütü bir aracı olarak görmesinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu ödül ve teşviklere ulaşmak için çalışanlar birtakım taktiklere kullanmaktadır. (Saldamlı, 2009: 18).</p> |
| <p>Yabancılaştırıcı bağlılık: Çalışanın örgüte karşı kazanımları olduğu halde herhangi bir teşvik ve ödül almasa da örgütte kalmaya devam etmek istemesi durumudur. Ahlaki bağlılıktan farkı ise ahlaki bağlılık bireyin her şekilde örgütte kalmaya devam etmek istemesi, özdeşleşmesi durumunu içermekteyken, yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışanın örgütten ayrılması halinin ciddi krize sebep olacağı, maddi kayba uğrayacağı, alternatif iş olanaklarının kısıtlı olmasından örgütte kalmayı tercih etmektedir (Penley ve Gould, 1988: 48).</p> |

2.14.11. Çoklu Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık çoğunlukla örgütün bütününe duyulan bağlılık şeklinde algılanmaktadır. Örgüte duyulan bağlılığın her çalışan tarafından farklı olabileceğinin savunulduğu çoklu bağlılık yaklaşımı, özel bağlılıkların varlığını ortaya koymaktadır. Örgütsel yapıyı meydana getiren iç ve dış ögelere karşı duyulan çoklu bağlılıkların toplamı örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır. Çalışanlar, iç ögelerden yöneticilere, diğer çalışanlara, ilgili olunan gruplara farklı bağlılıklar hissedebilecekleri gibi, dış ögelerden müşterilere, meslek odalarına, sendikalara da farklı derece de bağlılık duyabilirler. Kişinin kendisini örgüte adadığı amaç ve değer gerekçeleri, örgütteki diğer kişi veya kişilerin amaç ve değerlerinden farklı gerekçeler ile olabilmektedir. Örneğin bir öğretmen için kendisinin mesleki amaç ve değerleri daha önemli iken, bir başka öğretmen için öğrencilerinin amaç ve değerleri daha önemli olabilmektedir (Celep, 2000: 134). Bireylerin örgüte bağlılığı, alternatif fırsatların, emekli maaşlarının ve yetersiz yatırımların geliştirilmesinden kaynaklanacaktır (Reichers, 1986: 509).

Bu bağlılık altında, çalışanlar tek ve belirli bir neden veya durum için kuruluşa bağlı hissetmezler. Çalışanlar, farklı faktörler nedeniyle farklı bağlılık seviyelerine sahiptir. Bireylerin birbirinden farklı özelliklere sahip olduğu düşünüldüğünde bu bağlılık oldukça makul görünmektedir. Çoklu bağlılık mantığına göre, bir çalışan örgütsel ortamdan dolayı örgüte katılabilirken, diğer çalışan örgütün kalitesinden dolayı örgüte katılabilir. Çoklu bağımlılıklar; çalışanların müşterilerine, meslektaşlarına, yöneticilerine ve kuruluşlarına farklı derecelerde bağlılık gösterebileceğini kabul eder (Çoban, 2016: 82).

Birçok örgütsel bağlılık, bir bireyin işine, organizasyonuna, müşterilerine, yöneticilerine veya meslektaşlarına değişen derecelerde örgütsel bağlılık geliştirme yeteneğine odaklanır. Birden fazla taahhüdün kaynaklarını belirlemek için kuruluşla ilişkili farklı grupları belirlemek gerekir. Bu kaynaklar; müşteriler, çalışanlar, çeşitli gruplar, sendikalar ve kamuoyu. Birden fazla farklı grubun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmak örgütün varlık nedeni olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımda, bireyin algıladığı bağlılığın, başkaları tarafından algılanan bağlılık türünden farklı olacağını savunmaktadır. Bazı çalışanlar için örgüte bağlılıklarının kaynağı, kaliteli ürünleri makul fiyatlarla satabilmek iken, diğerlerinin sadakati, bir örgütün çalışanlarına kazandırdığı özel bir endişe olacaktır (Reichers, 1986: 470). Çok boyutlu yaklaşım, günümüzde örgütsel bağlılığa baskın yaklaşımdır. Ancak, araştırmacılar

için, Riechers'ın işaret ettiği gibi, diğer gruplara ve organizasyon dışındaki diğer gruplara bağlılığın her bir yönünü ölçmek için ölçeğin hangi versiyonunun geliştirildiği ikileminde kalmaktadır (Cohen, 2007: 336).

2.15. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.15.1. Uyum Boyutu

Uyum, bağlılığın ilk boyutudur. Bu boyutta, kişinin bağlılığı, örgütün inanç ve değerlerini paylaşarak değil, örgüt içerisinde birtakım tutum ve davranışlar edinmek suretiyle meydana gelir. Temel amaç belirli ödüller elde etmek veya cezalardan kaçınmaktır. Diğer bir ifadeyle uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sahip olmaya dayanmaktadır (Balay, 2000: 18; Sökmen, 2000: 37-38).

Uyum bağlılığı yetkiliyi avantajlı kılan, acil durumlarda ve kısa dönemlerde geçerli olan bağlılıktır (Balay, 2000: 96). İmamoğlu (2011: 29)'na göre kişiler çalıştıkları örgüt için yaptıkları sonucunda bir şeyler elde etme beklentisi içerisinde olup uyum bağlılığı sergilerler.

Uyum bağlılığı araçsal bir nitelik taşımaktadır, bu yüzden bu bağlılık örgüt tarafından giderek artan maddi kontrolün uygulanması sonucuna neden olmakta, desteklenme ve cezalandırmada tamamen araçsal güdüler ortaya çıkarmaktadır (Wiener, 1982: 422).

2.15.2. Özdeşleşme Boyutu

İş yaşamlarında örgütleriyle özdeşleşme bağlılığı kuran çalışanlar kendilerini mutlu hissederler. Böyle iş ortamlarının olduğu yerlerde ise verimlilik ve işten tatmin olma fazlalaşır (Yavuzkılıç, 2020: 41).

2.15.3. İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme boyutu örgütsel bağlılığın son aşaması olarak kabul edilebilir. Bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu olarak görülen içselleştirme, Gül (2002: 43) tarafından bireyin örgütün değerlerini kendi değerleri olarak hiçbir zorlama olmaksızın kabul etmesi ve benimsemesi şeklinde ifade edilir.

Örgütlerin en çok istediği bağlılık boyutu içselleştirmedir. Örgütler görevinden ötürü yerine getirilmesi gerekenlerden daha fazla emek harcayan, çaba gösteren çalışanlara ihtiyaç duyarlar. İçselleştirmenin oluşması etki kaynaklarına ihtiyacı ortadan kaldırır. Örgütlerin değerlerini ve amaçlarını içselleştirmiş çalışanlar herhangi bir etki kaynağı beklemeden hareket ederler. Çünkü içselleştirme boyutunda sağlanan bağlılıkta çalışan örgütün her türlü yenilik, fikir veya tutumunu kendisininmiş gibi kabullenir (Balay, 2000: 101).

Özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları uyum düzeyindeki bağlılıktan farklı olarak, rol fazlası ve sosyalleşme öncesi (prosocial) davranışlar ile ilişkilidirler (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Uyum ile hizmet süresi arasında önemli biçimde ters, özdeşleşme ile hizmet süresi arasında olumlu, içselleştirme ile hizmet süresi arasında da önemli bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir (Balay, 2014: 110).

2.16. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

2.16.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bağlılığın işgörenin örgütüne yönelik duygusal bir bağlılığı olarak kabul edilen, çalışanın örgüte katıldığı, örgüte üye olmaktan hoşlandığı ve örgütle özdeşleşmesini sağlayan bir yaklaşımdır (Allen ve Meyer 1990: 2).

Duygusal bağlılık, örgüte yönelik psikolojik bağlılığın en çok tartışılan alt boyutunu oluşturmaktadır. Bu bağlılığın, örgütsel bağlılığın ölçülmesi konusunda daha etkili olduğu savunulmaktadır (Yıldırım, 2018: 65). Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan işgörenler, kendileri istedikleri için örgütte kalırlar. Bununla birlikte örgütün hedeflerini ve değerlerini paylaşabilir, özerk olarak düzenlenmiş ve kendisi tarafından ulaşılması gerekli olan idealler olarak belirlediği atanmış hedefleri deneyimleyebilirler (Meyer, Becker ve Vandenberghe 2004: 1001). Bu bağlılıkta çalışanların bağlılık sebebi diğer çalışanların ya da yöneticilerin iyi olmaları veya işin güzel görülmesi olabilmektedir. Bu bağlılıkta örgüt çalışanları örgütün hedeflerini kabullenerek örgüte faydalı olabilmek için ciddi çaba sarf etmektedirler. Bunun sebebi kişilerin kendilerini örgütün parçası olarak görmeleridir. Bu nedenle önemli bir bağlılık çeşididir. Duygusal bağlılıkta çalışanlar ihtiyaç ya da zorunluluktan değil kendi istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu nedenle örgüte pasif duyulan basit bir sadakatten çok daha fazlasını ifade etmektedir (Gündüz, 2016: 62).

Bu bağlılığı oluşmuş çalışanlar kendilerini örgüte adayan sadık çalışanlar olup gerektiğinde ek görevler almak için istekli ve işlerine karşı olumlu bir tutum içerisinde olmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 61).

Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, olumlu davranışlar sergileyen ve yüksek performansla çalışan kişiler olmaktadır. Bu çalışan tipi örgüt tarafından en çok istenilen çalışan tipini oluşturmaktadır. Bu çalışanlar örgütün başarısız olmasını istememekte, örgütte kalmaya devam etmeyi beklemektedirler (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018: 1771).

2.16.2. Devam Bağlılığı

Bu bağlılıkta kişi, örgütten ayrılması hâlinde çok fazla iş alternatifine sahip olmadığını farkındadır. Bu kişilerin bir kısmı başka bir iş bulamamakta veya yeterli donanıma sahip olmadıklarından başka iş arayışlarına girmemektedirler. Bu yüzden sorunlara rağmen örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bununla birlikte devam bağlılığına sahip kişiler sağlık, ailevi ve başkaca zorlayıcı sebeplerden dolayı da örgütten ayrılmak istememektedirler. Ancak bu durum çalıştıkları iş ortamında bu kişilerin kötü iş alışkanlıklar sergilemelerine ve beraberinde olumsuz tavır ve davranışlar ile yöneticiler için sorun kaynağı olmalarına neden olmaktadır (Çetin, 2004: 95).

2.16.3. Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılıkta birey “bu örgütte kalmak istiyorum” ifadesi benimsemektedir (İnce ve Gül, 2005: 41). Diğer bir ifade ile duygusal ve devam bağlılığında örgüte giriş sonrasında elde edilen birtakım maddi ve manevi kazanımların etkisiyle kişi örgütte kalmaktayken, normatif bağlılıkta bu etki daha çok kişinin örgüte girmeden önce sahip olduğu değerlerin etkisiyle gerçekleşmektedir (İnce ve Gül, 2005: 43).

2.17. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Ögeler

2.17.1. Kişisel Faktörler

Yaş: İnsanların içinde bulunduğu örgüte ve de mesleklerine karşı tutum, talep ve beklentilerini etkileyebildiği gibi örgütsel bağlılık davranışlarını da etkileyebilmektedir (Dağdeviren, 2007:5 4).

Sökmen (2000), genç çalışanların örgütlerine daha az yatırım yaptıkları için yaşlı çalışanlara göre örgütlerinden ayrılmalarının daha az maliyetli olduğu ve bu yüzden örgütlerine daha az bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (Sökmen, 2000: 51). Araştırma sonuçlarına göre yaşlı bireyler, sıkı çalışmanın bir ödülü olarak iş güvencesinin sağlanacağına ve sürekli ücret artışı olacağına inanmaktadır (Bakan 2011: 97).

Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin işlerine bakış açıları, toplumun onlara yüklediği farklı sorumluluklar doğal olarak örgütsel bağlılık düzeylerine de etkilemektedir. Çoğu araştırmada kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Çubukçu, 2010: 68). Bununla beraber, iş hayatında karşılaşılan olumsuz tutumlar, ev ve iş yerinin getirdiği yoğunluktan kaynaklı stresin, ahlaki ve

hukuki normların, geleneksel ve dini yaklaşımların, yaşanan rol çatışmalarının, kadınlar üzerindeki etkileri, erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeyde olmakta, bu durum da kadınların çalışma hayatlarında erkek çalışanlara kıyasla daha düşük örgütsel bağlılık göstermelerine sebep olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 62-63).

Eğitim düzeyi: Çalışanın eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak kişinin alternatif iş olanakları da artmakta, bununla birlikte kişinin örgütten beklentilerinde de bir artış olacağı, bu durumun da çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini önemli ölçüde azaltacağı ifade edilmektedir (Çakır, 2001: 111). Yalçıntaş ve San da (2017) eğitim seviyesi arttıkça örgüte olan bağlılık ve duyulan sadakatin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır (Yalçıntaş ve San, 2017: 511).

Simmons ise (2005), eğitim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur. Bunun sebebi daha eğitilmiş çalışanlar daha yüksek statüleri sahip olmakta ve örgütte karar alma mekanizmalarında yer almaktadırlar. Araştırmalar karar alma süreçlerine katılımın yüksek seviye iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Simmons, 2005: 202).

Tsui vd. (1992) ise yukarıdaki görüşlerden farklı olarak, örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin belirleyici olmadığını, bu değişkenin kesin bir etkisinin ortaya konulmadığını, dolayısıyla eğitim değişkeninin çok önemli bir değişken olmadığını ancak genel olarak örgütteki diğer çalışanlardan daha farklı düzeyde bir eğitime sahip olan kişinin bu farklılığının, onun mevcut örgütünde kalma eğilimini daha da güçlendireceğini ileri sürmüşlerdir (Tsui vd., 1992: 568).

Medeni durum: Evli olan bireylerin üstlendikleri sorumluluklar göz önüne alınarak, yüksek düzeyde örgütlerine bağlılık gösterdikleri düşünülmektedir. Güllüoğlu (2011: 80)'na göre evli bireyler bekar bireylere göre daha fazla sorumluluk hissederler, işlerini zamanında yerine getirmeye ve aksatmamaya daha fazla özen gösterirler. Evli veya boşanmış olan kadınların bekâr kadınlara oranla çalıştıkları örgütten ayrılmaları daha maliyetli bir durum olarak görülmektedir. Örgütten ayrılma maliyeti, kişinin mevcut örgütüne daha yüksek bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 557).

Çırpan (1999: 61)'a göre bekar bireylerin evli bireylere göre daha az finansal yük üstlenmeleri ve Saygılı (2016: 34)'ya göre bekar bireylerin iş değişikliği yapmalarının daha kolay gerçekleşmesi, bekar bireylerin evli bireylere göre daha az düzeyde örgütsel bağlılıkları olduğunu göstermektedir.

Hizmet süresi: Araştırmalar, elde edilen gelir ile örgütte geçirilen hizmet süresi arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, hizmet süresinin artmasıyla beraber kişinin gelirinin de buna paralel olarak arttığını belirtmektedir. Kişinin, bu süre zarfında elde ettiği kazanımlarından, örgütten ayrılması durumunda feragat edilmesi zorunluluğu, kişide mevcut örgütünde kalma yönünde bir eğilim oluşturduğu ve sonucunda da örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık oluşmasını sağladığı ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 66-67).

Balay (2000: 55-60)'a göre kültür, kararlılık, kendini gerçekleştirme gereksinimi, kişilerarası güven, diğerlerinden farklı olma arzusu gibi kişisel faktörlerde örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

2.17.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılık ile güçlü ilişkisi bulunmaktadır. Bazı örgütsel-görevsel faktörler örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken bazıları olumsuz yönde etkilemektedir. Rol çatışması ve belirsizliği, işin niteliği ve önemi, ücret ve ödüller, örgütsel adalet ve güven, örgüt kültürü ve iklimi, yönetsel ilişkiler, kararlara katılım, görev kimliği, kariyer olanakları gibi örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği ifade edilmektedir (Balay, 2000: 61; Parker, 2009: 61; İlişen, 2017: 44).

Ücret: Çalışanlar için elde ettikleri gelir düzeyi, örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Kişinin elde ettiği ücret ile örgütsel bağlılığı arasında çok önemi bir ilişki bulunduğu, elde edilen gelirin gerek örgüt içerisinde gerekse kişinin sosyal yaşamında önemli bir statü göstergesi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Gözen, 2007: 61). Ücret düzeyinin belirlenmesinde; adalet, politikalar ve performans değerlendirme gibi süreçlerin tarafsız ve belirlenmiş standartlar çerçevesinde yapılması ve bu süreçlerin de çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde algılanması gerekmektedir (Bal, 2020: 30) Nitekim İnce ve Gül (2005: 73) tarafından ücret düzeyinin iş bırakmada en önemli etken olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde Türkmen (2016: 62) de ücret düzeyinin çalışanların işi bırakıp bırakmama kararı almasında pek çok faktörden etkili olduğunu ve düşük ücret düzeyinin çalışanları daha iyi parasal kaynaklara yönlendirdiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda beklentileri karşılayacak adil ve dengeli ücret politikası örgütsel bağlılık açısından önem arz etmektedir.

İşin Niteliği ve Önemi: İşin anlamlılık düzeyi de kişinin örgütsel bağlılığını etkilerken, kişinin çevresinden aldığı işinin önemine yönelik dönütler beraberinde

kişide sadakat duygusunu arttırarak daha yüksek düzeyde bağlılık göstermesini sağlayacağı ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

Kişinin, işin niceliği ve niteliği üzerindeki kontrolünün artması, bireysel çalışmasından ziyade grupta çalışması, yaptığı işlere yönelik dönüt alması, sosyal etkileşim olanaklarının varlığı yüksek derecede bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Rossel, 1971: 316; Wiener, 1982: 419).

Yönetim ve Liderlik: Örgütler; destekleyici bir yaklaşım içerisinde olan, karar alma mekanizmalarında çalışanlara yer açan, geri bildirimlerin yapılmasına önem veren, işinde uzman, güvenilir yöneticilerin sürdürdüğü bir yönetim ile idare edildiğinde çalışanlar örgütün değerlerini benimsemeye daha eğilimli olmakta ve o örgütün üyesi olmaktan dolayı gurur duymaktadırlar (Dick ve Metcalfe, 2001: 114-115). Çalışanların davranışlarına fazla müdahalede bulunmadan takip edip onlara geri bildirimlerde bulunmak, kişilerin örgütlerine olan sorumluluk duygularının artmasını sağlayacaktır (Salancik, 1977: 18).

Baskı ve katı tutum anlayışın hâkim olduğu bir yönetim şeklinde örgüt çalışanları, işleyiş süreçlerine dâhil edilmeyerek örgütsel bağlılıklarının zarar görmelerine neden olacak uygulamalara maruz kalırken, daha yapıcı, esnek ve çalışanları işleyiş süreçlerine dâhil eden bir yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde ise çalışanların bağlılığında, bu duruma paralel olarak olumlu yönde bir etkilenme olduğu ifade edilmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001: 115).

Adalet: Yalçıntaş ve San (2017), adaletli uygulamaları çalışan bağlılığını etkileyen en önemli faktör olarak ortaya koyarak adil ya da adil olmayan uygulamaların bağlılığın derecesini belirlediğini savunmuşlardır (Yalçıntaş ve San, 2017: 510).

Çalışanlar örgütlerde alınan kararların doğruluğu kadar, bu kararlardan etkilenenler olarak, kendisi ve diğerleri arasında bir ayırım yapıp yapılmadığına da önem vermektedirler. Örgütte karar alma süreçlerinin adil bir biçimde işlemiş olduğunu algıladıkları takdirde ise bu duruma olumlu karşılık verme eğiliminde olacaklarından örgüt ile çalışan arasında güçlü bir bağın kurulmasına katkı sağlayacaktır (Bağcı, 2013: 168).

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Gümüş ve Sezgin (2012: 143) ise rol çatışmasının kişinin birden fazla rolünün bulunması, bir rolün diğer role göre daha çok önemsenmesi ya da kişisel özelliklerin role uygun olmaması gibi durumlarda görüldüğünü ifade etmektedir.

Kişinin yaşadığı rol çatışması ve belirsizlik alternatif iş arayışlarına yönelmesine ve bunun neticesinde örgüte karşı daha düşük düzeyde bağlılık göstermesine neden olmaktadır (Balay, 2014: 69). Kişi çatışma durumunda kabuğuna çekilme ve ilgisiz davranma şeklinde tutumlar geliştirir. Bu durumdaki kişi yaşadığı duygusal boşluğun etkisiyle iş arkadaşından ve örgütünden uzaklaşmaya başlar (Katz ve Kahn, 1997: 217).

2.17.3. Diğer Faktörler

Çalışmamızın önceki kısımlarında belirtilen faktörler dışında, araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen bazı dış faktörlere de yer verilmiştir. Kişinin uzmanlığını temel alan profesyonellik, kişinin içinde bulunduğu sektörün genel durumu, alternatif bir işe erişim olanağı, ülkedeki siyasal, ekonomik, istikrar, işsizlik gibi göstergelerin temel durumu ve ulusal kültür gibi etkenlerin, kişinin iradesi dışında gelişen ve örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörler olduğu ifade edilmektedir (Bakan, 2011: 209; İnce ve Gül, 2005: 83). Bu faktörlerdeki iyileşme, örgütsel bağlılığın artmasını sağlamaktadır. (Güler, 2014:102).

Örgütün büyüklüğü örgütsel bağlılığı hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlara sağlanacak olanaklar ve verilecek ödüller ile ilişkisi düşünüldüğünde olumlu etki, örgüt içi bürokratikleşmeyi artırdığından olumsuz etki söz konusudur. Küçük örgütlerde işgörenlerin işverenleriyle ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla yakın ilişki kurmaları ve iç dünyalarını doyuran ödüller almaları örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır (Balay, 2000: 67)

Profesyonellik mesleki bağlılık şeklinde ifade edilebilir. Profesyonel çalışanlar meslekleri ile özdeşleşirler ve mesleki değerleri içselleştirirler. Profesyonelliğin söz konusu olduğu durumlarda mesleki bağlılığa ve örgütsel bağlılığa verilen önem yönünden farklılaşmalar görülmektedir. Mesleki gelişime destek verilen örgütlerde profesyonel çalışanların mesleki bağlılıkları azalırken, örgütsel bağlılıkları artma eğilimi göstermektedir (Güven, 2006: 16-17).

2.18. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireyin örgüte olan katkısı şeklinde ifade edilen örgütsel bağlılığın, örgüt performansının artırılması, devamsızlıkların ortadan kaldırılması gibi örgütsel katkıları bulunmaktadır. Bu noktada örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgüt için sarf edilen çabalar da artacaktır (Demirel, 2009: 270).

Örgütsel bağlılık düzeyinin, devamsızlık, iş değiştirme ve örgütün dağılmasına neden olma gibi olumsuz sonuçları, iş doyumu, güdülenmenin sağlanması ve etkili

davranışların ortaya çıkması gibi olumlu sonuçlarının olduğu görülmektedir (Balay, 2000: 83).

2.18.1. Düşük Düzeyde Bağlılık

Balay (2000: 85)'a göre düşük örgütsel bağlılığın bireysel gelişime olanak sunabilmesi, yeni iş arayışında olan çalışanın etkili insan kaynağı oluşumuna katkı sağlayabilmesi gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Vurdu, 2017: 59).

Düşük bağlılık düzeyini psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığı şeklinde tanımlayan Koç (2009: 206) ise bu bağlılık düzeyine sahip işgörenlerin ilk fırsat bulduklarında örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi istediklerini ve bu yüzden örgütler için arzu edilmeyen işgörenler olarak nitelendirildiğini ifade etmektedir.

2.18.2. Orta Düzeyde (İlmlı) Bağlılık

Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasında kalan kişilerin örgütlerine tam olarak bağlılık gösteremediği düzeydir. Tam olarak örgüt amaç ve değerleriyle özdeşleşme olmayıp örgüte tam aidiyet ya da sadakatten söz edilemez. Orta düzeyde bağlılığa sahip çalışanların, yeni bir şekillenme yerine kimliklerini koruma gayreti içerisinde oldukları görülmektedir. Ayrıca bu çalışanların, örgütün tüm değerleri yerine bazı değerlerini kabul ettikleri, örgütsel beklentileri yerine getirmeye çalıştıkları ve bunun yanında kişisel değerlerine önem verdikleri görülmektedir (Balay, 2000: 88).

Yaşanan bağlılığın olumsuz sonuçlarına değinen Balay (2000: 89) da orta düzeyde bağlılığa sahip olan çalışanların, toplumsal sorumluluk ve örgütsel sadakat ikileminde kararsızlık yaşaması sonucu örgütte verimsizliğe neden olabileceğini ifade eder.

2.18.3. Yüksek Düzeyde Bağlılık

Örgütlerin en çok istedikleri ve bekledikleri bağlılık düzeyi yüksek dereceli bağlılıktır. Ancak bu bağlılığı sağlamak ve de korumak son derece zor bir durumdur. Yüksek dereceli bağlılık gösteren kişiler, örgüte karşı güçlü tutum ve eğilim içerisindedirler. Bu tutum ve eğilime paralel olarak güçlü bir örgütsel bağlılık gösterirler. Bu bağlılık da kişiye, meslek hayatında başarı, ücret doyumu sağlamanın yanı sıra kişinin örgüte olan sadakati ve bağlılığından dolayı örgüt içerisinde daha iyi pozisyonlara gelmesi şeklinde ödüllendirilmesini sağlayacağı ifade edilmektedir (Balay, 2014: 97). Yüksek örgütsel bağlılığın olduğu örgütlerde çalışanlar örgütleriyle özdeşleşmektedir (Miller, 2003: 73). Yüksek örgütsel bağlılık gösteren kişiler aynı

zamanda yüksek iş bağlılığı da göstermektedirler. Bu kişilerin bireysel veya örgütsel görevlerinin temelinde, örgütü korumak duygusu hâkimdir. Sağlık mazeretleri dışında yüksek oranda devamsızlık göstermemeye gayret ederler (Balay, 2014: 98).

Yüksek düzeyde bağlılığın olumlu sonuçlarına karşın olumsuz sonuçlarından da söz edilebilir. Yüksek düzeyde bağlılık yoğun iş temposuna neden olabileceğinden aile ilişkilerinde sıkıntılar oluşturmaktadır. Örgütsel esnekliğin azalmasına neden olan yüksek düzeyde bağlılık sonucunda geleneksel uygulamalar yerleşik hale gelebilmektedir. Bunun dışında bireyler bazı durumlarda örgüt için yasalara aykırı, etik dışı davranışlara yönelebilmektedir (Balay, 2000: 93). Durkheim (1951) yüksek düzeyde bağlılığın, kişinin grupta gereğinden fazla bütünleşmesini sağladığından, kişinin kendi bağımsız kimliğinin grupta yok olmasına neden olduğunu, bu kişilerin de kişisel yetersizliklerini saklamak ve grup içerisinde daha etkin olabilmek için yüksek düzeyde çaba gösterdiklerini ancak grup dışı ve aile ilişkilerinde sorunlar ve gerilimler yaşadığını ifade etmektedir (Balay, 2014: 99).

2.19. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Okullar eğitim sisteminin, örgütsel, eğitsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştiren, vazgeçilmez öneme sahip örgütleridir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine olan güçlü bağlılığı örgütü bu amaca ulaştıracak en temel esastır. (Balay, 2014: 128). Öğretmenlik mesleği maddi bir kazanç elde etmenin ötesinde, örgütün başarı odaklı amaç ve değerlerinin benimsenmesini gerektiren bir bağlılık gerektirir. Bu bağlılık örgütün başarılı olmasını sağlayacak temel unsurlardan biridir. Öğretmenlerin bağlılığını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar, yapılan işin anlamlılığı, beceri çeşitliliği, öğretmen özerkliği, iş birliği, dönüt, iş doyumu, öğrenme fırsatları, kaynaklar, karara katılım, uygun öğrenme iklimi, iş stresi, gibi faktörlerdir (Balay, 2014: 127).

Öğretmenin işine, okuluna ve öğrencilerin başarısına olan bağlılığının, diğer bir ifade ile örgütüne olan bağlılığının artması, okuluna daha fazla zaman ve enerji harcamasına, okulun başarısının artmasına beraberinde de okulun paydaşları üzerinde etkililiğini arttırmasını sağlayacağı ifade edilmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991: 33).

2.20. Mesleki Performans Tanımı

Mesleki performans ifadesi işgörenleri ilgilendirdiğinden bu kavramın bilinmesi elbette örgüt adına önemli olacaktır. Çalışanlar göstermiş oldukları performansa göre ödül veya ceza sonuçları ile karşılaşmalıdırlar. Bireysel anlamda

performans değerlendirilmesi çalışanları cesaretlendirecektir. Bütüncül performans, yaklaşımı eşitlik ve adalet duygusuna zarar verecektir (Suliman, 2001: 1049).

Mesleki performans düzeyi, çalışanlarda farklılık göstermektedir. Bu da kişilerin yetenekleri ile alakalıdır. Kişinin değer yargıları önem arz etse de önemli olan yetenek ve kabiliyetidir. Bu durumda sorumlu olduğu iş ortamına da bu durumu yansıtmakta ve örgütün amaçları dışına çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar ve yönetim arasında da ayrılıklar, ardından gelişmektedir. Ayrıca çalışan birey yaptığı işin, performansın karşılığını aldığına inanır ise işine daha öz güvenle ve motivasyonla gidecektir (Uygur, 2007: 5)

Gupta (1982)'ya göre işgörenin moral durumu kendisine verilen görevi yerine getirmede belirleyicidir. Stres altındaki çalışan doğal olarak kendisinden beklenen performansı gösteremeyecektir. Bunun için çalışana genel yaşam fırsatlarının her bakımdan sunulması gerekmektedir. Çünkü imkân ve ödüllerden yoksun çalışan işgörenler, performansını aynı seviyede tutamayacağı için örgüt de bu durumdan zararlı çıkacaktır (Gupta, 1982: 135).

2.21. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme; çalışanın, örgüt amaçlarının gerçekleşmesine yaptığı katkının ölçülmesidir (Aldemir vd., 2001: 267). Örgütte çalışanın görev tanımları bağlamında örgütsel hedeflere ne kadar ulaştığını belirlemek adına kullanılan tekniktir (Luecke, 2008: 102).

Bir bakıma performans değerlendirme, örgütsel amaçlara ulaşma yolunda ortaya konan görev tanımlarına çalışma sürecinde mevcut durum ve beklentilerin uyumlu olup olmadığını resmi olarak anlamaya çalışan bir yöntemdir (Luecke, 2008: 101).

Performans değerlendirmede örgütsel hedefler bireysel hedeflere dönüştürülür. Çalışanlardan ne beklenildiği, işin gerekleri çalışana bildirilir ve performans standartları belirlenir. (Bingöl, 2010: 392). Örgütlerin performans yönetim aşamalarından biri olan performans değerlendirme sistemine yönelik asıl amaç, işgörenler boyutunda ortaya konan geri dönütler aracılığı ile geleceğe ve örgütsel vizyona rehberlik etmektir (Turgut, 2001: 58).

Sistemik değerlendirme ile çalışan performansı devamlı takip edilir, çalışana performansı hakkında sık sık geri bildirim verilerek performansının istenen düzeyde kalması sağlanır. Kısaca performans değerlendirme ile çalışan başarısı ve örgüte katkısı, işin gereklerine göre değerlendirilir (Aşkun, 1978: 275).

2.22. Performans Değerlendirmenin Amaçları ve Önemi

Performans değerlendirmede amaç sadece kurumun karnesini görmek değil, bundan sonra daha iyiye ulaşmak için neler yapmak gerektiğini, varsa aksamaları, tespit etmek, müdahale edilecek alanlar için gerekli verilere ulaşmaktır. Sadece çalışanın performansını ölçmeye odaklanmayarak, örgütün gelişimi için neler yapmak gerektiğine de odaklanmak ve ayrıca performansı artırmak için yapılan tüm çalışmaların etkililiğini tespit etmek performans değerlendirmenin amaçları arasındadır (Şentürk, 2005: 37).

Performans değerlendirme, çalışma sonuçlarını daha iyi bir duruma getirmek dolayısıyla, performans verilerinin toplanması ve yayılması görevini yerine getirir (Helvacı, 2002: 158).

Performans değerlendirme; örgütün hedeflerine ulaşım durumunun tespit etmek, çalışan performansını iyileştirmek, çalışanın işe alımı, çalışanın işten çıkartılması gibi bazı amaçlar için de yapılabilir (Benligiray, 2016: 197).

Genel olarak performans değerlendirmenin amaçlarını şu şekilde özetleyebiliriz (Barutçugil, 2004: 429):

Örgüt ve çalışan iyileştirmesi için fikir elde etmek, fırsatlar oluşturmak,

Çalışan verimliliğini artırmak,

Beklentiler hakkında belirsizlik ve endişeleri azaltmak,

Olumlu performansları pekiştirmek, gelişmesini desteklemek,

Ödüllendirme yöntemiyle başarıyı özendirmek,

Kötü performansı belirlemek, çözüm yolu bulmak,

Başarısız çalışanın durumunu gözden geçirilmesini sağlamak,

Çalışanların eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek,

Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek,

Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi artırmak,

Çalışanın örgüt hedefleri ile kendi hedeflerini bütünleştirmesini sağlamak.

Amaçlanan hedeflere ulaşmak ve verim sağlanması için çalışanların izlenerek değerlendirilmesinin önemli olduğu bilinmekte ve sağlanan başarı doğrultusunda değerlendirmelerin yapılması önem arz etmektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 228).

2.23. Eğitimde Performans Değerlendirme

Eğitim örgütlerinin toplumsal açıdan odak noktasını insan oluşturmaktadır. İnsan kavramının eğitimsel yönü tarafından açıklanmasında, insanın öğrenebilirliği üzerinde durulmaktadır (Başaran, 2008: 33).

Günümüzde, çağın gerekliliklerine göre insanların edinmeleri gereken nitelikler farklılaşmakta ve değişmektedir. Eğitim örgütlerinde öğrenen profilinin değişmesi ile birlikte okul, öğretmen, eğitim ve öğrenci gibi kavramların çağın özelliklerine göre yeniden ele alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Hedeflenen amaçlara ulaşma sürecinde sosyal bir yapı olan eğitim örgütlerinin de etkililik ve verimlilikleri önemli görülmektedir. Eğitim örgütlerinde etkililik, öğrenenler üzerinde istendik davranış ve tutumları günlük hayatta uygulayabilmeleri ile ortaya çıkmaktadır. Eğitim sürecinde etkililiğin sağlanmasında önemli bir rol oynayan insan kaynağının eğitim hizmetinin niteliğine ve aynı zamanda ölçülü olarak yönetilmesi ile ilgilidir (Özdemir, 2014: 3).

Performans yönetim sürecinin bir aracı olarak kabul edilen performans değerlendirmelerin örgütsel amaçlara ulaşma sürecinde örgütlerde stratejik olarak önemli olduğu savunulmaktadır (Fındıkcı, 2009: 296)

Günümüzde çağdaş eğitim denetimi paradigmalarında insan kaynağının denetlenmediği durumlarda, çalışanın örgütsel hedeflere ulaşma sürecinde çabasının süremeyeceği ve aynı zamanda mesleki gelişiminin de olamayacağı düşünülmektedir (Akşit, 2006: 77).

2.24. Performansı Etkileyen Faktörler

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanların performansının örgütsel ve bireysel olarak önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütlerde insan kaynaklarının beklentilere ve amaçlara uygun olarak seçilmesi, planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşmada çalışanların ortaya koyduğu olumlu ya da olumsuz mevcut durum derecesini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri genel olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere incelemek mümkündür (Öztürk, 2009:7).

2.25. Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler

“Çalışanların mesleki performansları günümüzde tüm çevrelerde dikkat edilen bir husus olmuştur. Çünkü örgütün verimliliği çalışanların performansına bağlıdır” (Aytok, 2004: 7).

Motivasyonun / Güdülemenin Öğretmen Performansına Etkisi: Akbulut (2004)' un yaptığı araştırmasında aktardığına göre "motivasyon üzerine şunlar belirtilmiştir: “Birçok bilim adamı; tercih edilen davranışa rehberlik etmesi, davranışın uyandırılması ve gösterebilmesi, davranışın amacının belirtilmesi ve davranışın sağlanabilmesi için motivasyon kelimesini kullanır” (Akbulut, 2004: 43).

Motivasyon ve güdülemenin çalışanlara olumlu etkisi yadsınmaz. Çalışanların yaptıklarının takdir edilmesi, çalışanları cesaretlendireceği gibi onların kendilerini özel hissetmelerini sağlayacaktır. Farkına varılmak o an için kendimizi özel hissetmemize yol açar. Bu his ve algı doğrudan bilincimize onaylanma ve saygı mesajları yollar, bu mesajlarda kendimize duyduğumuz öz güveni ve saygıyı artırır. Bu etkiler de örgüt adına ve işgören adına önemli motivasyon faktörleridir. Öğretmenin okuldaki başarısında ve başarısızlığında yeteneklerinin farkına varmasında, zamanı daha iyi kullanıp verimli olabilmesinde ona yardımcı olacak veya olmayacak motivasyonu etkisi çok büyüktür (Güven, 2010: 40).

Okul Kültürünün Öğretmen Performansına Etkisi: Okul kültürü kavramı Japonlardan gelmektedir. Japon firmaları yüksek başarıyı korumayı hedef alırlar. Kültür ve performans arasındaki ilişki şöyledir: Eğer okul kültürü güçlü bağlar yaratırsa, herkes tarafından benimsenebilecek bir organizasyon oluşur. Çoğunluk tarafından istenen bir kültürden de yüksek performans beklenir (Deblois ve Corriveau, 1994: 3).

İletişimin Öğretmen Performansına Etkileri: İletişimin, çalışanın performansına yüksek oranda etkisi vardır. İletişim içinde bulunurken verilen mesajların da olumlu olması gerekmektedir. Yaptığımız ve yapmadığımız şeyler başkalarına bir şeyler söyler. İletişim konusu öğretmenlik mesleği için en önemli konudur. Öğretmenin gerçek performansı kendisini anlatabildiği kadar ortaya çıkar (Güven, 2010: 43).

Örgütsel Destek: Her çalışanın iş yerinde verimli olması için yöneticileri tarafından desteklenmeye olan ihtiyacı işine motive (güdüleme) olmasında büyük etkindir. Motivasyon tanımlarda da genellikle “güç” olarak geçmektedir (Güven, 2010: 33).

Ödüllendirmenin Öğretmen Performansına Etkisi: Karaca (2008) araştırmasında yönetim öncelikle çalışanından yüksek performans alabilmesi için gerekli donanımı sunmalı ve başarılı her etkinliği basit de olsa ödüllendirmelidir. Kurumlardaki en büyük sorun verilen ödülün eşitlik ve adalet ilkelerine uymadığı ve haksızlık yapıldığı yönündedir. Adil olmayan ödüllendirme performans artışı yerine performans düşüşüne sebep olacaktır. Yöneticilerin her ne olursa olsun ödüllendirme, teşvik gibi mesleki performans arttırmaya yönelik etkinliklerde adil ve hakkaniyet ilkesine sınıksız olarak uygulamalarda bulunmaları gerekmektedir (Karaca, 2008: 87).

İnsan her zaman sürekli aynı performans ile hizmet veremeyebilir. Burada önemli olan işverenin performans değişimini ve nedenlerini takip etmesidir (Tozkoparan, 1995: 37-38). Öğretmenlerin karakteristik özellikleri de bilinmeli. Çıkarılan sonuca göre performansa katkısı olacak faktörleri belirlenmeli, bu faktörler arasındaki etkileşimi gündemde tutulmalı, ortak olan değerleri yücelterek çatışmaları giderilmelidir (Narsap, 2006: 41).

Öğretmenlerin performansını etkileyen faktörlere son olarak mesleki yeterlilik, stres ve yöneticilerin liderlik özellikleri eklenebilir.

2.26. Performans Değerlendirme de Yapılan Hatalar

2.26.1. Hale Hatası

Örgütte çalışanın değerlendiricisi tarafından tek yönlü, olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmesine neden olan hata türüdür. Performans değerlendiricilerinin değerlendirilenin performansına yönelik birbirinden bağımsız, belirgin detaylar arasında farkı göremeyerek, değerlendirmede hata yapmasıdır (Uyargil, 2013: 87). Değerlendiricinin, çalışanın belirli özelliğinden etkilenerek değerlendirme esnasında bu etkiden kurtulamaması ve bu etkiye bağlı olarak olumlu ya da olumsuz tutum sergilemesidir (Bingöl, 2006: 350).

Performans değerlendirme uygulayıcılarının hale etkisi altında kalarak değerlendirme yapmalarının çeşitli sebepleri olduğu bilinmektedir. Çalışanın performansının tek boyutu dikkate alınarak etkilenilmesi sonucu olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapılması, performans değerlendirmeye dahil edilmiş kriterler ile çalışanın performansı arasındaki fark ya da benzerlikler arasında ilişki kurulamaması ve değerlendiricinin değerlendirilene karşı sadece ilk izlenimi doğrultusunda değerlendirme yaparak hale etkisi altında kalması sonucunda bu gibi durumların ortaya çıkarak, performans değerlendirmede hata yapma olasılığı artmaktadır (Uyargil, 2013: 87).

2.26.2. Yakın Geçmişteki Hatalardan (Olaylardan) Etkilenme

2.26.3. Kontrast Hataları

Değerlendiricinin çalışanı belirlenen standartlara göre değerlendirirken, diğer değerlendirdiği çalışanlarla karşılaştırma yapması ile meydana gelir (Cascio, 1992: 288). Performans değerlendirmede olması gereken kişiler arası karşılaştırma değil, belirlenen standartlara göre değerlendirme yapmaktır.

2.26.4. Kişisel Önyargılar

Performans değerlendirme sürecinde değerlendiricilerin, değerlendirilene yönelik geliştirdiği önyargılar bu durumun etkisinde kalarak kişisel önyargılar değerlendirme hatasına yol açmaktadır. Performans değerlendiricilerinin farklı birçok durum ya da konuya yönelik olarak geliştirdikleri önyargılar, bu durumun performans değerlendirme sonuçlarına yansımaya sebep olmaktadır. Değerlendiricilerin bu tür hataları önlenmesi için değerlendirmesini yaptığı kişilerin örgütteki mevcut performanslarını dikkate alarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Uyargil, 2013: 91).

2.26.5. Unvandan/ Pozisyondan Etkilenme

Performans değerlendirmesi yapan kişilerde gözlenebilen bir diğer hatalı davranış ise değerlendirdikleri kişilerin pozisyonlarından etkilenmeleridir (Uyargil, 2017: 91).

2.26.6. Atıf Hatası

Örgüt çalışanlarının performansının değerlendirilmesi noktasında davranış sebeplerinde dış etmenlerin dikkate alınmadan kişisel özelliklere göre yapılması atfetme eğilimidir (Göksel, 2013: 100).

2.27. Performans Değerlendirme Yaklaşımları

Performans yönetim sürecinin bir aracı olarak kabul edilen performans değerlendirmelerin örgütsel amaçlara ulaşma sürecinde örgütlerde stratejik olarak önemli olduğu savunulmaktadır (Fındıkçı, 2009: 296).

Eğitim örgütlerinde öğretmen performansının değerlendirilmesi eğitim süreci içindeki olumlu olumsuz yönlerinin saptanarak, öğretmenlerin motive edilmesi ve geleceğe dair önlemlerin alınması için gerekli görülmektedir (Altuntepe, 1999: 83).

2.27.1. 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi

360 derece (çoklu) performans değerlendirme yaklaşımının amacı, farklılıklar bağlamında örgütsel açıdan algılama biçimlerini performans değerlendirme olarak ifade etmektir (Murat ve Bağrıaçık, 2011: 6).

360 derece (çoklu) performans değerlendirme yaklaşımı -doğru uygulandığında- çağdaş ve örgütsel beklentileri yapı ve süreç bakımından karşılamaktadır. Bu yaklaşımı diğer performans değerlendirme uygulamalarından ayıran en temel özellik geri bildirim veriyor olmasıdır, böylece örgüt çalışanlarının sürekli gelişimi amaçlanmaktadır (Uygur ve Sarıgül, 2015: 193). 360 derece (çoklu) performans değerlendirme, örgüt çalışanın özdeğerlendirme dışında çok yönlü olarak astlarından, üstlerinden ve meslektaşlarından vb. kendi performansına dair

dönütler aldığı yaklaşımdır (Uyargil, 2013: 36). 360 derece (çoklu) performans değerlendirme yaklaşımını klasik performans değerlendirme yaklaşımlarından ayıran temel fark, klasik değerlendirmede tek yönlü bir değerlendirme söz konusu iken, 360 derece (çoklu) performans değerlendirmede çok yönlü bir değerlendirmenin olduğu yönündedir (Öztürk, 2009: 167).

Örgütte çalışan kişinin tek yönlü bir değerlendirme sonucundan ziyade, çok yönlü değerlendirme sonuçları ile bütüncül bir veri görünümü elde edebilmektedir. Çoklu performans değerlendirme uygulamalarında iki temel boyuttan bahsedilmektedir. Birinci boyutun çok yönlü olarak gerçekleştirilecek değerlendirme çalışmalarının hangi tür değerlendirme aracı ile belirlenmesi gerektiği, ikinci boyut ise, değerlendirme sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilen kişilere hangi dayanaklar ile ortaya konulacağıdır (Uyargil, 2013: 37).

Değerlendirme sonucunda elde edilen verilerin örgüt çalışanları tarafından klasik yöntemle göre daha nesnel ve güvenilir bulunmakla birlikte, çok yönlü bir yaklaşım olarak performans değerlendirmede sarmal ve etkili görülmektedir (Barutçugil, 2002: 203).

2.27.2. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yöntemler

Sıralama Yöntemi: Bu yöntemde çalışanlar belirlenmiş olan; iş birliği, tutum, işe zamanında gelme gibi değerlendirme kriterleri açısından en güçlü olandan en zayıf olana doğru sıralanır. Önce değerlendirme kriteri belirlenir ve form hazırlanır, daha sonra kritere göre en başarılıdan en başarısıza doğru forma yazılır. Böylelikle başarılı olan çalışanlar tespit edilmiş olur (Şimşek ve Öge, 2011: 322).

Zorunlu Dağılım Yöntemi: Bu yöntem örgüt çalışanlarının performans bakımından normal dağılım gösterdiğini varsaymaktadır. Normal dağılım eğrisine göre yaygın olarak beşli oranlama yapılır. En Düşük %10, Sonra %20, Orta %40, Sonra %20, En Yüksek %10 (Bingöl, 2006: 341).

2.27.3. Ortak Performans Standartlarına Dayalı Yöntemler

Davranış Temelli Değerlendirme Ölçeği: İşin yapılması sırasında gösterilen davranışlara odaklanır. Davranışsal olarak derecelendirilecek boyutları tanımlamak için kritik olay yönteminden yararlanır (Cascio, 1992: 281).

Kritik Olay Yöntemi: Değerlendirici olayları düzenli olarak not etmelidir. Bu süreç zaman alıcı olmaktadır. Bu yöntemin bir diğer güç yanı, çalışanlar arasında karşılaştırma yapacak kadar kritik olay gözlemlemenin zorluğudur. Ayrıca olayların

önem derecesinin değerlendiriciden değerlendiriciye değişebilmesi bu yöntemin güç taraflarından biridir (De Cenzo, Robbins ve Verhulst, 2017: 216).

İlk aşamada kritik olaylar yöntemi yardımıyla iş başarısı ile ilgili veriler toplanır ve boyutsal açıdan gruplanır. Her boyut bir değerlendirme ölçütüdür. Tüm kritik olaylar bu boyutlar içerisinde bir araya getirilerek ölçek geliştirilir. Bu yöntemi hazırlamak uzun zaman almak ve maliyet gerektirmektedir. Ayrıca sürekli iş analizi gerektirdiğinden uygulaması güçtür (Cesur, 2015: 173).

İşaretleme (Karşılaştırma) Listesi: Önce bir kriter belirlenir. Bu kriter gere göre çalışanlar ikişer ikişer birbirleriyle karşılaştırılır, başarılı sayılan çalışana bir işaret konulur. Bu şekilde bütün çalışanlar birbirleriyle ikili karşılaştırmaya tabi tutulur. İşaret sayısına göre çalışanlar bir sıralama oluşturur ve başarılı olan çalışanlar belirlenmiş olur (Şimşek ve Öge, 2011: 323). Bu yöntem ikili karşılaştırma yapılması nedeniyle sıralama yöntemine göre daha doğru bilgi verir, lakin çalışan sayısının fazla olduğu örgütlerde çok fazla zaman alacağından uygulaması zor olur (Aksoy, 2010: 46).

2.27.4. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım Yöntemi

| Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım Yöntemi |
|---|
| <p>Bu tip yöntemlerde çalışanların ulaştıkları hedefler ve ortaya koydukları çıktılar ışığında değerlendirmesi yapılmak istenmektedir. Bu tip yöntemlerden ilki olan direkt indeks yönteminde performans değerlendirmesini kişi kendisi yapabilmekte veya yöneticisiyle birlikte yapabilmektedir. Burada standartlar işin gereği olan çıktılara göre ve subjektif öğeler ışığında oluşur. İşe devam durumu ve verimliliği gibi hususlar bu standartlara örnek teşkil edebilir. Diğer bir yöntem ise yine benzer bir yöntem olup daha genel iş çıktıları üzerinden değerlendirme yapılan standartlar yöntemidir (Uyargil, 2017: 55).</p> |
| <p>Serbest Anlatım Yöntemi: Değerlendiren kişi, değerlendirilen hakkındaki görüşlerini, belli bir kurala bağlı kalmaksızın bir kompozisyon şeklinde yazar. Yazısını, kişinin bilgi, beceri ve tutumları şeklinde başlıklara ayırabilir (Milli Eğitim Vakfı, 2004: 63).</p> |
| <p>Hedeflere Göre Yönetim: En çok bilinen ve yaygın olarak kullanılan performans değerlendirme tekniği "HGY (Hedeflere Göre Yönetim)" dir. Yöneticiler ve çalışanları, açık, ölçülebilir ve belli bir zamanla sınırlı olan ölçütlerini birlikte belirlerler. Bu tekniğin önemi de hedeflerin çalışan ve yöneticiler tarafından birlikte oluşturulmasıdır. Bu sayede, bütün çalışanları aynı kefeye koymak yerine, herkesi bireysel olarak değerlendirmeyi sağlar (Palmer, 1993: 49).</p> |
| <p>Değerleme Merkezi Yöntemi: Çalışanların geçmiş çalışma dönemindeki performanslarını değerlendirmenin yanında, gelecekteki performans durumunu da öngörmeyi amaçlayan yöntemde, çalışanlar, birkaç günlük süre içinde konunun uzmanları tarafından bir dizi teknik kullanılarak değerlendirilir (Milli Eğitim Vakfı, 2004: 63).</p> |
| <p>Öz Değerlendirme: Özdeğerlendirme örgütte çalışanların kendi kendini değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Özdeğerlendirmenin amacı örgüt çalışanlarının kendi performansına yönelik düşüncelerini öğrenerek, eğilim gösterdikleri motivasyonel durumların neler olduğunu öğrenmektir (Palmer, 1993, Akt; Göksel, 2013: 47).</p> <p>Özdeğerlendirmenin performans değerlendirme süreçlerinde tek başına kullanılmadığı bilinmekle birlikte, farklı değerlendirme yaklaşımları ile beraber kullanılmaktadır. Kişinin örgütte kendi mevcut durumlarını nasıl gördüklerini ortaya çıkarmak ve farklı yaklaşımlarla karşılaştırmak amaçlı özdeğerlendirme yapılabilmektedir (Uyargil, 2013, 33).</p> |

2.27.5. Grafik Ölçüm Yöntemi

Grafik Değerlendirme Yöntemi: Değerlendirilecek özellik belirlenir. Çalışanlar liste halinde alt alta yazılır. Her ismin karşısında “çok yetersiz ile çok iyi” arasında beşli değerlendirme tablosu bulunmaktadır. Çalışan değerlendirilerek tablodan uygun seçenek işaretlenir. Çalışanların belirlenmiş özellikte nasıl olduklarını toplu halde görmeyi sağlar (Çetin vd., 2018: 159).



2.28. İlgili Literatür Çalışmaları

2.28.1. Konuyla İlgili (Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Performans) Araştırmalar

Cerit, (2009) yapmış olduğu bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile iş birliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda ise örgütsel güven düzeyi ile iş birliği yapma düzeyleri arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir.

Farklı bir çalışmada Titrek, (2009) şehir değişkeninin de etkili olduğu batı bölgeleri ve büyükşehirlerdeki okullardaki örgütsel adalet algısının doğu bölgelerdeki okulların örgütsel adalet algısından daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

Baş, (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel adaletin örgütsel güveni yordama gücünü incelediği çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Baş ve Şentürk, (2011) yaptıkları bir çalışmada elde edilen bulgulara göre; ilköğretim öğretmenleri okullarında örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlığa ve örgütsel güvene ilişkin olarak olumlu algılara sahip olduğu, örgütsel adalet algılarının cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılaşmazken eğitim durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Özgan ve Bozbayındır (2011) çalışmalarında, yöneticilerin öğretmenlere işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında adil olmadıkları; yöneticilerin ödüllendirme, ders programı, karar alma sürecine katılma, görevlendirme, kurallar ve cezalar, nöbet yerleri, ilişkiler, sevk ve izin ve sicil notu vermede adil olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Selvitopu ve Şahin, (2013) yapmış olduğu çalışma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Ay ve Koç, (2014) öğretmenlerin örgütsel adalet algı boyutları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, en güçlü ilişkinin ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğu belirlenmiştir.

Akın ve Orman, (2015), öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, öğretmenlerin okuldaki ilişkilerinde büyük ölçüde güven duyduklarını, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu belirlenmiştir.

| |
|---|
| <p>Altaş ve Çekmecelioğlu, (2015) Sakarya ilinde 125 okul öncesi öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmalarında hem prosedürel hem de dağıtımsal adaletin iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.</p> |
| <p>Alkış ve Güngörmez (2015) yapmış olduğu bir çalışmada, örgütsel adaletin cinsiyet, medeni durum, sendika üyelik durumu, yaş, öğrenim durumu, okuldaki hizmet süresi ve meslekteki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermediği, branş, aylık ücret, okuldaki öğretmen sayısı ve okul türüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.</p> |
| <p>Şahin ve Kavas, (2016) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir.</p> |
| <p>Akyavuz, (2017) öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonunda, öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin yüksek, örgütsel güven düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.</p> |
| <p>Akman, (2018) örgütsel adalet, iş motivasyonu ve öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu çalışmada, öğretmenlerin iş motivasyonu ve örgütsel adalet algılarının görece orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.</p> |
| <p>Koç, (2019) öğretmenlerin örgütsel güven algılarını incelediği çalışmasında; İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel güvene sahipken proje İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin proje kapsamında olmayan İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bir örgütsel güven hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.</p> |
| <p>Yılmaz vd. (2021) çalışmalarında yaptıkları meta analizi sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün yüksek, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.</p> |
| <p>Demir ve İnandı, (2022) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre; okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının tüm alt boyutları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkide olduğu ortaya koyulmuştur.</p> |

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Tezin bu bölümünde öncelikle araştırmanın yöntemine, modeline ve hipotezlerine yer verilmiştir. Bununla beraber araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları sunulmuştur. Bunu takiben verilerin toplanması ve örneklem seçimi yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak verilerin analizleri kapsamlı bir şekilde açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

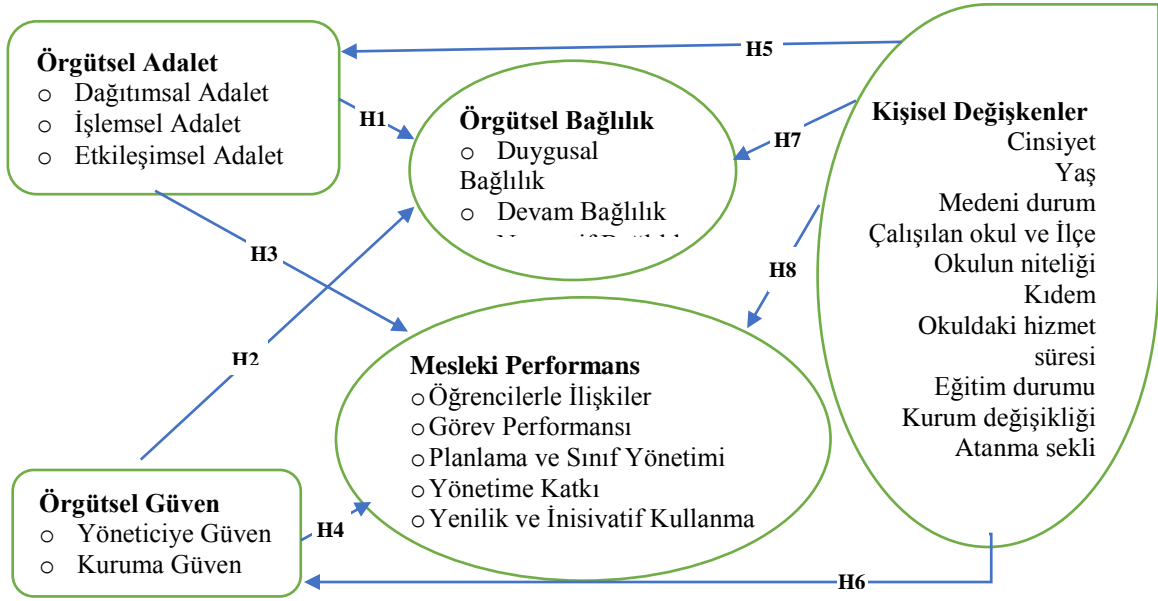
Bu tez çalışmasında, örgütsel adalet ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılığa ve mesleki performansa etkisi beden eğitimi ve spor öğretmenleri özelinde incelenmektedir. Sosyal bilimlerde araştırmalar tanımlayıcı, keşfedici ve açıklayıcı olarak üç grupta değerlendirilir. Yaygın kullanılan sınıflandırmalarda biri de yöntem açısından değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler nitel ve nicel yöntem olarak temelde iki türe ayrılır. Ayrıca kapsadıkları süreye göre de değerlendirilmektedir. Bu araştırmada, yöntem olarak nicel paradigma kullanılmış, araştırmanın amacı da göz önüne alınarak keşfedici, maliyet ve zaman sınırlılığı açısından kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bunun yanında bu araştırmada araştırılacak konu hakkında kuramsal bir çerçeveye uygun araştırma evreninin genelini ya da evren içerisinden belirlenen örneklem gurubu üzerinde yapılacak tarama yöntemi genel tarama yöntemi olarak tanımlanmakta ve örneklem gurubu kişisel değişkenlerinin ayrı ayrı değerlendirilmesini kapsadığı gibi söz konusu değişkenlerin değişimini açıklamada beraberce kullanan ilişkisel tarama şeklinde de uygulanmaktadır (Karasar, 2012).

Bu çalışmada yöneticilerden algılanan örgütsel adalet davranışları ve örgütsel güven algıları beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarını ve mesleki performanslarını ne düzeyde açıkladığını (yordadığını) belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yöneticilerden algılanan örgütsel adalet davranışları ve örgütsel güven algıları araştırmanın bağımsız değişkenini, örgütsel bağlılık ve mesleki performans ise bağımlı değişkenin bir bölümünü oluşturmaktadır. Diğer bağımsız değişkenler öğretmenlerin kişisel değişkenleridir. Örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve mesleki performansların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekline

anlamli düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edilmek tez çalışmasının diğer bölümünü oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelinin merkezinde örgütsel bağlılık ve mesleki performans bulunmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılığı ve mesleki performansı etkileyen iki faktör değerlendirilmiştir. Bunlar; örgütsel adalet ve örgütsel güven. Bu doğrultuda, örgütsel adalet ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ve mesleki performansa herhangi bir etkisinin olup olmadığını, herhangi bir etki var ise bu etkinin hangi alt boyutlar arasında olduğunu ve ortaya çıkan etkinin oranını belirlemek araştırmanın önceliğidir. Araştırma amacına uygun olarak oluşturulan model Şekil 3.1’de görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların (beden eğitimi ve spor öğretmenleri) kişisel ve kurum içindeki durumunu yansıtan kişisel değişkenler kullanılmıştır.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Bu tez çalışmasının amacı doğrultusunda örgütsel adalet ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve mesleki performans arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

| | |
|--|---|
| H₁: | Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. |
| Alt hipotezleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür: | |
| H_{1a}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{1b}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{1c}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |

H₂: Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Alt hipotezleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

| | |
|------------------------|--|
| H_{2a}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{2b}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{2c}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |

H₃: Örgütsel adalet ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Alt hipotezleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

| | |
|------------------------|---|
| H_{3a}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{3b}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{3c}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan planlama ve sınıf yönetimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{3d}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yönetime katkı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{3e}: | Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |

H₄: Örgütsel güven ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Alt hipotezleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

| | |
|------------------------|--|
| H_{4a}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{4b}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{4c}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan planlama ve sınıf yönetimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{4d}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yönetime katkı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |
| H_{4e}: | Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. |

H₅: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Alt hipotezleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

| | |
|------------------------|--|
| H_{5a}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5b}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5c}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5d}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışılan okula göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5e}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5f}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun niteliğine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5g}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5h}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5i}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5j}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşüncelerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{5k}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin atanma şekline göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |

H₆: Beden Eğitimi ve spor öğretmenleri demografik özelliklerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

| | |
|------------------------|---|
| H_{6a}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6b}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6c}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6d}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışılan okula göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6e}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6f}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun niteliğine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6g}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6h}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6i}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6j}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşüncelerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{6j}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin atanma şekline göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |

H₇: Beden Eğitimi ve spor öğretmenleri demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

| | |
|------------------------|--|
| H_{7a}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7b}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7c}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7d}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışılan okula göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7e}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7f}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun niteliğine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7g}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7h}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7i}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7j}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşüncelerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{7k}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin atanma şekline göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |

H₈: Beden Eğitimi ve spor öğretmenleri demografik özelliklerine göre mesleki performansları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

| | |
|------------------------|--|
| H_{8a}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8b}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8c}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8d}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışılan okula göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8e}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8f}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun niteliğine göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8g}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8h}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8i}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8j}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşüncelerine göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |
| H_{8k}: | Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin atanma şekline göre mesleki performans düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. |

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya ili Merkez ilçelerinde (Selçuklu, Karatay, Meram) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokul, lise ve özel eğitim kurumlarında görev yapan Beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen resmi verilere göre Konya ili merkez ilçelerinde (Meram, Selçuklu ve Karatay) MEB'e bağlı okullarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sayılarının dağılımı Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: *Araştırmanın Evreni*

| İlçeler | Okul Sayısı | Yüzde % | Öğretmen Sayısı | Yüzde % |
|----------|-------------|---------|-----------------|---------|
| Meram | 114 | 30 | 163 | 26 |
| Selçuklu | 182 | 48 | 343 | 54 |
| Karatay | 84 | 22 | 124 | 20 |
| Toplam | 380 | 100 | 630 | 100 |

Kaynak: Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü

Çalışmada ulaşılabilirlik ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin uygunluğu açısından örnekleme yöntemine gidilmiştir. Örneklem için tabakalı örneklem olan küme örneklem seçilmesi uygun görülmüştür. Örneklemi oluşturan okulların belirlenmesinde tabakalı örneklemede iki aşamalı olan küme örnekleme yöntemi uygulanmıştır. İlk aşamada, Konya ilinin merkez ilçelerindeki (Meram, Selçuklu, Karatay) okullar, tabakalara ayrılmış ve tesadüfi olarak belirlenmiştir. İkinci aşamada ise seçilen okullar kademeleri dikkate alınarak türlerine göre A: ortaokul, B: lise ve C: özel eğitim şeklinde kümelenmiştir. Kümelenen okullar tesadüfi numara çekme programı ile ilçelerdeki okullar tesadüfi yöntem kullanılarak belirlenmiştir. Kura sonucu belirlenen okullara ölçekler dağıtılmıştır. Okullara görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmeni birden fazla olmasından dolayı toplam 400 adet ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan bu ölçeklerden 238'i katılımcılar tarafından doldurulmuş ve analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin doldurulması tamamen gönüllük esasına dayandırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Meram ilçesinde 35 ortaokul, 38 lise ve 1 özel eğitim toplam 74 okulda; Selçuklu ilçesinde 52 ortaokul 30 lise ve 8 özel eğitim toplam 90 okulda; Karatay ilçesinde ise

51 ortaokul, 22 lise 1 özel eğitim olmak üzere toplam 74 okulda görev yapan toplamda 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin değişkenlere ait bilgiler ile ilgili frekans ve yüzdelik değerleri Tablo 3.2’de görülmektedir.

Tablo 3.2: *Araştırma Örnekleminde Bulunan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Sayısal Dağılımları*

| Değişkenler | | f | % |
|---------------------------------------|------------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 54 | 22,7 |
| | Erkek | 184 | 77,3 |
| Yaş | 30 yaş altı | 32 | 13,4 |
| | 31-40 yaş | 58 | 24,4 |
| | 41-50 yaş | 131 | 55,0 |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 7,2 |
| Medeni Durum | Evli | 200 | 84,0 |
| | Bekar | 38 | 16,0 |
| Çalışılan Okul | Kamu | 212 | 89,1 |
| | Özel | 26 | 10,9 |
| Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe | Karatay | 74 | 31,1 |
| | Meram | 74 | 31,1 |
| | Selçuklu | 90 | 37,8 |
| Okulun Niteliği | Ortaokul | 138 | 58,0 |
| | Lise | 90 | 37,8 |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,2 |
| Mesleki Kıdem | 1-5 Yıl | 32 | 13,4 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 14,3 |
| | 11-15 Yıl | 31 | 13,0 |
| | 16-20 Yıl | 50 | 21,0 |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 38,3 |
| Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi | 1-3 yıl | 82 | 34,5 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 31,9 |
| | 7-9 Yıl | 42 | 17,6 |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 16,0 |
| Eğitim Durumu | Lisans | 189 | 79,4 |
| | Lisansüstü | 49 | 20,6 |
| Kurum Değişikliği Düşünme Durumu | Evet | 87 | 36,6 |
| | Hayır | 151 | 63,4 |
| Atanma Şekli | 2000 yılı öncesi | 98 | 41,2 |
| | KPSS ile | 140 | 58,8 |
| Toplam | | 238 | 100,0 |

Tablo 3.2 incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 184 (%77,3)’ünün erkek ve 54 (%22,7)’ünün kadın olduğu; 32 (%13,4)’sinin 30 yaş altı, 58 (%24,4)’inin 31-40 yaş arasında, 131 (%55)’inin 41-50 yaş arasında ve 17 (%7,2)’sinin 51 yaş ve üstü olduğu; çoğunluğunun evli (200; %84) ve kamuya bağlı okullarda (212; %89,1) görev yaptığı görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğunun ortaokullarda (138; %58) görev yaptığı; 74

(%31,1)'ünün Karatay ve Meram ilçelerine bağlı okullarda, 90 (%37,8)'ının ise Selçuklu ilçesine bağlı okullarda görevli oldukları görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 32 (%13,4)'sinin 1-5 yıl, 34 (%14,3)'ünün 6-10 yıl, 31 (%13)'inin 11-15 yıl, 50 (%21)'sinin 16-20 yıl ve 91 (%13)'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, 82 (%34,5)'sinin 1-3 yıl, 76 (%31,9)'sının 4-6 yıl, 42 (%17,6)'sinin 7-9 yıl ve 38 (%16)'inin 10 yıl ve üzeri görev yaptığı okuldaki çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğunun lisans mezunu (189; %79,4) olduğu ve kurum değişikliği düşünmediği (151; %63,4) ve KPSS (140; %58,8) ile atandığı görülmektedir (Tablo 3.2).

3.4. Veri Toplama Araçları

Tez çalışmasının amacına ulaşabilmek için veri toplama aracı olarak daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış bazı ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şeklini içeren demografik bilgileri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde örgütsel adalet ölçeği, üçüncü bölümünde örgütsel güven envanteri, dördüncü bölümünde örgütsel bağlılık ölçeği ve son ölçek ise mesleki performans ölçeğidir.

Ankette bulunan ölçeklerin oluşturulması için kapsamlı bir alanyazın araştırması yapılmış ve alanyazın taramasında kaynakların güncel olmasına ve literatürde genel kabul görmüş olmasına dikkat edilmiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için “Cronbach Alfa Katsayısı” kullanılmıştır. Anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları, her bir ölçek ve ölçeklerin alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan anket formu **EK.7.7'de** yer almaktadır.

3.4.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Beden Eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin adalet algıları Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile belirlenmiştir. Polat (2007) tarafından ön görülen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) (Exploratory Factor Analysis) ile yapının Şamdan (2019) tarafından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis) ile doğrulanmıştır.

Toplam 19 madde ve üç faktörden oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” 5’li Likert tipinde ‘Hiç katılmıyorum’ (1) ile ‘Tamamen katılıyorum’ (5) şeklinde değerlendirilen ve Dağıtımsal Adalet, İşlemsel/Prosedür Adaleti ve Etkileşimsel Adalet alt boyutlarından oluşan bir ölçektir. “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve alt boyutlarından elde edilen skorun (puan) yüksek olması, öğretmenlerin görev yaptığı okula yönelik örgütsel adalet algılarının olumlu, düşük skor ise olumsuz olarak algılandığını göstermektedir. Polat (2007)’in çalışmasında yapılan deneme uygulamasında genel güvenilirlik (iç-tutarlılık) katsayısı 0,85 olarak hesaplanmış ve herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. Asıl uygulamada ise ölçeğin üç alt boyuttan meydana geldiği bulunmuş, ilk faktör (Dağıtımsal Adalet) için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Apha) 0,89; ikinci faktör (İşlemsel/Prosedür Adaleti) için 0,95 ve üçüncü faktör (Etkileşimsel Adalet) için 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,96 olarak bulunmuştur (Polat, 2007).

Şamdan (2019)’in çalışmasında ise Dağıtımsal Adalet için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,924$; İşlemsel/Prosedür Adaleti için $\alpha=0,961$; Etkileşimsel Adalet için $\alpha=0,949$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,977$ olarak bulunmuştur. Ayrıca Dağıtımsal Adalet alt boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,708 ile 0,837; İşlemsel Adalet alt boyutunun 0,815 ile 0,857; Etkileşimsel Adalet alt boyutunun 0,864 ile 0,894 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu belirtilmiştir. “Örgütsel Adalet Ölçeği”nin üç faktörlü yapısı Şamdan (2019) tarafından doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2/df = 2.91$, AGFI = 0,892, GFI = 0,930, CFI = 0,936, NFI = 0,917, RMR = 0,049, RMSEA = 0,062) olarak bulunmuştur. “Örgütsel Adalet Ölçeği” modeline yönelik uygulanan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile bulunan uyum kriterlerinin, Polat’ın (2007) belirlediği yapıyla uyumlu olduğunu göstermiştir.

Çalışmada kullanılan bu ölçekle ilgili, daha önce öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçları (madde analizi sonuçları, uyum indeks değerleri ve faktör yüklemeleri) “Örgütsel Adalet Ölçeği”nin beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun yanında yapmış olduğumuz çalışmada ise, 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde Örgütsel Adalet Ölçeği’nin Cronbach Alpha değeri her faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır (Tablo 3.3).

Tablo 3.3: Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi

| Boyut | Madde | Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa | Cronbach Alfa (α) |
|-------------------------------|-------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Dağıtımsal Adalet | ÖA1 | ,797 | ,913 | 0,972 |
| | ÖA2 | ,725 | ,922 | |
| | ÖA3 | ,805 | ,912 | |
| | ÖA4 | ,798 | ,913 | |
| | ÖA5 | ,768 | ,917 | |
| | ÖA6 | ,844 | ,907 | |
| İşlemsel Adalet | ÖA7 | ,876 | ,958 | 0,964 |
| | ÖA8 | ,843 | ,960 | |
| | ÖA9 | ,818 | ,961 | |
| | ÖA10 | ,861 | ,959 | |
| | ÖA11 | ,860 | ,959 | |
| | ÖA12 | ,842 | ,960 | |
| | ÖA13 | ,864 | ,959 | |
| | ÖA14 | ,854 | ,959 | |
| | ÖA15 | ,813 | ,961 | |
| Etkileşimsel Adalet | ÖA16 | ,840 | ,924 | 0,938 |
| | ÖA17 | ,826 | ,928 | |
| | ÖA18 | ,879 | ,911 | |
| | ÖA19 | ,871 | ,914 | |
| Örgütsel Adalet Ölçeği | | | | 0,977 |

Örgütsel Adalet Ölçeğinin Dağıtımsal Adalet boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,972$; İşlemsel Adalet boyutu için $\alpha=0,964$; Etkileşimsel Adalet boyutu için $\alpha=0,938$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,977$ olarak bulunmuştur. Dağıtımsal Adalet boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,725 ile 0,844; İşlemsel Adalet alt boyutunun 0,813 ile 0,876 ve Etkileşimsel Adalet alt boyutunun 0,826 ile 0,879 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 3.3). Bu değerler, Örgütsel Adalet Ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenilirliğin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri örnekleminde Örgütsel Adalet Ölçeğinin bütün olarak kullanılabilirliğini ve güvenilirlik düzeyinin de çok yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4.2. Örgütsel Güven Envanteri

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından örgüt içi güven algısının yatay ve dikey açılardan ve sisteme karşı duyulan güven açısından ölçülebilmesi amacıyla geliştirilen ve Demircan (2003) tarafından Türkçe'ye adapte edilen ve Eğriboyun (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olan Örgütsel Güven Envanteri (Organizational Trust Inventory-OTI) çalışmada kullanılmıştır. Örgüte güven ve yöneticiye güven olmak üzere iki boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeği 12 madde ve 5'li likert tipinde “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “kesinlikle katılıyorum (5)” aralığında ifadeler yer almaktadır. 12 maddenin ilk 8'i e (1-8'inci maddeler) yöneticiye güveni, sonraki 4 madde (9-12'nci maddeler) örgütün kendisine duyulan güveni ölçmeye yöneliktir. Ölçek daha önce Türkçe'ye çevrilmiş ve hem ulusal (Taşlıyan, Güler ve Kahveci 2021; Sevinç-Altaş, 2021; Naktiyok ve İşcan, 2019; Büyükbeşe ve Dağ, 2018; İşcan ve Sayın, 2010; Yurdakul ve diğ., 2013; Akdoğan ve Köksal, 2014) hem de uluslararası alanyazında (Joseph ve Winston, 2005; Straiter 2005) kullanılarak geçerlik ve güvenilirliği saptanmıştır.

Çalışmada kullanılan bu ölçekle ilgili, daha önce öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçları (madde analizi sonuçları, uyum indeks değerleri ve faktör yüklemeleri) “Örgütsel Güven Envanteri” nin beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun yanında yapmış olduğumuz çalışmada ise, 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde Örgütsel Güven Envanteri'nin Cronbach Alpha değeri her faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır (Tablo 3.4).

Tablo 3.4: Örgütsel Güven Envanterine Yönelik Güvenirlilik Analizi

| Boyut Madde | Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa | Cronbach Alfa (α) |
|---------------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Yöneticiye Güven | ÖG1 | ,845 | ,966 |
| | ÖG2 | ,924 | ,961 |
| | ÖG3 | ,852 | ,965 |
| | ÖG4 | ,885 | ,963 |
| | ÖG5 | ,906 | ,962 |
| | ÖG6 | ,838 | ,966 |
| | ÖG7 | ,856 | ,965 |
| | ÖG8 | ,889 | ,963 |
| Örgüte Güven | ÖG9 | ,876 | ,958 |
| | ÖG10 | ,843 | ,960 |
| | ÖG11 | ,818 | ,961 |
| | ÖG12 | ,861 | ,959 |
| Örgütsel Güven Envanteri | | | 0,966 |

Örgütsel Örgütsel Güven Envanterinin Yöneticiye Güven boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,968$ ve Örgüte Güven boyutu için $\alpha=0,897$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,966$ olarak bulunmuştur. Yöneticiye Güven boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,838 ile 0,924 ve Örgüte Güven boyutunun 0,818 ile 0,876 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 3.4). Bu değerler, Örgütsel Güven Envanteri'nin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenilirliğin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri örnekleminde Örgütsel Güven Envanteri'nin bütün olarak kullanılabilirliğini ve güvenilirlik düzeyinin de çok yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ölçmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Açıklayıcı (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan ve Türkçeye uyarlanan, orijinal formu Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale) çalışmada kullanılmıştır. Üç boyut (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ve 18 maddeden oluşan ölçeğin duygusal bağlılık boyutu 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam bağlılığı boyutu 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve normatif bağlılık boyutu ise yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Kesinlikle katılıyorum (5)” aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri tersten kodlanmaktadır.

Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) çalışmasında birinci faktörü toplam varyansın % 35.418'ini, ikinci faktörü %9.177'sini ve üçüncü faktörü ise %8.124'ünü açıkladığı belirtilmiştir. Bütün faktörler toplamda örgütsel bağlılığı % 52.719 oranında açıklamaktadır. Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) çalışmasında faktör yükleri .33 ile .80 arasında dağıldığı görülmektedir. Faktör yükleri .33 ile .80 arasında dağılan ölçeğin maddelerin tamamı (13. madde (.33 faktör yükü) dışındaki) .40 üzeri faktör yüküne sahip olduğu gözlenmiştir. Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında; birinci boyutta .80, ikinci boyutta .73, üçüncü boyutta .80 ve ölçek toplamında ise .88 olduğu saptanmıştır.

Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) çalışmasında uyum indekslerine ilişkin ölçütler $\chi^2/df = 2.104$, AGFI = 0,84, GFI = 0,88, CFI = 0,90, NFI = 0,83, RFI=0.80, RMSEA = 0,070 olarak bulunmuştur. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” modeline yönelik uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile bulunan uyum kriterlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve orijinal yapıyla uyumlu ya da orijinal yapının doğrulandığını göstermiştir. Sonuç olarak Dağlı, Elçiçek ve Han (2017)’nin 226 öğretmene uygulanan ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları, orijinal yapının Türkçe formda da aynı yapıda karşılık bulduğunu ve doğrulandığını göstermiştir.

Çalışmada kullanılan bu ölçekle ilgili daha önce öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçları (madde analizi sonuçları, uyum indeks değerleri ve faktör yüklemeleri) "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmada kullanılan bu ölçekle ilgili, daha önce öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçları (madde analizi sonuçları, uyum indeks değerleri ve faktör yüklemeleri) “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Bunun yanında yapmış olduğumuz çalışmada ise, 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ nin Cronbach Alpha değeri her faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır (Tablo 3.5).

Tablo 3.5: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi

| Boyut | Madde | Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa | Cronbach Alfa (α) |
|-------------------|-------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Duygusal Bağlılık | ÖB1 | ,629 | ,824 | 0,848 |
| | ÖB2 | ,632 | ,824 | |
| | ÖB3 | ,463 | ,857 | |
| | ÖB4 | ,726 | ,804 | |
| | ÖB5 | ,734 | ,803 | |
| | ÖB6 | ,624 | ,825 | |
| Devam Bağlılığı | ÖB7 | ,449 | ,697 | 0,750 |
| | ÖB8 | ,518 | ,679 | |
| | ÖB9 | ,600 | ,651 | |
| | ÖB10 | ,604 | ,648 | |
| | ÖB11 | ,467 | ,747 | |
| | ÖB12 | ,477 | ,720 | |
| Normatif Bağlılık | ÖB13 | ,324 | ,703 | 0,701 |
| | ÖB14 | ,449 | ,693 | |
| | ÖB15 | ,584 | ,575 | |
| | ÖB16 | ,470 | ,623 | |
| | ÖB17 | ,535 | ,599 | |

| | | | |
|---------------------------------|------|------|-------|
| ÖB18 | ,565 | ,584 | 0,842 |
| Örgütsel Bağlılık Ölçeği | | | |

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,848$; Devam Bağlılığı boyutu için $\alpha=0,750$; Normatif Bağlılık boyutu için $\alpha=0,701$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,842$ olarak bulunmuştur. Duygusal Bağlılık boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,463 ile 0,734; Devam Bağlılığı boyutunun 0,449 ile 0,604 ve Normatif Bağlılık boyutunun 0,324 ile 0,584 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında kabul edilebilir düzeyde ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 3.5). Bu değerler, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenirliliğin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri örnekleminde Örgütsel Bağlılık Ölçeği' nin bütün olarak kullanılabilirliğini ve güvenilirlik düzeyinin de yeterli olduğunu göstermektedir.

3.4.4. Mesleki Performans Ölçeği

“Meslek Performans Ölçeği” Eskibağ (2014) tarafından Türk eğitimi sisteminin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınarak, öğretmenlerin performansını ölçmek için ilgili literatürden (Altuntepe 1999, 81-106; Saylan; Uyangör 1998, 35-65; Şişman; Turan 2002; Erdoğan 2000; Cemaloğlu 2002, 180-192) faydalanarak geliştirilmiştir. 33 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipinde ve “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “5= Kesinlikle Katılıyorum” aralığında değerlendirilmektedir. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanın artması algılanan performansın arttığı şeklinde değerlendirilmektedir. Eskibağ (2014) tarafından öğretmenlerin mesleki performanslarını (öğrencilerle ilişkileri, görev performansı, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı ve yenilik ve inisiyatif kullanma) ölçmek için geliştirilmiş olan ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0,92 olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.6: Mesleki Performans Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizi

| Boyut Madde | Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa | Cronbach Alfa (α) | |
|------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------|-------|
| Öğrencilerle ilişkiler | MP1 | ,749 | ,862 | 0,882 |
| | MP2 | ,740 | ,862 | |
| | MP3 | ,765 | ,861 | |
| | MP4 | ,794 | ,859 | |
| | MP5 | ,663 | ,867 | |
| | MP6 | ,780 | ,860 | |
| | MP7 | ,709 | ,864 | |
| | MP8 | ,756 | ,861 | |
| | MP9 | ,690 | ,865 | |
| | MP10 | ,702 | ,876 | |

| | | | | |
|----------------------------------|------|------|------|-------|
| Görev Performansı | MP11 | ,722 | ,781 | 0,830 |
| | MP12 | ,539 | ,816 | |
| | MP13 | ,709 | ,785 | |
| | MP14 | ,686 | ,791 | |
| | MP15 | ,454 | ,846 | |
| | MP16 | ,611 | ,801 | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | MP17 | ,692 | ,898 | 0,905 |
| | MP18 | ,769 | ,882 | |
| | MP19 | ,856 | ,864 | |
| | MP20 | ,697 | ,902 | |
| | MP21 | ,823 | ,871 | |
| Yönetime Katkı | MP22 | ,673 | ,827 | 0,857 |
| | MP23 | ,711 | ,821 | |
| | MP24 | ,651 | ,837 | |
| | MP25 | ,702 | ,820 | |
| | MP26 | ,658 | ,833 | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | MP27 | ,533 | ,809 | 0,826 |
| | MP28 | ,548 | ,807 | |
| | MP29 | ,740 | ,782 | |
| | MP30 | ,629 | ,796 | |
| | MP31 | ,657 | ,798 | |
| | MP32 | ,632 | ,793 | |
| | MP33 | ,551 | ,811 | |
| Mesleki Performans Ölçeği | | | | 0,948 |

Çalışmada kullanılan bu ölçekle ilgili, daha önce öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonuçları (madde analizi sonuçları, uyum indeks değerleri ve faktör yüklemeleri) “Mesleki Performans Ölçeği”nin beden eğitimi ve spor öğretmenleri için de geçerli ve güvenilir olduğu göstermektedir. Bunun yanında yapmış olduğumuz çalışmada ise, 238 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde Mesleki Performans Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri her faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır (Tablo 3.6).

Mesleki Performans Ölçeğinin Öğrencilerle İlişkiler boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,882$; Görev Performansı boyutu için $\alpha=0,830$; Planlama ve Sınıf boyutu için $\alpha=0,905$; Yönetime Katkı boyutu için $\alpha=0,857$; Yenilik ve İnisiyatif Kullanma boyutu için $\alpha=0,826$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,948$ olarak bulunmuştur. Öğrencilerle İlişkiler boyutuna ait madde-toplam korelasyon katsayıları 0,663 ile 0,794; Görev Performansı boyutunun 0,454 ile 0,722; Planlama ve Sınıf boyutunun 0,692 ile 0,856; Yönetime Katkı boyutunun 0,651 ile 0,711 ve Yenilik ve İnisiyatif Kullanma boyutunun 0,533 ile 0,740 arasında olduğu bulunmuş ve maddeler ile boyutlar arasında kabul edilebilir düzeyde ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 3.6). Bu değerler, Mesleki Performans Ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenilirliğin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri örnekleminde Mesleki Performans Ölçeği'nin bütün olarak kullanılabilmesini ve güvenilirlik düzeyinin de yeterli olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden toplanan veriler (kişisel bilgi formu, Örgütsel Adalet Ölçeği, Örgütsel Güven Envanteri, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Mesleki Performans Ölçeği) SPSS programı aracılığıyla istatistiksel analizleri yapılmıştır. Veriler ilk aşamada herhangi eksik, hatalı veri olup olmadığı kontrol edilmiş daha sonra bir değişkenle ilgili sayısal verilerin derlenmesi, tanımlanması ve sunulmasında kullanılan betimsel (tanımlayıcı) istatistiklerden (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yararlanılarak örnekleme yer alan öğretmenlerin profilleri belirlenmiştir.

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarılabilmek için kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi sürecinde verilerin normal dağılım gösterip göstermemesi önemlidir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek için çarpıklık “skewness” ve basıklık “kurtosis” değerleri yorumlanabilir. Tez çalışmasında parametrik ve non-parametrik analizlerden hangilerinin uygulanacağına karar vermek üzere ölçek puanlarının normallik dağılımları incelenmiştir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler: Ortalama, Minimum ve Maximum Değerleri, Standart Sapma, Kurtosis ve Skewness Değerleri.

| Değişkenler | N | Min | Maks | Mean | SS | Skewness | Kurtosis |
|---------------------------------|-----|------|------|------|------|----------|----------|
| Örgütsel Adalet Ölçeği | | | | | | | |
| Dağıtımsal Adalet | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,44 | 1,11 | -,521 | -,696 |
| İşlemsel Adalet | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,52 | 1,05 | -,641 | -,291 |
| Etkileşimsel Adalet | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,38 | 1,09 | -,307 | -,825 |
| Adalet Genel | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,47 | 1,03 | -,506 | -,513 |
| Örgütsel Güven Envanteri | | | | | | | |
| Yöneticiye Güven | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,59 | 1,03 | -,633 | -,236 |
| Örgüte Güven | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,51 | 1,02 | -,456 | -,423 |
| Örgütsel Güven Genel | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,57 | ,98 | -,599 | -,190 |
| Örgütsel Bağlılık Ölçeği | | | | | | | |
| Duygusal Bağlılık | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,47 | ,92 | -,223 | -,439 |
| Devam Bağlılığı | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,31 | ,77 | -,166 | -,056 |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|-----|------|------|------|------|--------|-------|
| Normatif Bağlılık | 238 | 1,00 | 5,00 | 3,10 | ,73 | -,212 | ,344 |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 238 | 1,00 | 4,89 | 3,30 | ,62 | -,499 | ,761 |
| Mesleki Performans Ölçeği | | | | | | | |
| Öğrencilerle İlişkiler | 238 | 1,00 | 5,00 | 4,20 | ,55 | -1,421 | 1,516 |
| Görev Performansı | 238 | 2,17 | 5,00 | 4,09 | ,57 | -,215 | -,131 |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | 238 | 1,00 | 5,00 | 4,33 | ,62 | -1,386 | 1,096 |
| Yönetime Katkı | 238 | 1,00 | 5,00 | 4,34 | ,57 | -1,407 | 1,296 |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 238 | 1,43 | 5,00 | 3,96 | ,64 | -,530 | ,936 |
| Mesleki Performans Genel | 238 | 2,09 | 5,00 | 4,17 | ,491 | -,405 | ,816 |

George ve Mallery (2010)'nin çalışmalarında ise çarpıklık ve basıklık değerlerin +2 ile -2 arasında yer alması durumunda kabul edilebilir olduğunu ifade edilmektedir. Tabachnick ve Fidell (2014), ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin, -1,5- +1,5 değerleri arasında olması durumunda, verinin normal dağılım sergileyeceğini ifade etmektedir. Bu tez çalışmasında çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında yer aldıklarından dolayı verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.7).

Bundan sonraki aşamada aşağıda belirtilen analizler uygulanmıştır;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel adalet davranışları, örgütsel güven algıları, örgütsel bağlılık algıları ve mesleki performans düzeylerini araştırmak üzere, ölçek ve alt boyutlarına ilişkin puanların ortalaması (X) ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık algıları ve mesleki performans düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmak üzere Pearson momentler çarpımı korelasyonu katsayıları hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısını yorumlamada, bulunan sonucun 0.70-1.00 arasında olması *yüksek*; 0.70-0.30 arasında olması *orta*; 0.30-0.00 arasında olması ise *düşük* düzeyde bir ilişki olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk 2007).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılık algıları ve mesleki performans düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmak üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, cinsiyete, medeni duruma, çalışılan okula, eğitim durumuna, kurum değişikliği düşünülmesine ve atanma şekline bağlı olarak, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık algıları ve mesleki

performans düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere bağımlı/ilişkisiz gruplar t-testi uygulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, yaş, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresine bağlı olarak, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık algıları ve mesleki performans düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere tek-yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Anlamlı fark bulunduğu durumda ise hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu araştırmak üzere post-hoc Tukey testi yapılmıştır.

Araştırmada analizler için elde sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler için SPSS 19.0 paket programı kullanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (05/10/2020 tarih ve 86837521-050.99-E.44110 sayılı KARAR – 2020/09-13) etik rapor alınmıştır. Etik rapor sonrasında araştırmayı uygulayabilmek

için Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (09/11/2020 tarih ve 83688308-605.99-E.16350271 sayılı) araştırma izni alınarak çalışmaya başlanmıştır.



BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Tez çalışmasının bu bölümünde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algıları ve yöneticilerine ve kurumlarına duydukları güven algılarının, kurumlarına yönelik bağlılıklarına ve mesleki performanslarına etkilerini incelemeyi ve kişisel değişkenlerin bu kavramlarla farklılaşmasını ortaya koymayı

amaçlayan bu çalışmanın temel ve alt hipotezlerine cevap bulmak için toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Bu kısımda örgütsel adalet ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait veriler analiz edilmiştir. Tablo 4.1’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, yöneticilerinin göstermiş oldukları örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algıları ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.1: Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

| Örgütsel Bağlılık | Örgütsel Adalet | | | Örgütsel Güven | | | |
|-------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------|----------------------|
| | Dağıtimsal Adalet | İşlemsel Adalet | Etkileşimsel Adalet | Örgütsel Adalet Genel | Yöneticiye Güven | Örgüte Güven | Örgütsel Güven Genel |
| Duygusal Bağlılık | ,558** | ,631** | ,560** | ,621** | ,628** | ,649** | ,665** |
| Devam Bağlılığı | ,178** | ,229** | ,168** | ,209** | ,179** | ,191** | ,191** |
| Normatif Bağlılık | ,385** | ,473** | ,401** | ,450** | ,400** | ,384** | ,413** |
| Örgütsel Bağlılık Genel | ,500** | ,592** | ,503** | ,569** | ,541** | ,550** | ,569** |

**p<.01 *p<.05

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini belirlemek, ilişki miktarını (korelasyon katsayısı) varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon katsayısı "r" ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değer alabilir (Kalaycı 2014:115). Katsayının işareti negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumda bir değişkenin değeri artarken diğerinin ki azalır. Katsayının işareti pozitif ise iki değişken arasında aynı yönlü bir

ilişki vardır. Birinin değeri artarken diğersinininki de artar. Genel olarak korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde fikir birlikteliği olmamasına rağmen, korelasyonu yorumlamada şu sınırlar sıklıkla kullanılmaktadır; 1,00-0,70 arasında olması, yüksek; 0,70-0,30 arasında olması, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk 2007:32).

Tablo 4.1’de korelasyon katsayıları incelendiğinde, duygusal bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,558$), işlemsel adalet ($r=,631$), etkileşimsel adalet ($r=,560$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,621$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,628$), örgüte güven ($r=,649$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,665$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Devam bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,178$), işlemsel adalet ($r=,229$), etkileşimsel adalet ($r=,168$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,209$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,197$), örgüte güven ($r=,191$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,191$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Normatif bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,385$), işlemsel adalet ($r=,473$), etkileşimsel adalet ($r=,401$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,450$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,400$), örgüte güven ($r=,384$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,413$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Son olarak genel örgütsel Bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,500$), işlemsel adalet ($r=,592$), etkileşimsel adalet ($r=,503$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,569$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,541$), örgüte güven ($r=,550$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,569$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$).

4.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Örgütsel adalet ve örgütsel güven ile mesleki performans arasındaki ilişkiye ait veriler analiz edilmiştir. Tablo 4.2’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, yöneticilerinin göstermiş oldukları örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algıları ve örgütsel güven algıları ile mesleki performans düzeyler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.2: Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

| | Örgütsel Adalet | | | Örgütsel Güven | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------|----------------------|
| | Dağıtimsal Adalet | İşlemsel Adalet | Etkileşimsel Adalet | Örgütsel Adalet Genel | Yöneticiye Güven | Örgüte Güven | Örgütsel Güven Genel |
| Mesleki Performans | | | | | | | |
| Öğrencilerle İlişkiler | ,190** | ,241** | ,289** | ,246** | ,241** | ,245** | ,253** |
| Görev Performansı | ,179** | ,208** | ,302** | ,229** | ,246** | ,257** | ,261** |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | ,244** | ,236** | ,225** | ,248** | ,228** | ,268** | ,252** |
| Yönetime Katkı | ,277** | ,262** | ,253** | ,277** | ,277** | ,287** | ,293** |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | ,234** | ,224** | ,248** | ,243** | ,233** | ,257** | ,252** |
| Mesleki Performans Genel | ,264** | ,281** | ,319** | ,297** | ,292** | ,312** | ,312** |

**p<.01 *p<.05

Tablo 4.2’de korelasyon katsayıları incelendiğinde, öğrencilerle ilişkiler ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtimsal adalet ($r=,190$), işlemsel adalet ($r=,241$), etkileşimsel adalet ($r=,289$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,246$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,241$), örgüte güven ($r=,245$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,253$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Görev performansı ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtimsal adalet ($r=,179$), işlemsel adalet ($r=,208$), etkileşimsel adalet ($r=,302$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,229$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,246$), örgüte güven ($r=,257$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,261$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Planlama ve sınıf yönetimi ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtimsal adalet ($r=,244$), işlemsel adalet ($r=,236$), etkileşimsel adalet ($r=,225$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,248$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,228$), örgüte güven ($r=,268$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,252$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Yönetime katkı ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtimsal adalet ($r=,277$), işlemsel adalet ($r=,262$), etkileşimsel adalet ($r=,253$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,277$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından

yöneticiye güven ($r=,277$), örgüte güven ($r=,287$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,293$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$).

Yenilik ve inisiyatif kullanma ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,234$), işlemsel adalet ($r=,224$), etkileşimsel adalet ($r=,248$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,243$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,233$), örgüte güven ($r=,257$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,252$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$). Son olarak genel mesleki performans ile örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet ($r=,264$), işlemsel adalet ($r=,281$), etkileşimsel adalet ($r=,319$) boyutları ve örgütsel adalet genel ($r=,297$) arasında; örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ($r=,292$), örgüte güven ($r=,312$), boyutları ve örgütsel güven genel ($r=,312$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<,001$).

4.3. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyut Değişkenlerinin Yordama İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

4.3.1. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi

Bu bölümde araştırmanın birinci hipotez ve alt hipotezleri olan örgütsel adalet algısının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarını yordamaya yönelik bulguları aşağıda yer almaktadır.

4.3.1.1. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının duygusal bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.3'de verilmiştir.

Regresyon analizi, değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisi kurularak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla (Kalaycı 2014), bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Eroğlu ve Kalaycı 2008:199).

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ilişki olup olmadığını görmek yapılan korelasyon analizi sonucunda anlamlı ilişki içerisinde olan değişkenler regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi yapılırken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon bulunmayan boyutlar analiz dışında bırakılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlar arası ilişkilerin niteliğinin ortaya çıkarılması amacıyla basit ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Basit regresyon analizinin yanı sıra çoklu doğrusal regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için aşağıdaki varsayımları yerine getirmesi de önemlidir. Bunlar (Eroğlu ve Kalaycı 2008:259).;

- ✓ Normal dağılım
- ✓ Doğrusallık
- ✓ Hata terimlerinin ortalamasının sıfır olması
- ✓ Sabit varyans
- ✓ Otokorelasyon olmaması
- ✓ Bağımlı değişkenler arasında çoklu bağlantı olmamasıdır.

Her regresyon modeli için regresyon analizi şartları sınanmış ve araştırmaya ait modellerin bu şartları taşıdıkları görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon bulunduğu tespit edilmiş ve belirlenen hipotezler test edilmiştir.

Tablo 4.3: *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata | B | β | t | p | |
|---|---------------------|-------------------|-------|---------------|---|---------|-------|----------------------|--|
| | Sabit | | 1,524 | ,165 | | | 9,260 | ,000 | |
| | Dağıtimsal Adalet | Duygusal Bağlılık | ,027 | ,087 | | ,032 | ,304 | ,761 | |
| | İşlemsel Adalet | | ,515 | ,113 | | ,589 | 4,539 | ,000 | |
| | Etkileşimsel Adalet | | ,013 | ,091 | | ,016 | ,147 | ,883 | |
| | | | | | | | | Durbin-Watson | |
| R= 0.631 R² =0.399 Adjusted R² =0.391 F₍₃₋₂₃₄₎= 51.726 p=0.000*** | | | | | | | | 2,027 | |

Modele ait $F_{(3-234)} = 51.726$ ve $p < ,05$ anlamlılık düzeyinde $p = ,000$ olarak bulunan değerler kurulan regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Yani bu regresyon modelinde yer alan bağımlı değişken olan duygusal bağlılık ile işlemsel adalet değişkeni arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < ,01$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işlemsel adalet algılarının kurumlarına duygusal bağlılıklarını etkilediği ancak okul müdürlerinde algılanan dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının kurumlarına olan duygusal bağlılığı etkilemediği görülmektedir (Tablo 4.3).

Regresyon modelindeki R^2 determinasyon katsayısı değeri bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Durbin-Watson testi hata terimlerinin bağımsızlığı ön koşulunu kontrol etmek için kullanılan bir istatistiktir ve modelde otokorelasyon olup olmadığını gösterir. Durbin-Watson testinde 1,5-2,5 arasındaki değerler otokorelasyon olmadığını gösterir (Kalaycı 2014). Bu modelde Durbin-Watson değeri ise 2,027'dir. Buna göre modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranının % 39,1 ($R^2 = ,391$) olduğu görülmüştür. R^2 determinasyon katsayısı değerine göre kuruma duygusal bağlılığın 0,391'i okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile açıklanmaktadır.

F istatistiği modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılırken t istatistiği değişkenlerin ayrı ayrı anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Beta (β) bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek β değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir (Kalaycı 2014). Buna göre $p < ,05$ anlamlılık düzeyinde okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile kurumlara duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ($\beta = ,589$) ve anlamlı ($p = ,000$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin işlemsel adalet algısındaki bir birimlik artış kuruma duygusal bağlılığı ,589 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H1a hipotezini doğrulamıştır.

4.3.1.2. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı değişkenlerinin devam bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|---------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 2,751 | ,172 | | 15,964 | ,000 |
| | Dağıtımsal Adalet | Devam Bağlılık | -,045 | ,091 | -,064 | -,490 | ,625 |
| | İşlemsel Adalet | | ,294 | ,119 | ,402 | 2,473 | ,014 |
| | Etkileşimsel Adalet | | -,094 | ,095 | -,133 | -,986 | ,325 |
| R= 0.241 R² =0.058 Adjusted R² =0 .046 F₍₃₋₂₃₄₎= 4.807 p=0.003*** | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 1,725 |

Tablo 4.4 incelendiğinde okul müdürlerinde algılanan işlemsel adaletin kuruma devam bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının kuruma devam bağlılığı etkilemediği görülmektedir. R2 determinasyon katsayısı değerine göre, kuruma devam bağlılığın ,046’sı okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile açıklanmaktadır. Buna göre p<,05 anlamlılık düzeyinde okul müdürlerinde algılanan işlemsel adaletin kuruma devam bağlılığının oluşumu arasında pozitif yönde (β =,402) ve anlamlı (p =,00) bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin işlemsel adalet algısındaki bir birimlik artış kuruma devam bağlılığı 0.402 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H1b hipotezini doğrulamıştır.

4.3.1.3. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı değişkenlerinin normatif bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Model | Örgütsel Adalet | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p |
|--|---------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 1,967 | ,149 | | 13,212 | ,000 |
| | Dağıtımsal Adalet | Normatif Bağlılık | -,071 | ,079 | -,106 | -,894 | ,372 |
| | İşlemsel Adalet | | ,421 | ,103 | ,604 | 4,105 | ,000 |
| | Etkileşimsel Adalet | | -,030 | ,082 | -,044 | -,359 | ,720 |
| R= 0.477 R² =0.227 Adjusted R² =0 .217 F₍₃₋₂₃₄₎= 22.941 p=0.000*** | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 1,832 |

Tablo 4.5 incelendiğinde okul müdürlerinde algılanan işlemsel adaletin kuruma normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının kuruma normatif bağlılığı etkilemediği görülmektedir. R² determinasyon katsayısı değerine göre, kuruma normatif bağlılığın ,217’si okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile açıklanmaktadır. Buna göre p<,05 anlamlılık düzeyinde okul müdürlerinde algılanan işlemsel adaletin kuruma normatif bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde (β =,604) ve anlamlı (p=,00) bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin işlemsel adalet algısındaki bir birimlik artış kuruma normatif bağlılığı 0.604 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H1c hipotezini doğrulamıştır.

4.3.2. Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi

Örgütsel güven algılarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarını yordamaya yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

4.3.2.1. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının duygusal bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Model | Örgütsel Güven | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p |
|--|-------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|-------|----------------------|
| Sabit | | | 1,211 | ,168 | | 7,196 | ,000 |
| Yöneticiye Güven | Duygusal Bağlılık | | ,268 | ,072 | ,301 | 3,718 | ,000 |
| Kuruma Güven | | | ,370 | ,073 | ,408 | 5,047 | ,000 |
| R= 0.674 R² =0.454 Adjusted R² =0 .449 F_(2,235)= 97.670 p=0.000*** | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 1,962 |

Tablo 4.6 Yöneticiye ve kuruma olan güven algısının kuruma duygusal bağlılığın oluşumunu etkilediği görülmektedir. R² determinasyon katsayısı değerine göre, kuruma duygusal bağlılığın ,449'u yöneticiye güven ve kuruma güven ile açıklanmaktadır. Buna göre p<,05 anlamlılık düzeyinde yöneticiye güven ile kuruma duygusal bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde (β =,301) ve anlamlı (p =,00), kuruma güven ile kuruma duygusal bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde (β =,408) ve anlamlı (p =,00) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilere güven algısındaki bir birimlik artış kuruma duygusal bağlılığı 0.301 oranında arttırırken, kuruma güven algısındaki bir birimlik artış kuruma duygusal bağlılığı 0.408 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H2a hipotezini doğrulamıştır.

4.3.2.2. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının devam bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 2,767 | ,187 | | 14,801 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Devam Bağlılık | ,054 | ,080 | ,072 | ,669 | ,504 |
| | Kuruma Güven | | ,101 | ,081 | ,133 | 1,239 | ,216 |
| R= 0.195 R² =0.038 Adjusted R² =0 .030 F₍₂₋₂₃₅₎= 4.665 p=0.010* | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 1,698 |

Tablo 4.7 incelendiğinde bu regresyon modelinde yer alan bağımlı değişken olan kuruma devam bağlılık ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin devam bağlılığına etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H2b hipotezlerini doğrulamıştır.

4.3.2.3. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının normatif bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p |
|-------|------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|--------|-------------|
| | Sabit | | 2,000 | ,166 | | 12,081 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Normatif Bağlılık | ,184 | ,071 | ,258 | 2,593 | ,010 |
| | Kuruma Güven | | ,127 | ,072 | ,176 | 1,768 | ,078 |

| Model | Örgütsel Güven | Örgütsel Bağlılık | B | Standart Hata B | β | t | p | |
|---|------------------|-------------------|-------|-----------------|---------|--------|-------------|--|
| | Sabit | | 2,000 | ,166 | | 12,081 | ,000 | |
| | Yöneticiye Güven | Normatif Bağlılık | ,184 | ,071 | ,258 | 2,593 | ,010 | |
| | Kuruma Güven | | ,127 | ,072 | ,176 | 1,768 | ,078 | |
| Durbin-Watson | | | | | | | | |
| R= 0.413 R²=0.171 Adjusted R²=0.164 F₍₂₋₂₃₅₎= 24.218 p=0.000*** | | | | | | | 1,774 | |

Tablo 4.8 incelendiğinde bu regresyon modelinde yer alan bağımlı değişken olan kuruma normatif bağlılık ile yöneticiye güven algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < 0,05$). Yöneticiye güven algısının kuruma normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak kuruma güven algısının kuruma normatif bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H2c hipotezini doğrulamıştır.

4.4. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları ve Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyut Değişkenlerinin Yordama İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

4.4.1. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi

Bu bölümde araştırmanın üçüncü hipotezi olan örgütsel adalet algısının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerini yordamaya yönelik bulguları aşağıda yer almaktadır.

4.4.1.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkilerle İlgili Performansı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9: *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkiler ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Mesleki Performans B | Standart Hata B | β | t | p | |
|-------|-----------------|------------------------|-----------------|---------|---|--------|------|
| | Sabit | Öğrencilerle İlişkiler | 3,740 | ,121 | | 30,862 | ,000 |

| | | | | | |
|---|-------|------|-------|--------|-------------|
| Dağıtimsal Adalet | -,072 | ,064 | -,145 | -1,126 | ,261 |
| İşlemsel Adalet | ,026 | ,084 | ,049 | ,306 | ,760 |
| Etkileşimsel Adalet | ,183 | ,067 | ,363 | 2,729 | ,007 |
| Durbin-Watson | | | | | |
| R= 0.298 R²=0.089 Adjusted R²=0 .077 F₍₃₋₂₃₄₎= 2.146 p=0.003*** | | | | | 2,203 |

Tablo 4.9 Tablo incelendiğinde bu regresyon modelinde yer alan bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyi ile etkileşimsel adalet algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < 0,05$). Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtimsal ve işlemsel adalet algılarının öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilemediği görülmektedir. R² determinasyon katsayısı değerine göre, öğrencilerle ilişkilerle ilgili performansı algısının ,089'u okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adalet ile açıklanmaktadır. Buna göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans düzeyi arasında pozitif yönde ($\beta = 0,363$) ve anlamlı ($p = 0,00$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin etkileşimsel adalet algısındaki bir birimlik artış öğrencilerle ilişkiler performans düzeyini 0.363 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H3a hipotezini doğrulamıştır.

4.4.1.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performansı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtimsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının görev performansı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Mesleki Performans B | Standart Hata B | β | t | p | |
|-------|-------------------|----------------------|-----------------|---------|--------|--------|------|
| | Sabit | 3,662 | ,124 | | 29,580 | ,000 | |
| | Dağıtimsal Adalet | Görev Performansı | -,052 | ,066 | -,102 | -,796 | ,427 |
| | İşlemsel Adalet | | -,097 | ,085 | -,179 | -1,132 | ,259 |

| | | | | | |
|---|------|------|------|-------|----------------------|
| Etkileşimsel Adalet | ,282 | ,069 | ,541 | 4,112 | ,000 |
| R= 0.328 R² =0.108 Adjusted R² =0 .096 F_(3,234)= 9.415 p=0.000*** | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | 1,831 |

Tablo 4.10 incelendiğinde modele okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin görev performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının görev performansı etkilemediği görülmektedir. R² determinasyon katsayısı değerine göre, görev performansı düzeyinin ,096'sı okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adalet ile açıklanmaktadır. Buna göre p<,05 anlamlılık düzeyinde okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin görev performans düzeyi arasında pozitif yönde (β =,541) ve anlamlı (p=,00) bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin etkileşimsel adalet algısındaki bir birimlik artış görev performans düzeyini 0.541 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H3b hipotezini doğrulamıştır.

4.4.1.3. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi ile İlgili Performansı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performansı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi ile İlgili Performans Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|---------------------|----------------------------|-------|-----------------|----------------------|--------|------|
| | Sabit | | 3,813 | ,140 | | 27,226 | ,000 |
| | Dağıtımsal Adalet | Planlama ve Sınıf Yönetimi | ,085 | ,074 | ,150 | 1,147 | ,252 |
| | İşlemsel Adalet | | ,038 | ,097 | ,063 | ,389 | ,697 |
| | Etkileşimsel Adalet | | ,028 | ,078 | ,048 | ,357 | ,722 |
| R= 0.250 R² =0.062 Adjusted R² =0 .050 F_(3,234)= 5.196 p=0.002* | | | | | Durbin-Watson | | |
| | | | | | 1,920 | | |

Tablo 4.11 incelendiğinde örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin planlama ve sınıf yönetimi performansına etkisi anlamlı olmasa da model bütün

olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H3c hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.1.4. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı ile İlgili Performansı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yönetime katkı performansı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı ile İlgili Performansı Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Model | Örgütsel Adalet | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p | |
|---|---------------------|--------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|--|
| | Sabit | | 3,811 | ,127 | | 30,069 | ,000 | |
| | Dağıtımsal Adalet | Yönetime Katkı | ,099 | ,067 | ,192 | 1,481 | ,140 | |
| | İşlemsel Adalet | | ,020 | ,087 | ,037 | ,233 | ,816 | |
| | Etkileşimsel Adalet | | ,034 | ,070 | ,065 | ,484 | ,629 | |
| R= 0.282 R² =0.079 Adjusted R² =0 .068 F₍₃₋₂₃₄₎= 6.730 p=0.000*** | | | | | | | Durbin-Watson | |
| | | | | | | | 2,112 | |

Tablo 4.12 incelendiğinde örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin yönetime katkı ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H3d hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.1.5. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performansı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13: *Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma ile İlgili Performansı Düzeyinin Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Adalet | Mesleki Performans | B | Standart Hata | B β | t | p |
|---|---------------------|-----------------------|-----------|---------------|-----------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 3,446,143 | | | 24,080 | ,000 |
| | Dağıtımsal Adalet | Yenilik ve İnisiyatif | ,073 | ,076 | ,127 | ,969 | ,334 |
| | İşlemsel Adalet | Kullanma | -,039 | ,099 | -,064 | -,394 | ,694 |
| | Etkileşimsel Adalet | | ,119 | ,079 | ,201 | 1,495 | ,136 |
| R= 0.255 R² =0.065 Adjusted R² =0 .053 F₍₃₋₂₃₄₎= 5,447 p=0.001* | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 1,973 |

Tablo 4.13 incelendiğinde örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H3e hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.2. Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordama İlişkisi

Bu bölümde araştırmanın dördüncü hipotezi olan örgütsel güven algısının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerini yordamaya yönelik bulguları aşağıda yer almaktadır.

4.4.2.1. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkileri Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının öğrencilerle ilişkileri ile ilgili performans düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Öğrencilerle İlişkiler ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|------------------|------------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 3,686 | ,132 | | 27,984 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Öğrencilerle İlişkiler | ,066 | ,056 | ,124 | 1,174 | ,242 |
| | Kuruma Güven | | ,079 | ,057 | ,145 | 1,373 | ,171 |
| | | | | | | | Durbin-Watson |
| R= 0.256 R² =0.065 Adjusted R² =0 .058 F₍₂₋₂₃₅₎= 8,232 p=0.010* | | | | | | | 2,188 |

Tablo 4.14 incelendiğinde bu regresyon modelinde yer alan bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H4a hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.2.2. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performansı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının görev performansı düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Görev Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|------------------|--------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 3,546 | ,136 | | 26,145 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Görev Performansı | ,062 | ,058 | ,113 | 1,067 | ,287 |
| | Kuruma Güven | | ,093 | ,059 | ,166 | 1,577 | ,116 |
| | | | | | | | Durbin-Watson |
| R= 0.256 R² =0.070 Adjusted R² =0 .063 F₍₂₋₂₃₅₎= 8,901 p=0.010* | | | | | | | 1,832 |

Tablo 4.15 incelendiğinde bağımlı değişken olan görev performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin görev performansına etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H4b hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.2.3. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performans düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Planlama ve Sınıf Yönetimi ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|------------------|----------------------------|-------|-----------------|---------|--------|-------------|
| | Sabit | | 3,735 | ,150 | | 24,973 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Planlama ve Sınıf Yönetimi | ,022 | ,064 | ,036 | ,340 | ,734 |
| | Kuruma Güven | | ,147 | ,065 | ,239 | 2,266 | ,024 |
| Durbin-Watson | | | | | | | |
| R= 0.268 R² =0.072 Adjusted R² =0 .064 F_(2,235)= 9,125 p=0.000* | | | | | | | 1,916 |

Tablo 4.16 incelendiğinde bağımlı değişken olan planlama ve sınıf yönetimi ilgili performans düzeyi ile kuruma güven algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p<0,05$). Kuruma güven algısının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performansı etkilediği ancak yöneticiye güven algısının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performansı etkilemediği görülmektedir. R² determinasyon katsayısı değerine göre, öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyinin ,064’ü kuruma güven ile açıklanmaktadır. Buna göre $p<,05$ anlamlılık düzeyinde kuruma güven ile planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performans düzeyi arasında pozitif yönde ($\beta=,239$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Kuruma güven algısındaki bir birimlik artış planlama ve sınıf

yönetimi performans düzeyini 0.239 oranında arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç öne sürülen H4c hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.2.4. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının yönetime katkı ile ilgili performans düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yönetime Katkı ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|--|------------------|--------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 3,718 | ,135 | | 27,460 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Yönetime Katkı | ,074 | ,058 | ,132 | 1,267 | ,206 |
| | Kuruma Güven | | ,102 | ,059 | ,180 | 1,726 | ,086 |
| R= 0.297 R² =0.088 Adjusted R² =0 .081 F₍₂₋₂₃₅₎= 11,391 p=0.000* | | | | | | | Durbin-Watson |
| | | | | | | | 2,096 |

Tablo 4.17 incelendiğinde bağımlı değişken olan yönetime katkı ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin yönetime katkı ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H4d hipotezlerini doğrulamıştır.

4.4.2.5. Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma Yordama İlişkisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven ve kuruma güven algılarının yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performans düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18: *Örgütsel Güven Algısı Alt Boyutlarının Mesleki Performans Alt Boyutu Olan Yenilik ve İnisiyatif Kullanma ile İlgili Performans Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model | Örgütsel Güven | Mesleki Performans | B | Standart Hata B | β | t | p |
|---|------------------|--------------------------------|-------|-----------------|---------|--------|----------------------|
| | Sabit | | 3,359 | ,153 | | 21,894 | ,000 |
| | Yöneticiye Güven | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | ,046 | ,066 | ,074 | ,701 | ,484 |
| | Kuruma Güven | | ,125 | ,067 | ,197 | 1,870 | ,063 |
| | | | | | | | Durbin-Watson |
| R= 0.261 R² =0.068 Adjusted R² =0 .060 F₍₂₋₂₃₅₎= 8,572 p=0.000* | | | | | | | 1,977 |

Tablo 4.18 bağımlı değişken olan yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen bu sonuç öne sürülen H4e hipotezlerini doğrulamıştır.

4.5. Örgütsel Adaletle İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler

Bu bölümde, araştırmanın beşinci hipotezi olan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli gibi demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.5.1. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.19: *Örgütsel Adalet Algısı ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|----------|-----|-----------|------|------|-------|
| Dağıtımsal Adalet | Kadın | 54 | 3,54 | 1,00 | ,802 | 0,424 |
| | Erkek | 184 | 3,41 | 1,14 | | |
| İşlemsel Adalet | Kadın | 54 | 3,59 | 1,00 | ,522 | 0,602 |
| | Erkek | 184 | 3,50 | 1,07 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Kadın | 54 | 3,43 | 1,03 | ,354 | 0,723 |
| | Erkek | 184 | 3,37 | 1,11 | | |
| Adalet Genel | Kadın | 54 | 3,54 | ,95 | ,604 | 0,546 |
| | Erkek | 184 | 3,44 | 1,05 | | |

Tablo 4.19 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($t=,802$; $p>,05$), işlemsel adalet ($t=,522$; $p>,05$) etkileşimsel adalet ($t=,354$; $p>,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($t=,604$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5a hipotezi reddedilmiştir.

4.5.2. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 4.20: Örgütsel Adalet Algısı ile Yaş Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p |
|---------------------|----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Dağıtımsal Adalet | 30 yaş altı | 32 | 3,52 | 1,06 | 1,675 | 0,173 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,64 | 1,06 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,39 | 1,11 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,00 | 1,27 | | |
| İşlemsel Adalet | 30 yaş altı | 32 | 3,64 | ,90 | 1,875 | 0,135 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,73 | 1,06 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,46 | 1,06 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,12 | 1,13 | | |
| Etkileşimsel Adalet | 30 yaş altı | 32 | 3,45 | 1,01 | 1,088 | 0,355 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,58 | 1,07 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,31 | 1,10 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,17 | 1,21 | | |
| Adalet Genel | 30 yaş altı | 32 | 3,56 | ,91 | 1,752 | 0,157 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,67 | 1,01 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,40 | 1,04 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,09 | 1,16 | | |

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($F_{(3-234)}=1,675$; $p>,05$), işlemsel adalet ($F_{(3-234)}=1,875$;

$p > ,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(3-234)}=1,088$; $p > ,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($t=1,752$; $p > ,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5b hipotezi reddedilmiştir.

4.5.3. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21: Örgütsel Adalet Algısı ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|--------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Dağıtımsal Adalet | Evli | 200 | 3,42 | 1,11 | -,532 | 0,424 |
| | Bekar | 38 | 3,53 | 1,12 | | |
| İşlemsel Adalet | Evli | 200 | 3,51 | 1,06 | -,617 | 0,602 |
| | Bekar | 38 | 3,62 | 1,01 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Evli | 200 | 3,36 | 1,09 | -,804 | 0,723 |
| | Bekar | 38 | 3,51 | 1,09 | | |
| Adalet Genel | Evli | 200 | 3,45 | 1,03 | -,659 | 0,510 |
| | Bekar | 38 | 3,57 | 1,03 | | |

Tablo 4.21 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($t=-,532$; $p > ,05$), işlemsel adalet ($t=-,617$; $p > ,05$), etkileşimsel adalet ($t=-,804$; $p > ,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($t=-,659$; $p > ,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5c hipotezi reddedilmiştir.

4.5.4. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Çalışılan Okul Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışılan okula göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22: Örgütsel Adalet Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışılan Okul | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|----------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| Dağıtimsal Adalet | Kamu | 212 | 3,46 | 1,12 | ,810 | 0,419 |
| | Özel | 26 | 3,27 | 1,02 | | |
| İşlemsel Adalet | Kamu | 212 | 3,54 | 1,06 | ,624 | 0,533 |
| | Özel | 26 | 3,40 | 1,03 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Kamu | 212 | 3,43 | 1,09 | 2,025 | 0,044* |
| | Özel | 26 | 2,98 | 1,05 | | |
| Adalet Genel | Kamu | 212 | 3,49 | 1,04 | 1,027 | 0,305 |
| | Özel | 26 | 3,27 | ,95 | | |

*p<.05

Tablo 4.22 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının çalışılan okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtimsal adalet (t=-,532; p>,05), işlemsel adalet (t=-,617; p>,05) ve genel adalet algısına (t=1,027; p>,05) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; etkileşimsel adalet (t=-,804; p>,05) boyutunda ise çalışılan okul değişkenine göre kamuya bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin çalışılan okul değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmasa da genel adalet algısı ile ilgili elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5d hipotezini reddedilmiştir.

4.5.6. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.23: Örgütsel Adalet Algı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | İlçe | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|---------------------|------------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| Dağıtımsal Adalet | 1 Karatay | 74 | 3,74 | ,95 | 4,386 | ,013* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,36 | 1,11 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,25 | 1,18 | | | |
| İşlemsel Adalet | 1 Karatay | 74 | 3,85 | ,84 | 5,814 | ,003* | 1>2,3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,45 | 1,03 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,31 | 1,17 | | | |
| Etkileşimsel Adalet | 1 Karatay | 74 | 3,71 | ,93 | 5,533 | ,004* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,33 | 1,09 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,16 | 1,16 | | | |
| Adalet Genel | 1 Karatay | 74 | 3,79 | ,83 | 5,803 | ,003* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,40 | 1,02 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,26 | 1,12 | | | |

*p<.05

Tablo 4.23 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($F_{(2-235)}=4,386$; $p<,05$), işlemsel adalet ($F_{(2-235)}=5,814$; $p<,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(2-235)}=5,533$; $p<,05$)

boyutlarında ve genel adalet algısına ($F_{(2-235)}=5,803$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Dağıtımsal adalet ($L_F=2,727$; $p>,05$), işlemsel adalet ($L_F=2,882$; $p>,05$), etkileşimsel adalet ($L_F=1,689$; $p>,05$) boyutlarında ve genel adalet algısında ($L_F=2,752$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.23 incelendiğinde, Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}=3,74$; $SS=,95$), etkileşimsel adalet algıları ($\bar{X}=3,71$; $SS=,93$) ve genel adalet algıları ($\bar{X}=3,79$; $SS=,83$) Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,25$; $SS=1,18$, $\bar{X}=3,16$; $SS=1,16$, $\bar{X}=3,26$; $SS=1,12$) göre daha yüksek bulunmuştur. İşlemsel adalet algılarında Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları işlemsel adalet algıları ($\bar{X}=3,85$; $SS=,84$), Meram ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{X}=3,45$; $SS=1,03$) ve Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{X}=3,31$; $SS=1,17$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5e hipotezlerini doğrulamıştır.

4.5.7. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okulun Niteliği Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okulun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.24'de verilmiştir.

Tablo 4.24: Örgütsel Adalet Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okulun Niteliği | N | \bar{X} | SS | F | p |
|---------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Dağıtımsal Adalet | Ortaokul | 138 | 3,52 | 1,07 | ,955 | ,386 |
| | Lise | 90 | 3,31 | 1,15 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,50 | 1,19 | | |
| İşlemsel Adalet | Ortaokul | 138 | 3,59 | 1,05 | ,885 | ,414 |
| | Lise | 90 | 3,41 | 1,05 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,65 | 1,07 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Ortaokul | 138 | 3,41 | 1,07 | 1,542 | ,216 |
| | Lise | 90 | 3,28 | 1,10 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,90 | 1,20 | | |
| Adalet Genel | Ortaokul | 138 | 3,53 | 1,01 | ,992 | ,373 |
| | Lise | 90 | 3,35 | 1,05 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,65 | 1,10 | | |

Tablo 4.24 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının okulun niteliği değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($F_{(2-235)}=,955$; $p>,05$), işlemsel adalet ($F_{(2-235)}=,885$; $p>,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(2-235)}=1,542$; $p>,05$) boyutlarında ve genel

adalet algısına ($F_{(2-235)}=,992$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5f hipotezi reddedilmiştir.

4.5.8. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.25’de verilmiştir.

Tablo 4.25: Örgütsel Adalet Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|---------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| Dağıtımsal Adalet | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,41 | 1,15 | | | |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,73 | 1,01 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,77 | ,74 | 2,495 | ,044* | 5<2,3 |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,49 | 1,19 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,19 | 1,15 | | | |
| İşlemsel Adalet | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,67 | 1,00 | | | |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,84 | ,89 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,82 | ,69 | 2,851 | ,025* | 5<2,3 |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,47 | 1,24 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,28 | 1,08 | | | |
| Etkileşimsel Adalet | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,38 | 1,08 | | | |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,72 | ,91 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,78 | ,81 | 2,801 | ,027* | 5<2,3 |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,31 | 1,24 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,17 | 1,11 | | | |
| Adalet Genel | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,53 | 1,01 | | | |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,78 | ,85 | 2,898 | ,023* | 5<2,3 |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,80 | ,70 | | | |

| | | | | |
|---|-----------------|----|------|------|
| 4 | 16-20 Yıl | 50 | 3,44 | 1,17 |
| 5 | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,23 | 1,07 |

*p<.05

Tablo 4.25 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($F_{(4-233)}=2,495$; $p<,05$), işlemsel adalet ($F_{(4-233)}=2,851$; $p<,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(4-233)}=2,801$; $p<,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($F_{(4-233)}=2,898$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Dağıtımsal adalet ($L_F=1,800$; $p>,05$), işlemsel adalet ($L_F=2,499$; $p>,05$), etkileşimsel adalet ($L_F=1,970$; $p>,05$) boyutlarında ve genel adalet algısında ($L_F=2,628$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.25 incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}=3,19$; $SS=1,15$), işlemsel adalet algıları ($\bar{X}=3,28$; $SS=1,08$), etkileşimsel adalet algıları ($\bar{X}=3,17$; $SS=1,11$) ve genel adalet algıları ($\bar{X}=3,23$; $SS=1,07$), 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,73$; $SS=1,01$, $\bar{X}=3,84$; $SS=,89$, $\bar{X}=3,72$; $SS=,91$, $\bar{X}=3,78$; $SS=,85$) ve 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,77$; $SS=,74$, $\bar{X}=3,82$; $SS=,69$, $\bar{X}=3,78$; $SS=,81$, $\bar{X}=3,80$; $SS=,70$) göre daha düşük bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5g hipotezi doğrulanmıştır.

4.5.9. Örgütsel adalet algı düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26: Örgütsel Adalet Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışma Süresi | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|---------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|----------------|
| Dağıtımsal Adalet | 1 1-3 yıl | 82 | 3,65 | 1,04 | 5,328 | ,001* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,61 | 1,13 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,19 | 1,13 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 2,92 | ,98 | | | |
| İşlemsel Adalet | 1 1-3 yıl | 82 | 3,76 | ,93 | 6,355 | ,000* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,70 | 1,10 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,15 | 1,09 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,08 | ,96 | | | |
| Etkileşimsel Adalet | 1 1-3 yıl | 82 | 3,63 | 1,00 | 7,325 | ,000* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,59 | 1,11 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 2,86 | 1,12 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,02 | ,94 | | | |
| Adalet Genel | 1 1-3 yıl | 82 | 3,70 | ,92 | 6,682 | ,000* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,65 | 1,07 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,10 | 1,05 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,02 | ,90 | | | |

*p<.05

Tablo 4.26 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($F_{(3-234)}=5,328$; $p<,05$), işlemsel adalet ($F_{(3-234)}=6,355$; $p<,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(3-234)}=7,325$; $p<,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($F_{(3-234)}=6,682$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Dağıtımsal

adalet ($L_F=,515$; $p>,05$), işlemsel adalet ($L_F=1,559$; $p>,05$), etkileşimsel adalet ($L_F=1,599$; $p>,05$) boyutlarında ve genel adalet algısında ($L_F=1,423$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.26 incelendiğinde, görev yaptığı okulda 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}=3,65$; $SS=1,04$), işlemsel adalet algıları ($\bar{X}=3,76$; $SS=,93$), etkileşimsel adalet algıları ($\bar{X}=3,63$; $SS=1,00$) ve genel adalet algıları ($\bar{X}=3,70$; $SS=,92$), 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,19$; $SS=1,13$, $\bar{X}=3,15$; $SS=1,09$, $\bar{X}=2,86$; $SS=1,12$, $\bar{X}=3,10$; $SS=1,05$) ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=2,92$; $SS=,98$, $\bar{X}=3,08$; $SS=,96$, $\bar{X}=3,02$; $SS=,94$, $\bar{X}=3,02$; $SS=,90$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yaptığı okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerin kullanmış oldukları dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}=3,61$; $SS=1,13$), işlemsel adalet algıları ($\bar{X}=3,70$; $SS=1,10$), etkileşimsel adalet algıları ($\bar{X}=3,59$; $SS=1,11$) ve genel adalet algıları ($\bar{X}=3,65$; $SS=1,07$), 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,19$; $SS=1,13$, $\bar{X}=3,15$; $SS=1,09$, $\bar{X}=2,86$; $SS=1,12$, $\bar{X}=3,10$; $SS=1,05$) ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=2,92$; $SS=,98$, $\bar{X}=3,08$; $SS=,96$, $\bar{X}=3,02$; $SS=,94$, $\bar{X}=3,02$; $SS=,90$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5h hipotezi doğrulanmıştır.

4.5.10. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27: *Örgütsel Adalet Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Dağıtimsal Adalet | Lisans | 189 | 3,44 | 1,11 | -,045 | 0,964 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,44 | 1,12 | | |
| İşlemsel Adalet | Lisans | 189 | 3,51 | 1,09 | -,301 | 0,763 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,56 | ,92 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Lisans | 189 | 3,36 | 1,11 | -,541 | 0,587 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,46 | 1,00 | | |
| Adalet Genel | Lisans | 189 | 3,46 | 1,05 | -,282 | 0,778 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,50 | ,95 | | |

Tablo 4.27 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtimsal adalet ($t=-,045$; $p>,05$), işlemsel adalet ($t=-,301$; $p>,05$), etkileşimsel adalet ($t=-,541$; $p>,05$) boyutlarında ve genel adalet algısına ($t=-,282$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H51 hipotezi reddedilmiştir.

4.5.11. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin kurum değişikliği düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28: *Örgütsel Adalet Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Kurum Değişikliği | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|-------------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| Dağıtimsal Adalet | Evet | 87 | 3,03 | 1,10 | -4,462 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,67 | 1,05 | | |
| İşlemsel Adalet | Evet | 87 | 3,14 | 1,09 | -4,396 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,74 | ,97 | | |
| Etkileşimsel Adalet | Evet | 87 | 3,06 | 1,10 | -3,564 | 0,000* |

| | | | | | | |
|--------------|-------|-----|------|------|--------|--------|
| | Hayır | 151 | 3,57 | 1,04 | | |
| Adalet Genel | Evet | 87 | 3,09 | 1,05 | -4,456 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,69 | ,96 | | |

*p<.05

Tablo 4.28 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının kurum değişikliği düşünme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet (t=-4,462; p<.05), işlemsel adalet (t=-4,396; p<.05), etkileşimsel adalet (t=-3,564; p<.05) ve genel adalet algısına (t=-4,456; p<.05) göre kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5i hipotezi doğrulanmıştır.

4.5.12. Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Atanma Şekli Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin atanma şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.29'da verilmiştir.

Tablo 4.29: Örgütsel Adalet Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Atanma Şekli | N | \bar{X} | S | t | p |
|---------------------|------------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| Dağıtımsal Adalet | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,22 | 1,15 | -2,498 | 0,013* |
| | KPSS ile | 140 | 3,59 | 1,05 | | |
| İşlemsel Adalet | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,30 | 1,10 | -2,734 | 0,007* |
| | KPSS ile | 140 | 3,68 | ,99 | | |
| Etkileşimsel Adalet | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,16 | 1,13 | -2,659 | 0,008* |
| | KPSS ile | 140 | 3,54 | 1,04 | | |
| Adalet Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,25 | 1,08 | -2,771 | 0,006* |
| | KPSS ile | 140 | 3,62 | ,97 | | |

*p<.05

Tablo 4.29 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının atanma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal adalet ($t=-2,498$; $p<,05$), işlemsel adalet ($t=-2,734$; $p<,05$), etkileşimsel adalet ($t=-2,659$; $p<,05$) ve genel adalet algısına ($t=-2,771$; $p<,05$) göre KPSS ile atanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H5j hipotezi doğrulanmıştır.

4.6. Örgütsel Güvene İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler

Bu bölümde, araştırmanın altıncı hipotezi olan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli gibi demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.6.1. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.30’da verilmiştir.

Tablo 4.30: *Örgütsel Güven Algısı ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|----------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Yöneticiye Güven | Kadın | 54 | 3,77 | ,91 | 1,461 | 0,145 |
| | Erkek | 184 | 3,54 | 1,06 | | |
| Örgüte Güven | Kadın | 54 | 3,55 | ,96 | ,288 | 0,774 |
| | Erkek | 184 | 3,50 | 1,03 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Kadın | 54 | 3,70 | ,87 | 1,122 | 0,263 |
| | Erkek | 184 | 3,53 | 1,01 | | |

Tablo 4.30 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($t=1,461$; $p>,05$), örgüte güven ($t=,288$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($t=1,122$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6a hipotezi reddedilmiştir.

4.6.2. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31: Örgütsel Güven Algısı İlen Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p |
|----------------------|----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Yöneticiye Güven | 30 yaş altı | 32 | 3,86 | ,94 | 1,581 | ,195 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,72 | 1,05 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,49 | 1,03 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,44 | 1,08 | | |
| Örgüte Güven | 30 yaş altı | 32 | 3,63 | ,99 | 1,399 | ,244 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,70 | 1,05 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,43 | 1,00 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,26 | 1,02 | | |
| Örgütsel Güven Genel | 30 yaş altı | 32 | 3,78 | ,87 | 1,580 | ,195 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,71 | 1,00 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,47 | ,98 | | |

Tablo 4.31 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($F_{(3-234)}=1,675$; $p>,05$), örgüte güven ($F_{(3-234)}=1,088$; $p>,05$) boyutlarında ve genel güven algısına ($t=1,752$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6b hipotezi reddedilmiştir.

4.6.3. Örgütsel güven algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.32’de verilmiştir.

Tablo 4.32: Örgütsel Güven Algısı ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Teti Sonuçları

| Boyutlar | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|--------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Yöneticiye Güven | Evli | 200 | 3,59 | 1,01 | -,095 | 0,924 |
| | Bekar | 38 | 3,61 | 1,17 | | |
| Örgüte Güven | Evli | 200 | 3,52 | 1,01 | ,147 | 0,883 |
| | Bekar | 38 | 3,49 | 1,05 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Evli | 200 | 3,56 | ,96 | -,016 | 0,987 |
| | Bekar | 38 | 3,57 | 1,08 | | |

Tablo 4.32 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel

güven boyutlarından yöneticiye güven ($t=-,095$; $p>,05$), örgüte güven ($t=,147$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($t=-,016$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6c hipotezi reddedilmiştir.

4.6.4. Örgütsel güven algı düzeylerinin çalışılan okul değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin çalışılan okula göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.33’de verilmiştir.

Tablo 4.33: Örgütsel Güven Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışılan Okul | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Yöneticiye Güven | Kamu | 212 | 3,59 | 1,03 | -,195 | 0,846 |
| | Özel | 26 | 3,63 | 1,03 | | |
| Örgüte Güven | Kamu | 212 | 3,52 | 1,01 | ,287 | 0,775 |
| | Özel | 26 | 3,46 | 1,04 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Kamu | 212 | 3,56 | ,98 | -,038 | 0,970 |
| | Özel | 26 | 3,57 | ,96 | | |

Tablo 4.33 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının çalışılan okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($t=-,195$; $p>,05$), örgüte güven ($t=,287$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($t=-,038$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6d hipotezi reddedilmiştir.

4.6.5. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.34’de verilmiştir.

Tablo 4.34: Örgütsel Güven Algısı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | İlçe | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|----------------------|------------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| Yöneticiye Güven | 1 Karatay | 74 | 3,84 | ,87 | 3,338 | ,037* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,52 | ,99 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,44 | 1,16 | | | |
| Örgüte Güven | 1 Karatay | 74 | 3,75 | ,91 | 3,602 | ,029* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,51 | 1,01 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,32 | 1,07 | | | |
| Örgütsel Güven Genel | 1 Karatay | 74 | 3,81 | ,84 | 3,702 | ,026* | 1>3 |
| | 2 Meram | 74 | 3,52 | ,95 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,40 | 1,08 | | | |

*p<.05

Tablo 4.34 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($F_{(2-235)}=4,386$; $p<,05$), örgüte güven ($F_{(2-235)}=4,386$; $p<,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($F_{(2-235)}=4,386$; $p<,05$), göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Yöneticiye güven ($L_F=3,220$; $p>,05$) ve örgüte güven ($L_F=1,238$; $p>,05$) boyutlarında ve genel güven algısında ($L_F=1,940$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.34 incelendiğinde, Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven algıları ($\bar{X}=3,84$; $SS=,87$), örgüte güven algıları ($\bar{X}=3,75$; $SS=,91$) ve genel örgütsel güven algıları ($\bar{X}=3,81$; $SS=,84$) Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına

(sırasıyla $\bar{X}=3,44$; $SS=1,16$, $\bar{X}=3,32$; $SS=1,07$, $\bar{X}=3,40$; $SS=1,08$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6e hipotezlerini doğrulamıştır.

4.6.6. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Okulun Niteliği Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin okulun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.35’de verilmiştir.

Tablo 4.35: Örgütsel Güven Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okulun Niteliği | N | \bar{X} | SS | F | p |
|----------------------|-----------------|-----|-----------|------|------|------|
| Yöneticiye Güven | Ortaokul | 138 | 3,63 | 1,03 | ,531 | ,589 |
| | Lise | 90 | 3,51 | 1,03 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,76 | 1,09 | | |
| Örgüte Güven | Ortaokul | 138 | 3,57 | 1,01 | ,826 | ,439 |
| | Lise | 90 | 3,40 | 1,02 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,65 | 1,11 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Ortaokul | 138 | 3,61 | ,97 | ,675 | ,510 |
| | Lise | 90 | 3,47 | ,99 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,72 | 1,05 | | |

Tablo 4.35 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının okulun niteliği değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($F_{(2-235)}=,531$; $p>,05$) ve örgüte güven ($F_{(2-235)}=,826$; $p>,05$) boyutlarında ve genel güven algısına ($F_{(2-235)}=,675$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6f hipotezi reddedilmiştir.

4.6.7. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet güven düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.36'da verilmiştir.

Tablo 4.36: Örgütsel Güven Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|----------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|----------------|
| Yöneticiye Güven | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,85 | 1,07 | 3,025 | ,019* | 5<1,2,3 4<3 |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,83 | ,80 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,92 | ,80 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,42 | 1,13 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,39 | 1,06 | | | |
| Örgüte Güven | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,44 | 1,04 | 3,614 | ,007* | 5<2,3 |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,90 | ,87 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,85 | ,78 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,53 | 1,02 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,26 | 1,06 | | | |
| Örgütsel Güven Genel | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,72 | 1,00 | 3,143 | ,015 | 5<2,3 4<3 |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,86 | ,74 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,90 | ,73 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,46 | 1,06 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,35 | 1,03 | | | |

*p<.05

Tablo 4.36: incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($F_{(4-233)}=2,495$; $p<,05$), örgüte güven ($F_{(4-233)}=2,495$; $p<,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($F_{(4-233)}=2,495$; $p<,05$), göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Yöneticiye güven ($L_F=2,755$; $p>,05$) ve örgüte güven ($L_F=1,630$; $p>,05$) boyutlarında ve genel güven algısında ($L_F=2,775$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.36 incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte güven algıları ($\bar{X}=3,39$; $SS=1,06$) 1-5 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,85$; $SS=1,07$, $\bar{X}=3,72$; $SS=1,00$), 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,83$; $SS=,80$, $\bar{X}=3,86$; $SS=,74$) ve 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,92$; $SS=,80$, $\bar{X}=3,90$; $SS=,73$) göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 16-20 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven algıları ($\bar{X}=3,42$; $SS=1,13$) ve genel örgütsel güven algıları ($\bar{X}=3,46$; $SS=1,06$) 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,92$; $SS=,80$, $\bar{X}=3,90$; $SS=,73$) göre daha düşük bulunmuştur.

Bununla beraber 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte güven algıları ($\bar{X}=3,26$; $SS=1,06$) 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{X}=3,90$; $SS=,87$) ve 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{X}=3,85$; $SS=,78$) göre daha düşük bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre öne sürülen H6g hipotezi doğrulanmıştır.

4.6.8. Örgütsel güven algı düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.37'de verilmiştir.

Tablo 4.37: Örgütsel Güven Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışma Süresi | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|----------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|----------------|
| Yöneticiye Güven | 1 1-3 yıl | 82 | 3,82 | ,95 | 4,586 | ,004* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,70 | 1,02 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,23 | 1,21 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,29 | ,86 | | | |
| Örgüte Güven | 1 1-3 yıl | 82 | 3,68 | ,91 | 5,805 | ,001* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,73 | ,95 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,16 | 1,20 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,11 | ,96 | | | |
| Örgütsel Güven Genel | 1 1-3 yıl | 82 | 3,77 | ,88 | 5,360 | ,001* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,71 | ,96 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,20 | 1,17 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,23 | ,83 | | | |

*p<.05

Tablo 4.37 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($F_{(3-234)}= 4,586$; $p<,05$), örgüte güven ($F_{(3-234)}= 5,805$; $p<,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($F_{(3-234)}= 5,360$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Yöneticiye güven ($LF=2,233$; $p>,05$) ve örgüte güven ($LF=2,294$; $p>,05$) boyutlarında ve genel güven algısında ($LF=2,147$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.37 incelendiğinde, görev yaptığı okulda 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven algıları ($\bar{X}=3,82$; $SS=,95$), örgüte güven algıları ($\bar{X}=3,68$; $SS=,91$) ve genel güven algıları ($\bar{X}=3,77$; $SS=,88$), 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,23$; $SS=1,21$, $\bar{X}=3,16$; $SS=1,20$, $\bar{X}=3,20$; $SS=1,17$) ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,29$; $SS=,86$, $\bar{X}=3,11$; $SS=,96$, $\bar{X}=3,23$; $SS=,83$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yaptığı okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven algıları ($\bar{X}=3,70$; $SS=1,02$), örgüte güven algıları ($\bar{X}=3,73$; $SS=,95$) ve genel güven algıları ($\bar{X}=3,71$; $SS=,96$), 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,23$; $SS=1,21$, $\bar{X}=3,16$; $SS=1,20$, $\bar{X}=3,20$; $SS=1,17$) ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,29$; $SS=,86$, $\bar{X}=3,11$; $SS=,96$, $\bar{X}=3,23$; $SS=,83$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6h hipotezi doğrulanmıştır.

4.6.9. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.38’de verilmiştir.

Tablo 4.38: *Örgütsel Güven Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Yöneticiye Güven | Lisans | 189 | 3,57 | 1,04 | -,520 | 0,604 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,66 | 1,00 | | |
| Örgüte Güven | Lisans | 189 | 3,52 | 1,02 | ,396 | 0,693 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,46 | 1,01 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Lisans | 189 | 3,56 | ,99 | -,228 | 0,820 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,59 | ,95 | | |

Tablo 4.38 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($t=-,520$; $p>,05$), örgüte güven ($t=,396$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel güven algısına ($t=-,228$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H61 hipotezi reddedilmiştir.

4.6.10. Örgütsel güven algı düzeylerinin kurum değişikliği düşünme durumu değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin kurum değişikliği düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.39’da verilmiştir.

Tablo 4.39: Örgütsel Güven Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kurum Değişikliği | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|-------------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| Yöneticiye Güven | Evet | 87 | 3,25 | 1,09 | -3,943 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,79 | ,95 | | |
| Örgüte Güven | Evet | 87 | 3,10 | 1,02 | -5,002 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,75 | ,94 | | |
| Örgütsel Güven Genel | Evet | 87 | 3,20 | 1,01 | -4,502 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,77 | ,90 | | |

* $p<.05$

Tablo 4.39 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının kurum değişikliği değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ($t=-3,943$; $p<,05$), örgüte güven ($t=-5,002$; $p<,05$) ve genel güven algısına ($t=-4,502$; $p<,05$) göre kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H6i hipotezi doğrulanmıştır.

4.6.11. Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Atanma Şekli Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeylerinin atanma şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.40'da verilmiştir.

Tablo 4.40: Örgütsel Güven Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Atanma Şekli | N | \bar{X} | S | t | p |
|----------------------|------------------|-----|-----------|------|--------|--------|
| Yöneticiye Güven | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,39 | 1,07 | -2,510 | 0,013* |
| | KPSS ile | 140 | 3,73 | ,99 | | |
| Örgüte Güven | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,29 | 1,06 | -2,822 | 0,005* |
| | KPSS ile | 140 | 3,66 | ,96 | | |
| Örgütsel Güven Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,36 | 1,04 | -2,738 | 0,007* |
| | KPSS ile | 140 | 3,71 | ,91 | | |

*p<.05

Tablo 4.40 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının atanma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven (t=-2,510; p<,05), örgüte güven (t=-2,822; p<,05) ve genel güven algısına (t=-2,738; p<,05) göre KPSS ile atanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H_{6j} hipotezi doğrulanmıştır.

4.7. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Analizler

Bu bölümde, araştırmanın altıncı hipotezi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli gibi demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.7.1. Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.41’de verilmiştir.

Tablo 4.41: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | t | p |
|-------------------------|----------|-----|-----------|-----|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | Kadın | 54 | 3,41 | ,80 | -,593 | 0,554 |
| | Erkek | 184 | 3,49 | ,95 | | |
| Devam Bağlılığı | Kadın | 54 | 3,34 | ,62 | ,304 | 0,762 |
| | Erkek | 184 | 3,30 | ,81 | | |
| Normatif Bağlılık | Kadın | 54 | 3,07 | ,66 | -,441 | 0,660 |
| | Erkek | 184 | 3,12 | ,75 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Kadın | 54 | 3,27 | ,50 | -,340 | 0,734 |
| | Erkek | 184 | 3,30 | ,65 | | |

Tablo 4.41 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=-,593$; $p>,05$), devam bağlılığı ($t=,304$; $p>,05$) ve normatif bağlılık ($t=-,441$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık algısına ($t=-,340$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7a hipotezi reddedilmiştir.

4.7.2. Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.42’de verilmiştir.

Tablo 4.42: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p |
|-------------------------|----------------|-----|-----------|-----|-------|------|
| Duygusal Bağlılık | 30 yaş altı | 32 | 3,32 | ,86 | ,403 | ,751 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,46 | ,91 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,52 | ,95 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,45 | ,85 | | |
| Devam Bağlılığı | 30 yaş altı | 32 | 3,49 | ,79 | 1,120 | ,342 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,30 | ,81 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,25 | ,76 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,48 | ,58 | | |
| Normatif Bağlılık | 30 yaş altı | 32 | 3,09 | ,66 | ,178 | ,911 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,09 | ,85 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,10 | ,70 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,23 | ,69 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 30 yaş altı | 32 | 3,30 | ,60 | ,127 | ,944 |
| | 31-40 yaş | 58 | 3,28 | ,65 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,29 | ,63 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 3,38 | ,52 | | |

Tablo 4.42 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($F_{(3-234)} = ,403$; $p > ,05$), devam bağlılığı ($F_{(3-234)} = 1,120$; $p > ,05$), normatif bağlılık ($F_{(3-234)} = ,178$; $p > ,05$) boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık algısına ($t = ,127$; $p > ,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7b hipotezi reddedilmiştir.

4.7.3 Örgütsel bağlılık algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.43’de verilmiştir.

Tablo 4.43: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | t | p |
|-------------------------|--------------|-----|-----------|-----|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | Evli | 200 | 3,48 | ,92 | ,496 | 0,620 |
| | Bekar | 38 | 3,40 | ,94 | | |
| Devam Bağlılığı | Evli | 200 | 3,29 | ,76 | -,774 | 0,440 |
| | Bekar | 38 | 3,40 | ,82 | | |
| Normatif Bağlılık | Evli | 200 | 3,12 | ,74 | ,762 | 0,447 |
| | Bekar | 38 | 3,02 | ,70 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Evli | 200 | 3,30 | ,62 | ,225 | 0,822 |
| | Bekar | 38 | 3,27 | ,60 | | |

Tablo 4.43 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=,496$; $p>,05$), devam bağlılığı ($t=-,774$; $p>,05$), normatif bağlılık ($t=,762$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık algısına ($t=,225$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7c hipotezi reddedilmiştir.

4.7.4 Örgütsel bağlılık algı düzeylerinin çalışılan okul değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin çalışılan okula göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.44’de verilmiştir.

Tablo 4.44: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışılan Okul | N | \bar{X} | S | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------|-----|-----------|-----|--------|-------|-------------------------|------|-----|------|-----|--------|-------|------|----|------|-----|-------------------------|------|-----|------|-----|-------|-------|------|----|------|-----|-------------------------|------|-----|------|-----|------|-------|------|
| Duygusal Bağlılık | Kamu | 212 | 3,50 | ,93 | 1,552 | 0,122 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Özel | 26 | 3,21 | ,83 | | | Devam Bağlılığı | Kamu | 212 | 3,29 | ,77 | -1,118 | 0,265 | Özel | 26 | 3,47 | ,71 | Normatif Bağlılık | Kamu | 212 | 3,09 | ,75 | -,696 | 0,487 | Özel | 26 | 3,20 | ,63 | Örgütsel Bağlılık Genel | Kamu | 212 | 3,30 | ,63 | ,027 | 0,978 | Özel |
| Devam Bağlılığı | Kamu | 212 | 3,29 | ,77 | -1,118 | 0,265 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Özel | 26 | 3,47 | ,71 | | | Normatif Bağlılık | Kamu | 212 | 3,09 | ,75 | -,696 | 0,487 | Özel | 26 | 3,20 | ,63 | Örgütsel Bağlılık Genel | Kamu | 212 | 3,30 | ,63 | ,027 | 0,978 | Özel | 26 | 3,29 | ,54 | | | | | | | | |
| Normatif Bağlılık | Kamu | 212 | 3,09 | ,75 | -,696 | 0,487 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Özel | 26 | 3,20 | ,63 | | | Örgütsel Bağlılık Genel | Kamu | 212 | 3,30 | ,63 | ,027 | 0,978 | Özel | 26 | 3,29 | ,54 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Kamu | 212 | 3,30 | ,63 | ,027 | 0,978 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Özel | 26 | 3,29 | ,54 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4.44 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik çalışılan okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=-1,552$; $p>,05$), devam bağlılığı ($t=-1,118$; $p>,05$), normatif bağlılık ($t=-,696$; $p>,05$) ve genel adalet algısına ($t=,027$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7d hipotezi reddedilmiştir.

4.7.5.Örgütsel bağlılık algı düzeylerinin okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.45’de verilmiştir.

Tablo 4.45: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | İlçe | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|-------------------|------------|----|-----------|------|-------|------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 1 Karatay | 74 | 3,63 | ,86 | 2,266 | ,106 | - |
| | 2 Meram | 74 | 3,49 | ,85 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,32 | 1,01 | | | |
| Devam Bağlılığı | 1 Karatay | 74 | 3,43 | ,83 | 1,585 | ,207 | - |
| | 2 Meram | 74 | 3,21 | ,65 | | | |
| | 3 Selçuklu | 90 | 3,29 | ,80 | | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------|---|----------|----|------|-----|-------|-------|-------|
| Normatif Bağlılık | 1 | Karatay | 74 | 3,34 | ,72 | 6,243 | ,002* | 1>2,3 |
| | 2 | Meram | 74 | 3,05 | ,60 | | | |
| | 3 | Selçuklu | 90 | 2,95 | ,79 | | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 1 | Karatay | 74 | 3,47 | ,58 | 4,453 | ,013* | 1>3 |
| | 2 | Meram | 74 | 3,25 | ,51 | | | |
| | 3 | Selçuklu | 90 | 3,19 | ,70 | | | |

*p<.05

Tablo 4.45 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($F_{(2-235)}=2,266$; $p>,05$) ve devam bağlılığı ($F_{(2-235)}=1,585$; $p>,05$) boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; normatif bağlılık ($F_{(2-235)}=6,243$; $p<,05$) boyutunda ve genel örgütsel bağlılık algısına ($F_{(2-235)}=4,453$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınıanmıştır. Normatif bağlılık ($L_F=1,317$; $p>,05$) boyutunda ve genel örgütsel bağlılık algısında ($L_F=1,788$; $p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.45 incelendiğinde, Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin normatif bağlılık algıları ($\bar{X}=3,34$; $SS=,72$) ve genel örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X}=3,47$; $SS=,53$) Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=2,95$; $SS=,79$, $\bar{X}=3,19$; $SS=,70$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin normatif bağlılık algıları ($\bar{X}=3,34$; $SS=,72$) Meram ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına (sırasıyla $\bar{X}=3,05$; $SS=,60$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7e hipotezlerini doğrulamıştır.

4.7.6.Örgütsel bağlılık algı düzeylerinin okulun niteliği değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin okulun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.46’da verilmiştir.

Tablo 4.46: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okulun Niteliği | N | \bar{X} | SS | F | p |
|-------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Duygusal Bağlılık | Ortaokul | 138 | 3,44 | ,96 | 1,030 | ,359 |
| | Lise | 90 | 3,47 | ,85 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,88 | 1,02 | | |
| Devam Bağlılığı | Ortaokul | 138 | 3,32 | ,76 | ,057 | ,944 |
| | Lise | 90 | 3,29 | ,77 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,33 | ,87 | | |
| Normatif Bağlılık | Ortaokul | 138 | 3,07 | ,77 | ,362 | ,697 |
| | Lise | 90 | 3,14 | ,67 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,23 | ,75 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Ortaokul | 138 | 3,28 | ,66 | ,469 | ,626 |
| | Lise | 90 | 3,30 | ,57 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 3,48 | ,44 | | |

Tablo 4.46 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik okulun niteliği değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($F_{(2-235)}=1,030$; $p>,05$), devam bağlılığı ($F_{(2-235)}=,057$; $p>,05$), normatif bağlılık ($F_{(2-235)}=,362$; $p>,05$) boyutlarında ve genel

örgütsel bağlılık algısına ($F_{(2-235)}=,469$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7f hipotezi reddedilmiştir.

4.7.7.Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.47’de verilmiştir.

Tablo 4.47: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|-------------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,32 | ,90 | ,461 | ,764 | - |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,54 | ,85 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,54 | ,80 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,56 | 1,10 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,43 | ,89 | | | |
| Devam Bağlılığı | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,67 | ,84 | 2,564 | ,039* | 1>4,5 |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,37 | ,68 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,36 | ,62 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,24 | ,78 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,18 | ,79 | | | |
| Normatif Bağlılık | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,16 | ,67 | 1,066 | ,374 | - |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,01 | ,73 | | | |
| | 3 11-15 Yıl | 31 | 3,32 | ,76 | | | |
| | 4 16-20 Yıl | 50 | 3,12 | ,91 | | | |
| | 5 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,04 | ,62 | | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 1 1-5 Yıl | 32 | 3,38 | ,61 | ,793 | ,531 | - |
| | 2 6-10 Yıl | 34 | 3,31 | ,57 | | | |

| | | | | |
|---|-----------------|----|------|-----|
| 3 | 11-15 Yıl | 31 | 3,41 | ,55 |
| 4 | 16-20 Yıl | 50 | 3,31 | ,78 |
| 5 | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 3,22 | ,56 |

*p<.05

Tablo 4.47 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($F_{(4-233)}=,461$; $p>,05$) ve normatif bağlılık ($F_{(4-233)}=1,066$; $p>,05$) boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık algısına ($F_{(4-233)}=,793$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; devam bağlılığı ($F_{(4-233)}= 2,564$; $p<,05$) boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Devam bağlılığı ($L_F=1,288$; $p>,05$) boyutunda varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutta anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.47 incelendiğinde, 1-5 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin devam bağlılığı algıları ($\bar{x}=3,67$; $SS=,84$) 16-20 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,24$; $SS=,78$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,18$; $SS=,79$) göre daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7g hipotezi reddedilmiştir.

4.7.8.Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.48'de verilmiştir.

Tablo 4.48: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışma Süresi | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|-------------------------|-------------------|----|-----------|------|-------|-------|----------------|
| Duygusal Bağlılık | 1 1-3 yıl | 82 | 3,58 | ,83 | 3,364 | ,019* | 1>4 2>4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,62 | ,93 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,29 | 1,07 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,14 | ,81 | | | |
| Devam Bağlılığı | 1 1-3 yıl | 82 | 3,40 | ,76 | 1,085 | ,356 | - |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,33 | ,78 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,13 | ,86 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,28 | ,65 | | | |
| Normatif Bağlılık | 1 1-3 yıl | 82 | 3,25 | ,69 | 2,534 | ,058 | - |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,12 | ,75 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 2,98 | ,77 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 2,90 | ,68 | | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 1 1-3 yıl | 82 | 3,41 | ,55 | 3,364 | ,019* | 1>3,4 2>3,4 |
| | 2 4-6 Yıl | 76 | 3,36 | ,65 | | | |
| | 3 7-9 Yıl | 42 | 3,13 | ,72 | | | |
| | 4 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,11 | ,53 | | | |

*p<.05

Tablo 4.48 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(3-234)}=1,085$; $p>,05$) ve normatif bağlılık ($F_{(3-234)}=2,534$; $p>,05$) boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; duygusal bağlılık ($F_{(3-234)}=3,364$; $p<,05$) boyutunda ve genel örgütsel bağlılık algısına ($F_{(3-234)}=3,364$; $p<,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testine geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Duygusal bağlılık ($L_F=2,607$; $p>,05$) boyutlarında ve örgütsel bağlılık algısında ($L_F=2,209$;

$p>,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4.48 incelendiğinde, 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x}=3,14$; $SS=,81$) 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,58$; $SS=,83$) ve 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,62$; $SS=,93$) göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin duygusal bağlılık algıları ($\bar{x}=3,11$; $SS=,53$) ile 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x}=3,13$; $SS=,72$) 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,41$; $SS=,55$) ve 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ($\bar{x}=3,36$; $SS=,65$) göre daha düşük bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H_7h hipotezi doğrulanmıştır.

4.7.9.Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.49’da verilmiştir.

Tablo 4.49: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | t | p |
|-------------------------|---------------|-----|-----------|-----|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | Lisans | 189 | 3,49 | ,92 | ,722 | 0,471 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,39 | ,92 | | |
| Devam Bağlılığı | Lisans | 189 | 3,34 | ,77 | 1,052 | 0,294 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,21 | ,78 | | |
| Normatif Bağlılık | Lisans | 189 | 3,14 | ,75 | 1,464 | 0,145 |
| | Lisansüstü | 49 | 2,97 | ,63 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Lisans | 189 | 3,32 | ,64 | 1,368 | 0,173 |
| | Lisansüstü | 49 | 3,19 | ,53 | | |

Tablo 4.49 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=,722$; $p>,05$), devam bağlılığı ($t=1,052$; $p>,05$), normatif bağlılık ($t=1,464$; $p>,05$) ve genel adalet algısına ($t=1,368$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7₁ hipotezi reddedilmiştir.

4.7.10.Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin kurum değişikliği düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.50’de verilmiştir.

Tablo 4.50: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kurum Değişikliği | N | \bar{X} | S | t | p |
|-------------------------|-------------------|-----|-----------|-----|--------|--------|
| Duygusal Bağlılık | Evet | 87 | 3,05 | ,95 | -5,698 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,71 | ,81 | | |
| Devam Bağlılığı | Evet | 87 | 3,10 | ,77 | -3,197 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,43 | ,75 | | |
| Normatif Bağlılık | Evet | 87 | 2,78 | ,75 | -5,454 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,29 | ,66 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | Evet | 87 | 2,98 | ,66 | -6,452 | 0,000* |
| | Hayır | 151 | 3,48 | ,51 | | |

* $p<.05$

Tablo 7.50 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik kurum değişikliği düşünme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=-5,698$; $p<,05$), devam bağlılığı ($t=-3,197$; $p<,05$), normatif bağlılık ($t=-5,454$; $p<,05$) ve genel adalet algısına ($t=-6,452$; $p<,05$) göre

kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7i hipotezi doğrulamıştır.

4.7.11.Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Atanma Şekli Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin atanma şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.51’de verilmiştir.

Tablo 4.51: Örgütsel Bağlılık Algısı ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Atanma Şekli | N | \bar{X} | S | t | p |
|-------------------------|------------------|-----|-----------|-----|--------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,44 | ,87 | -,498 | 0,619 |
| | KPSS ile | 140 | 3,50 | ,95 | | |
| Devam Bağlılığı | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,20 | ,79 | -1,793 | 0,074 |
| | KPSS ile | 140 | 3,38 | ,75 | | |
| Normatif Bağlılık | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,07 | ,67 | -,643 | 0,521 |
| | KPSS ile | 140 | 3,13 | ,78 | | |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,24 | ,57 | -1,237 | 0,217 |
| | KPSS ile | 140 | 3,34 | ,65 | | |

Tablo 4.51 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik atanma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ($t=-,498$; $p>,05$), devam bağlılığı ($t=-1,793$; $p>,05$), normatif bağlılık ($t=-,643$; $p>,05$) ve genel adalet algısına ($t=-1,237$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde

farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H7j hipotezi reddedilmiştir.

4.8.Mesleki Performans Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın yedinci hipotezi olan öğretmenlerin mesleki performans düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli gibi demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.8.1.Mesleki Performans Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.52’de verilmiştir.

Tablo 4.52: *Mesleki Performans Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | t | p |
|--------------------------------|-----------------|----------|-----------------------------|----------|----------|----------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Kadın | 54 | 4,22 | ,64 | ,338 | 0,736 |
| | Erkek | 184 | 4,19 | ,52 | | |
| Görev Performansı | Kadın | 54 | 4,03 | ,54 | -,963 | 0,337 |
| | Erkek | 184 | 4,11 | ,57 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Kadın | 54 | 4,35 | ,52 | ,362 | 0,718 |
| | Erkek | 184 | 4,32 | ,65 | | |
| Yönetime Katkı | Kadın | 54 | 4,35 | ,50 | ,274 | 0,784 |
| | Erkek | 184 | 4,33 | ,59 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Kadın | 54 | 3,92 | ,63 | -,561 | 0,575 |

| | | | | | | |
|--------------------------|-------|-----|------|-----|-------|-------|
| | Erkek | 184 | 3,97 | ,64 | | |
| Mesleki Performans Genel | Kadın | 54 | 4,16 | ,44 | -,125 | 0,901 |
| | Erkek | 184 | 4,17 | ,50 | | |

Tablo 4.52 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($t=,338$; $p>,05$), görev performansı ($t=-,963$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($t=,362$; $p>,05$), yönetime katkı ($t=,274$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($t=-,561$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($t=-,125$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8a hipotezi reddedilmiştir.

4.8.2. Mesleki Performans Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.53’de verilmiştir.

Tablo 4.53: Mesleki performans Düzeyleri ile Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p |
|------------------------|----------------|-----|-----------|-----|-------|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | 30 yaş altı | 32 | 4,16 | ,60 | ,194 | ,900 |
| | 31-40 yaş | 58 | 4,16 | ,68 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 4,22 | ,45 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,21 | ,68 | | |
| Görev Performansı | 30 yaş altı | 32 | 4,09 | ,63 | 1,674 | ,173 |
| | 31-40 yaş | 58 | 4,06 | ,66 | | |
| | 41-50 yaş | 131 | 4,07 | ,51 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,39 | ,50 | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|-----|------|-----|-------|------|
| | 30 yaş altı | 32 | 4,33 | ,55 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | 31-40 yaş | 58 | 4,23 | ,78 | ,702 | ,552 |
| | 41-50 yaş | 131 | 4,36 | ,57 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,40 | ,60 | | |
| | 30 yaş altı | 32 | 4,36 | ,49 | | |
| Yönetime Katkı | 31-40 yaş | 58 | 4,21 | ,69 | 1,398 | ,244 |
| | 41-50 yaş | 131 | 4,37 | ,54 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,44 | ,49 | | |
| | 30 yaş altı | 32 | 4,05 | ,67 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 31-40 yaş | 58 | 3,93 | ,76 | 1,220 | ,303 |
| | 41-50 yaş | 131 | 3,92 | ,59 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,20 | ,48 | | |
| | 30 yaş altı | 32 | 4,18 | ,54 | | |
| Mesleki Performans Genel | 31-40 yaş | 58 | 4,11 | ,58 | ,691 | ,559 |
| | 41-50 yaş | 131 | 4,17 | ,43 | | |
| | 51 yaş ve üstü | 17 | 4,30 | ,48 | | |

Tablo 4.53 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($F_{(3-234)}=,194$; $p>,05$), görev performansı ($F_{(3-234)}=1,674$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($F_{(3-234)}=,702$; $p>,05$), yönetime katkı ($F_{(3-234)}=1,398$; $p>,05$ ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($F_{(3-234)}=1,220$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($F_{(3-234)}=,691$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8b hipotezi reddedilmiştir.

4.8.3. Mesleki Performans Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.54’de verilmiştir.

Tablo 4.54: *Mesleki Performans Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | t | p |
|--------------------------------|--------------|-----|-----------|-----|--------|--------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Evli | 200 | 4,18 | ,56 | -,811 | 0,418 |
| | Bekar | 38 | 4,26 | ,49 | | |
| Görev Performansı | Evli | 200 | 4,05 | ,56 | -2,399 | 0,017* |
| | Bekar | 38 | 4,29 | ,56 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Evli | 200 | 4,31 | ,64 | -,838 | 0,403 |
| | Bekar | 38 | 4,41 | ,51 | | |
| Yönetime Katkı | Evli | 200 | 4,33 | ,58 | -,205 | 0,838 |
| | Bekar | 38 | 4,35 | ,54 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evli | 200 | 3,93 | ,63 | -1,875 | 0,062 |
| | Bekar | 38 | 4,14 | ,66 | | |
| Mesleki Performans Genel | Evli | 200 | 4,15 | ,48 | -1,500 | 0,135 |
| | Bekar | 38 | 4,28 | ,50 | | |

*p<.05

Tablo 4.54 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($t=-,811$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($t=-,838$; $p>,05$), yönetime katkı ($t=-,205$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($t=-1,875$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performans ($t=-1,500$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; görev performansı ($t=-2,399$; $p<,05$) boyutunda ise medeni durum değişkenine göre bekar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Mesleki performans düzeyi alt boyutlarından görev performansı medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşsa da genel mesleki performans düzeyi ile ilgili elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8c hipotezini reddedilmiştir.

4.8.4. Mesleki Performans Düzeylerinin Çalışılan Okul Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin çalışılan okula göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.55’de verilmiştir.

Tablo 4.55: Mesleki Performans Düzeyleri ile Çalışılan Okul Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışılan Okul | N | \bar{X} | S | t | p |
|--------------------------------|----------------|-----|-----------|-----|-------|--------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Kamu | 212 | 4,23 | ,48 | 2,681 | 0,008* |
| | Özel | 26 | 3,93 | ,90 | | |
| Görev Performansı | Kamu | 212 | 4,11 | ,55 | 1,342 | 0,181 |
| | Özel | 26 | 3,95 | ,66 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Kamu | 212 | 4,33 | ,62 | ,537 | 0,592 |
| | Özel | 26 | 4,26 | ,71 | | |
| Yönetime Katkı | Kamu | 212 | 4,35 | ,55 | ,811 | 0,418 |
| | Özel | 26 | 4,25 | ,71 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Kamu | 212 | 3,98 | ,63 | 1,126 | 0,261 |
| | Özel | 26 | 3,82 | ,74 | | |
| Mesleki Performans Genel | Kamu | 212 | 4,19 | ,46 | 1,753 | 0,081 |
| | Özel | 26 | 4,01 | ,63 | | |

*p<.05

Tablo 4.55 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik çalışılan okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından görev performansı (t=1,342; p>,05), planlama ve sınıf yönetimi (t=,537; p>,05), yönetime katkı (t=,811; p>,05) ve yenilik ve inisiyatif kullanma (t=1,126; p>,05) boyutlarında ve genel mesleki performans (t=1,753; p>,05) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; öğrencilerle ilişkiler (t=2,681; p>,05) boyutunda ise çalışılan okul değişkenine göre kamu kurumlarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Mesleki performans düzeyi alt boyutlarından öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyi çalışılan okul değişkenine göre anlamlı

düzeyde farklılaşsa da genel mesleki performans düzeyi ile ilgili elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8d hipotezini reddedilmiştir.

4.8.5. Mesleki Performans Düzeylerinin Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.56'da verilmiştir.

Tablo 4.56: *Mesleki Performans Düzeyleri ile Okulun Bağlı Bulunduğu İlçe Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları*

| Boyutlar | İlçe | N | \bar{X} | SS | F | p |
|--------------------------------|----------|----|-----------|-----|-------|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Karatay | 74 | 4,20 | ,55 | 1,026 | ,360 |
| | Meram | 74 | 4,13 | ,63 | | |
| | Selçuklu | 90 | 4,25 | ,47 | | |
| Görev Performansı | Karatay | 74 | 4,11 | ,58 | ,045 | ,956 |
| | Meram | 74 | 4,08 | ,62 | | |
| | Selçuklu | 90 | 4,09 | ,51 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Karatay | 74 | 4,21 | ,70 | 2,330 | ,100 |
| | Meram | 74 | 4,34 | ,58 | | |
| | Selçuklu | 90 | 4,42 | ,58 | | |
| Yönetime Katkı | Karatay | 74 | 4,30 | ,60 | ,268 | ,765 |
| | Meram | 74 | 4,34 | ,51 | | |
| | Selçuklu | 90 | 4,36 | ,60 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Karatay | 74 | 3,96 | ,68 | ,073 | ,930 |
| | Meram | 74 | 3,94 | ,67 | | |
| | Selçuklu | 90 | 3,98 | ,59 | | |
| Mesleki Performans Genel | Karatay | 74 | 4,15 | ,52 | ,428 | ,652 |
| | Meram | 74 | 4,14 | ,48 | | |
| | Selçuklu | 90 | 4,21 | ,47 | | |

Tablo 4.56 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($F_{(2-235)}=1,026$; $p>,05$), görev performansı ($F_{(2-235)}=,045$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($F_{(2-235)}=2,330$; $p>,05$), yönetime katkı ($F_{(2-235)}=,268$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($F_{(2-235)}=,073$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($F_{(2-235)}=,428$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8e hipotezi reddedilmiştir.

4.8.6. Mesleki Performans Düzeylerinin Okulun Niteliği Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin okulun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.57’de verilmiştir.

Tablo 4.57: Mesleki Performans Düzeyler ile Okulun Niteliği Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Okulun Niteliği | N | \bar{X} | SS | F | p |
|--------------------------------|-----------------|-----|-----------|-----|-------|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Ortaokul | 138 | 4,20 | ,51 | ,053 | ,949 |
| | Lise | 90 | 4,19 | ,59 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,25 | ,73 | | |
| Görev Performansı | Ortaokul | 138 | 4,06 | ,54 | ,683 | ,506 |
| | Lise | 90 | 4,14 | ,60 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,18 | ,61 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Ortaokul | 138 | 4,36 | ,58 | 1,260 | ,286 |
| | Lise | 90 | 4,26 | ,69 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,54 | ,62 | | |
| Yönetime Katkı | Ortaokul | 138 | 4,35 | ,54 | 1,372 | ,256 |
| | Lise | 90 | 4,28 | ,61 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,58 | ,58 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Ortaokul | 138 | 3,95 | ,64 | ,473 | ,624 |
| | Lise | 90 | 3,94 | ,65 | | |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,15 | ,62 | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|-------------|-----|------|-----|------|------|
| | Ortaokul | 138 | 4,17 | ,45 | | |
| Mesleki Performans Genel | Lise | 90 | 4,15 | ,53 | ,450 | ,638 |
| | Özel Eğitim | 10 | 4,31 | ,61 | | |

Tablo 4.57 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik okulun niteliği değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($F_{(2-235)}=,053$; $p>,05$), görev performansı ($F_{(2-235)}=,683$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($F_{(2-235)}=1,260$; $p>,05$), yönetime katkı ($F_{(2-235)}=1,372$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($F_{(2-235)}=,473$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($F_{(2-235)}=,450$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8f hipotezi reddedilmiştir.

4.8.7.Mesleki Performans Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.58’de verilmiştir.

Tablo 4.58: *Mesleki Performans Düzeyleri ile Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | F | p |
|------------------------|-----------------|----|-----------|-----|-------|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | 1-5 Yıl | 32 | 4,25 | ,52 | 1,661 | ,160 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 3,99 | ,75 | | |
| | 11-15 Yıl | 31 | 4,22 | ,53 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 4,29 | ,46 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,19 | ,51 | | |
| Görev Performansı | 1-5 Yıl | 32 | 4,16 | ,61 | ,268 | ,898 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 4,02 | ,65 | | |
| | 11-15 Yıl | 31 | 4,07 | ,49 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 4,10 | ,57 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,10 | ,55 | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------|----|------|-----|-------|------|
| | 1-5 Yıl | 32 | 4,36 | ,56 | ,521 | ,720 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 4,23 | ,67 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | 11-15 Yıl | 31 | 4,24 | ,59 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 4,33 | ,80 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,38 | ,54 | | |
| | 1-5 Yıl | 32 | 4,38 | ,55 | 1,143 | ,337 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 4,17 | ,66 | | |
| Yönetime Katkı | 11-15 Yıl | 31 | 4,30 | ,48 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 4,31 | ,74 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,41 | ,45 | | |
| | 1-5 Yıl | 32 | 4,09 | ,62 | 1,182 | ,319 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 4,01 | ,71 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 11-15 Yıl | 31 | 3,78 | ,68 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 3,89 | ,73 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,00 | ,54 | | |
| | 1-5 Yıl | 32 | 4,24 | ,50 | ,704 | ,590 |
| | 6-10 Yıl | 34 | 4,06 | ,57 | | |
| Mesleki Performans Genel | 11-15 Yıl | 31 | 4,11 | ,47 | | |
| | 16-20 Yıl | 50 | 4,18 | ,53 | | |
| | 21 Yıl ve Üzeri | 91 | 4,19 | ,43 | | |

Tablo 4.58 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($F_{(4-233)}=1,661$; $p>,05$), görev performansı ($F_{(4-233)}=,268$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($F_{(4-233)}=,521$; $p>,05$), yönetime katkı ($F_{(4-233)}=1,143$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($F_{(4-233)}=1,182$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($F_{(4-233)}=,704$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8g hipotezi reddedilmiştir.

4.8.8. Mesleki performans düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan ANOVA testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.59'da verilmiştir.

Tablo 4.59: Mesleki Performans Düzeyleri ile Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| Boyutlar | Çalışma Süresi | N | \bar{X} | SS | F | p |
|--------------------------------|-----------------|----|-----------|-----|------|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | 1-3 yıl | 82 | 4,25 | ,48 | ,740 | ,529 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,20 | ,55 | | |
| | 7-9 Yıl | 42 | 4,10 | ,67 | | |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 4,17 | ,53 | | |
| Görev Performansı | 1-3 yıl | 82 | 4,11 | ,54 | ,307 | ,820 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,09 | ,62 | | |
| | 7-9 Yıl | 42 | 4,02 | ,53 | | |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 4,12 | ,55 | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | 1-3 yıl | 82 | 4,30 | ,61 | ,823 | ,483 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,42 | ,60 | | |
| | 7-9 Yıl | 42 | 4,29 | ,56 | | |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 4,24 | ,77 | | |
| Yönetime Katkı | 1-3 yıl | 82 | 4,32 | ,55 | ,312 | ,817 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,38 | ,54 | | |
| | 7-9 Yıl | 42 | 4,34 | ,52 | | |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 4,27 | ,72 | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 1-3 yıl | 82 | 3,99 | ,61 | ,489 | ,690 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,00 | ,63 | | |
| | 7-9 Yıl | 42 | 3,89 | ,65 | | |
| | 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 3,89 | ,72 | | |
| Mesleki Performans Genel | 1-3 yıl | 82 | 4,19 | ,46 | ,455 | ,714 |
| | 4-6 Yıl | 76 | 4,20 | ,52 | | |

| | | | |
|-----------------|----|------|-----|
| 7-9 Yıl | 42 | 4,11 | ,46 |
| 10 Yıl ve Üzeri | 38 | 4,13 | ,51 |

Tablo 4.59 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($F_{(3-234)}=,740$; $p>,05$), görev performansı ($F_{(3-234)}=,307$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($F_{(3-234)}=,823$; $p>,05$), yönetime katkı ($F_{(3-234)}=,312$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($F_{(3-234)}=,489$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($F_{(3-234)}=,455$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H₈ hipotezi reddedilmiştir.

4.8.9. Mesleki Performans Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.60'da verilmiştir.

Tablo 4.60: Mesleki Performans Düzeyleri ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---------------|-----|-----------|-----|--------|-------|--------------------------------|--------|-----|------|-----|--------|-------|------------|----|------|-----|--------------------------------|--------|-----|------|-----|-------|-------|------------|----|------|-----|--------------------------------|--------|-----|------|-----|-------|-------|------------|----|------|-----|--------------------------------|--------|-----|------|-----|-------|-------|------------|----|------|-----|--------------------------|--------|-----|------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Lisans | 189 | 4,18 | ,54 | -,758 | 0,449 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lisansüstü | 49 | 4,25 | ,58 | | | Görev Performansı | Lisans | 189 | 4,06 | ,56 | -1,863 | 0,064 | Lisansüstü | 49 | 4,23 | ,55 | Planlama ve Sınıf Yönetimi | Lisans | 189 | 4,33 | ,57 | ,118 | 0,906 | Lisansüstü | 49 | 4,32 | ,81 | Yönetime Katkı | Lisans | 189 | 4,35 | ,51 | ,578 | 0,564 | Lisansüstü | 49 | 4,29 | ,78 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Lisans | 189 | 3,97 | ,60 | ,555 | 0,579 | Lisansüstü | 49 | 3,91 | ,77 | Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 |
| Görev Performansı | Lisans | 189 | 4,06 | ,56 | -1,863 | 0,064 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lisansüstü | 49 | 4,23 | ,55 | | | Planlama ve Sınıf Yönetimi | Lisans | 189 | 4,33 | ,57 | ,118 | 0,906 | Lisansüstü | 49 | 4,32 | ,81 | Yönetime Katkı | Lisans | 189 | 4,35 | ,51 | ,578 | 0,564 | Lisansüstü | 49 | 4,29 | ,78 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Lisans | 189 | 3,97 | ,60 | ,555 | 0,579 | Lisansüstü | 49 | 3,91 | ,77 | Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 | ,47 | -,369 | 0,713 | | | | | | | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Lisans | 189 | 4,33 | ,57 | ,118 | 0,906 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lisansüstü | 49 | 4,32 | ,81 | | | Yönetime Katkı | Lisans | 189 | 4,35 | ,51 | ,578 | 0,564 | Lisansüstü | 49 | 4,29 | ,78 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Lisans | 189 | 3,97 | ,60 | ,555 | 0,579 | Lisansüstü | 49 | 3,91 | ,77 | Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 | ,47 | -,369 | 0,713 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yönetime Katkı | Lisans | 189 | 4,35 | ,51 | ,578 | 0,564 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lisansüstü | 49 | 4,29 | ,78 | | | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Lisans | 189 | 3,97 | ,60 | ,555 | 0,579 | Lisansüstü | 49 | 3,91 | ,77 | Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 | ,47 | -,369 | 0,713 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Lisans | 189 | 3,97 | ,60 | ,555 | 0,579 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lisansüstü | 49 | 3,91 | ,77 | | | Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 | ,47 | -,369 | 0,713 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mesleki Performans Genel | Lisans | 189 | 4,16 | ,47 | -,369 | 0,713 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4.60 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($t=-,758$; $p>,05$), görev performansı ($t=-1,863$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($t=,118$; $p>,05$), yönetime katkı ($t=,578$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($t=,555$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($t=-,369$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H₈₁ hipotezi reddedilmiştir.

4.8.10. Mesleki Performans Düzeylerinin Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin kurum değişikliği düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.61’de verilmiştir.

Tablo 4.61: Mesleki Performans Düzeyleri ile Kurum Değişikliği Düşünme Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

| Boyutlar | Kurum Değişikliği | N | \bar{X} | S | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----|-----------|-----|-------|-------|--------------------------------|------|----|------|-----|-------|-------|-------|-----|------|-----|--------------------------------|------|----|------|-----|-------|-------|-------|-----|------|-----|--------------------------------|------|----|------|-----|-------|-------|-------|-----|------|-----|--------------------------------|------|----|------|-----|-------|-------|-------|-----|------|-----|--------------------------|------|----|------|-----|-------|-------|-------|
| Öğrencilerle İlişkiler | Evet | 87 | 4,17 | ,48 | -,570 | 0,569 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 4,21 | ,58 | | | Görev Performansı | Evet | 87 | 4,05 | ,55 | -,882 | 0,379 | Hayır | 151 | 4,12 | ,57 | Planlama ve Sınıf Yönetimi | Evet | 87 | 4,28 | ,71 | -,957 | 0,340 | Hayır | 151 | 4,36 | ,57 | Yönetime Katkı | Evet | 87 | 4,29 | ,65 | -,891 | 0,374 | Hayır | 151 | 4,36 | ,52 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evet | 87 | 3,96 | ,66 | -,002 | 0,998 | Hayır | 151 | 3,96 | ,63 | Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | Hayır |
| Görev Performansı | Evet | 87 | 4,05 | ,55 | -,882 | 0,379 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 4,12 | ,57 | | | Planlama ve Sınıf Yönetimi | Evet | 87 | 4,28 | ,71 | -,957 | 0,340 | Hayır | 151 | 4,36 | ,57 | Yönetime Katkı | Evet | 87 | 4,29 | ,65 | -,891 | 0,374 | Hayır | 151 | 4,36 | ,52 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evet | 87 | 3,96 | ,66 | -,002 | 0,998 | Hayır | 151 | 3,96 | ,63 | Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | Hayır | 151 | 4,19 | ,49 | | | | | | | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | Evet | 87 | 4,28 | ,71 | -,957 | 0,340 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 4,36 | ,57 | | | Yönetime Katkı | Evet | 87 | 4,29 | ,65 | -,891 | 0,374 | Hayır | 151 | 4,36 | ,52 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evet | 87 | 3,96 | ,66 | -,002 | 0,998 | Hayır | 151 | 3,96 | ,63 | Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | Hayır | 151 | 4,19 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yönetime Katkı | Evet | 87 | 4,29 | ,65 | -,891 | 0,374 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 4,36 | ,52 | | | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evet | 87 | 3,96 | ,66 | -,002 | 0,998 | Hayır | 151 | 3,96 | ,63 | Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | Hayır | 151 | 4,19 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | Evet | 87 | 3,96 | ,66 | -,002 | 0,998 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 3,96 | ,63 | | | Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | Hayır | 151 | 4,19 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mesleki Performans Genel | Evet | 87 | 4,14 | ,49 | -,724 | 0,470 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hayır | 151 | 4,19 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4.61 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik kurum değişikliği düşünme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından öğrencilerle ilişkiler ($t=-,570$; $p>,05$), görev performansı ($t=-,882$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($t=-,957$; $p>,05$), yönetime katkı ($t=-,891$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($t=-,002$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($t=-,724$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8i hipotezi reddedilmiştir.

4.8.11. Mesleki Performans Düzeylerinin Atanma Şekli Değişkenine Göre İncelenmesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performans düzeylerinin atanma şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yapılan t-testi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.62’de verilmiştir.

Tablo 4.62: *Mesleki Performans Düzeyleri ile Atanma Şekli Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

| Boyutlar | Atanma Şekli | N | \bar{X} | S | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------|-----|-----------|-----|-------|-------|--------------------------------|------------------|----|------|-----|-------|-------|----------|-----|------|-----|--------------------------------|------------------|----|------|-----|-------|-------|----------|-----|------|-----|--------------------------------|------------------|----|------|-----|-------|-------|----------|-----|------|-----|--------------------------------|------------------|----|------|-----|-------|-------|----------|-----|------|-----|--------------------------|------------------|----|------|-----|-------|-------|----------|
| Öğrencilerle İlişkiler | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,17 | ,56 | -,682 | 0,496 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 4,22 | ,54 | | | Görev Performansı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,06 | ,58 | -,685 | 0,494 | KPSS ile | 140 | 4,11 | ,55 | Planlama ve Sınıf Yönetimi | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,35 | ,58 | ,432 | 0,666 | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,66 | Yönetime Katkı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,38 | ,51 | ,972 | 0,332 | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,61 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,96 | ,60 | ,050 | 0,960 | KPSS ile | 140 | 3,96 | ,67 | Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | KPSS ile |
| Görev Performansı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,06 | ,58 | -,685 | 0,494 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 4,11 | ,55 | | | Planlama ve Sınıf Yönetimi | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,35 | ,58 | ,432 | 0,666 | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,66 | Yönetime Katkı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,38 | ,51 | ,972 | 0,332 | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,61 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,96 | ,60 | ,050 | 0,960 | KPSS ile | 140 | 3,96 | ,67 | Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | KPSS ile | 140 | 4,17 | ,49 | | | | | | | | |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,35 | ,58 | ,432 | 0,666 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,66 | | | Yönetime Katkı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,38 | ,51 | ,972 | 0,332 | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,61 | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,96 | ,60 | ,050 | 0,960 | KPSS ile | 140 | 3,96 | ,67 | Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | KPSS ile | 140 | 4,17 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yönetime Katkı | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,38 | ,51 | ,972 | 0,332 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 4,31 | ,61 | | | Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,96 | ,60 | ,050 | 0,960 | KPSS ile | 140 | 3,96 | ,67 | Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | KPSS ile | 140 | 4,17 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yenilik ve İnisiyatif Kullanma | 2000 yılı öncesi | 98 | 3,96 | ,60 | ,050 | 0,960 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 3,96 | ,67 | | | Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | KPSS ile | 140 | 4,17 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mesleki Performans Genel | 2000 yılı öncesi | 98 | 4,16 | ,49 | -,107 | 0,915 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | KPSS ile | 140 | 4,17 | ,49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4.62 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik atanma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonucunda; mesleki performans boyutlarından

öğrencilerle ilişkiler ($t=-,682$; $p>,05$), görev performansı ($t=-,685$; $p>,05$), planlama ve sınıf yönetimi ($t=,432$; $p>,05$), yönetime katkı ($t=,972$; $p>,05$) ve yenilik ve inisiyatif kullanma ($t=,050$; $p>,05$) boyutlarında ve genel mesleki performansa ($t=-,107$; $p>,05$) göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen H8i hipotezi reddedilmiştir.



BÖLÜM 5

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümde, Konya ili Merkez ilçeleri özelinde (Karatay, Meram, Selçuklu) görev yapan Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının, örgütsel bağlılık ve mesleki performanslarına yönelik verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular özetlenmiş ve bu bulguların benzer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmasına ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılığın, adaletin ve güvenin araştırılması ve aralarındaki ilişkiler önemli araştırma konularının başında gelmektedir. Bir kurumdaki güven ve adalet, çalışanlar ile kurumları arasındaki ilişkileri, iş birliklerini ve bağlılığı kolaylaştırabilir, çalışanların performanslarına olumlu katkılarda bulunabilir.

Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işlemsel adalet algılarının, kurumlarına duygusal bağlılıklarını etkilediği ancak okul müdürlerinde algılanan dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının kurumlarına olan duygusal bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Kasalak ve Güneri (2017) etkileşimsel adaletin duygusal bağlılığı, dağıtımsal adaletin de normatif bağlılık üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Duygusal bağlılık ile örgütsel adaletin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise; işlemsel adaletin, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Colquitt vd. (2001) yaptığı çalışma sonucunda, örgütsel adalet alt boyutları ile; çeşitli örgütsel çıktılar arasındaki (örgütsel bağlılık, performans) ilişkileri ortaya koymuştur. İmamoğlu (2011), örgütsel bağlılık boyutlarının tümünde, örgütsel adalet algısı boyutlarının yordayıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul müdürlerinde algılanan işlemsel adalet ile kurumlara duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ($\beta=,589$) ve anlamlı ($p=,000$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç öne sürülen **H1a** hipotezini doğrulamıştır.

Okul müdürlerinde algılanan ilemsel adaletin, kuruma devam bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının kuruma devam bağlılığı etkilemediği görülmüştür.

Okul müdürlerinde algılanan ilemsel adaletin, kuruma devam bağlılığının oluşumu arasında pozitif yönde ($\beta=,402$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç ne sürülen **H1b** hipotezini doğrulamıştır.

Okul müdürlerinde algılanan ilemsel adaletin kuruma normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği fakat okul müdürlerinin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının, kuruma normatif bağlılığı etkilemediği görülmüştür.

Okul müdürlerinde algılanan ilemsel adaletin kuruma normatif bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde ($\beta=,604$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç ne sürülen **H1c** hipotezini doğrulamıştır.

Örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuçlar; **H1** hipotez, **H1a**, **H1b** ve **H1c** alt hipotezlerini doğrulamıştır.

Ay ve Koç, (2014) ğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, değişkenler arasındaki en güçlü ilişkinin ise; etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğu sonucuna ulamılardır. Bizim alımamızda da değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş, farklı olarak, müdürlerden algılanan ilemsel adaletin, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ile en güçlü ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Yine benzer bir çalışmada, ahin ve Kavas, (2016) ğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve istatistiksel açıdan pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kısaca algılanan adalet algısı arttıka, örgütsel bağlılığın da arttığını söyleyebiliriz.

Selvitopu ve ahin, (2013) de çalışmalarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar bizim çalışmamızı desteklemektedir. Çalışmamızı destekleyen başka bir araştırma ise; Demir ve İnanđı,

(2022) okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel güvenlerini de pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) çalışmasında, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış, örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki diğer boyutlardan daha yüksek düzeyde bulunmuş, en düşük düzeyde ilişki ise işlemsel adalet ile olan ilişki olmuştur. Bizim çalışmamızda ise işlemsel adalet, örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar genel anlamda çalışmamızı desteklemektedir. Çalışmamızla paralellik gösteren başka bir çalışma ise; Bal (2014), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık ve normatif bağlılık) arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ponnu ve Chuah (2010) yaptıkları çalışmalarında; dağıtımsal ve işlemsel adaletin, örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğunu saptamıştır. Bernerth (2007), örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Crow, Lee ve Joo (2012) çalışmalarında, polis memurlarının örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Farklı kurumlarda görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu, genel olarak çalışmamızı desteklemektedir.

Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Yöneticiye ve kuruma olan güven algısının, kuruma duygusal bağlılığın oluşumunu etkilediği görülmüştür. Yöneticiye güven ile kuruma duygusal bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde ($\beta=,301$) ve anlamlı ($p=,00$), kuruma güven ile kuruma duygusal bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde ($\beta=,408$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç öne sürülen **H2a** hipotezini doğrulamıştır.

Bağımlı değişken olan kuruma devam bağlılık ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin devam bağlılığına etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç

öne sürülen **H2b** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişken olan kuruma normatif bağlılık ile yöneticiye güven algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Yöneticiye güven algısının kuruma normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak kuruma güven algısının kuruma normatif bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç öne sürülen **H2c** hipotezini doğrulamıştır.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuçlar; **H2** hipotez, **H2a**, **H2b** ve **H2c** alt hipotezlerini doğrulamıştır. Paker (2009), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş, kurumlarına güvenleri yüksek olan öğretmenler, örgüte bağlılık göstermektedirler sonucuna ulaşılmıştır.

Akın ve Orman, (2015), öğretmenlerin okulda duydukları güvenin, örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmış, bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir. Koçak, (2019) örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi cinsiyete, eğitime, çalışma süresine, medeni durumlarına, çalışanların yaşlarına göre incelendiğinde aralarında aynı yönlü, güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Perry'in (2004) araştırmasında, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerine bakılmış ve pozitif ilişkinin varlığından bahsedilmiştir.

Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyi ile etkileşimsel adalet algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilemediği görülmüştür. Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans düzeyi arasında pozitif yönde ($\beta=,363$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile

mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç, öne sürülen **H3a** hipotezini doğrulamıştır.

Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin görev performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının görev performansı etkilemediği görülmüştür. Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin görev performans düzeyi arasında pozitif yönde ($\beta=,541$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç, öne sürülen **H3b** hipotezini doğrulamıştır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin planlama ve sınıf yönetimi performansına etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H3c** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan planlama ve sınıf yönetimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin yönetime katkı ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H3d** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yönetime katkı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel adalet algısı alt boyutlarının her birinin yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H3e** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel adalet ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuçlar; **H3** hipotez, **H3a**, **H3b**, **H3c**, **H3d** ve **H3e** alt hipotezlerini doğrulamıştır.

Örgütsel adalet ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulduğumuz çalışmamızda Akman (2018); örgütsel adalet, iş motivasyonu ve öğretmen performansı arasındaki ilişkileri incelemiş; örgütsel adalet, iş motivasyonu ve öğretmen performansı arasında pozitif yönlü, düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Colquitt vd. (2001) 183 adalet çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma ve **performans** gibi çeşitli örgütsel

çıktılar arasındaki ilişkileri de ortaya koymuştur. Cropanzano vd. (2007) örgütsel adalet yönetimi adlı araştırmalarında örgütsel adaletin örgütler ve çalışanlar için güçlü faydalar sağlama gücüne sahip olduğu, bunlar arasında örgütsel güven, örgütsel bağlılık, daha iyi performans daha çok iş tatmini ve daha az çatışma bulunmaktadır. Araştırma, adaletin bir tür tampon görevi gördüğünü ve çalışanların bir şeyler istedikleri gibi gitmediğinde bile örgütlerine karşı saygı ve güvene sahip olmalarını sağladığını ortaya koymuştur.

Örgütsel Güven Algısının Alt Boyutları ile Mesleki Performans Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasına rağmen (Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da) model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H4a** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişken olan görev performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış olmasına rağmen, (Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin görev performansına etkisi anlamlı olmasa da) model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H4b** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişken olan planlama ve sınıf yönetimi ilgili performans düzeyi ile kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Kuruma güven algısının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performansı etkilediği ancak yöneticiye güven algısının planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performansı etkilemediği görülmüştür.

Kuruma güven ile planlama ve sınıf yönetimi ile ilgili performans düzeyi arasında pozitif yönde ($\beta=,239$) ve anlamlı ($p=,00$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan planlama ve sınıf yönetimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuç öne sürülen **H4c** hipotezini doğrulamıştır.

Bağımlı değişken olan yönetime katkı ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamasına rağmen, (Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin yönetime katkı ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da) model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H4d** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yönetime katkı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişken olan yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performans ile yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısına ait bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamasına rağmen, (Örgütsel güven algısı alt boyutlarının her birinin yenilik ve inisiyatif kullanma ile ilgili performansa etkisi anlamlı olmasa da) model bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuç öne sürülen **H4e** hipotezini doğrulamıştır. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel güven algısı ile mesleki performans ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuçlar; **H4** hipotez, **H4a**, **H4b**, **H4c**, **H4d** ve **H4e** alt hipotezlerini doğrulamıştır.

Altaş ve Çekmecelioğlu, (2015) hem prosedürel hem de dağıtımsal adaletin iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Adalete İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor Öğretmenlerinin, yöneticilerin kullanmış olduğu örgütsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, okul, okulun niteliği, eğitim durumu, değişkenlerine göre; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları ile genel adalet algısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, okul, okulun niteliği, eğitim durumuna göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen bu sonuç ile öne sürülen **H5a**, **H5b**, **H5c**, **H5d**, **H5f** ve **H5i** alt hipotezleri **reddedilmiştir**. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), turizm alanında yaptığı çalışmalarında; cinsiyetin örgütsel adalet algısında anlamlı bir farka neden olmadığı sonucuna ulaşmış, bu sonuç çalışmamızla

paralel iken; eğitim durumunun anlamlı bir farka neden olduğu sonucu çalışmamızdan farklıdır. Baş ve Şentürk (2011) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuç; çalışmamızı desteklemektedir. Başka bir çalışmada, Bölükbaşıoğlu (2013), öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu değişkenleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ilişki bulunamamış sonucuna ulaşmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılığın Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal, etkileşimsel ve genel adalet algıları, Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. İşlemsel adalet algılarında Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları işlemsel adalet algıları, Meram ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ve Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H5e** hipotezi doğrulamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılığın, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 6-10 yıl ve 11-15 kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H5g** hipotezi doğrulamıştır. Yıldız (2016)'ın 2015-2016 eğitim-öğretim döneminde farklı kademedeki okullardan 330 öğretmenle yaptığı çalışmada, kıdem değişkeninde 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının toplam puanda diğerlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise;21 yıl ve üzeri öğretmenlerin örgütsel

adalet algıları, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarına göre daha daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılığın; görev yaptığı okulda 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yaptığı okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H5h** hipotezi doğrulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının kurum değişikliği düşünme değişkenine göre, kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşünmelerine göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H5i** hipotezi doğrulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları örgütsel adalet davranışlarına yönelik algıladıkları adalet boyutlarının atanma şekli değişkenine göre KPSS ile atanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin atanma şekline göre örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuç, öne sürülen **H5j** hipotezini doğrulamıştır.

Polat ve Celep (2008), tarafından yapılan ve öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını çeşitli değişkenlere göre inceleyen çalışmalarında, araştırma bulgularına göre öğretmenlerin adalet algılarının

cinsiyet, kıdem, okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaştığı görülürken, okul türü ve yaş değişkenlerinin adalet algısında farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar; çalışmamızdaki bazı değişkenlerle benzer sonuçlar elde edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Güvene İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamli Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, okul, okulun niteliği, eğitim durumu, değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H6a, H6b, H6c, H6d, H6f, H6ı** hipotezleri **reddedilmiştir**. Bizim çalışmamızın sonucundan farklı olarak; Öztürk ve Aydın (2012)'nin 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Bolu'daki merkez liselerde görevli olan 662 öğretmenin çeşitli değişkenler aracılığıyla örgütsel güven algıları ölçülmeye çalışılmış olup yapılan değerlendirmede cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılar olduğu ifade edilmiştir. Baş ve Şentürk (2011), öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği ancak mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç; çalışmamızı desteklemektedir. Bil'in (2018) "ilişkisel tarama" ve "nedensel karşılaştırma" modellerinden yararlanarak, tabakalı örneklem yöntemiyle kamu ve özel lisede görev yapan 408 öğretmen üzerinde yaptığı doktora tezinde katılımcıların örgütsel güven düzeyleriyle, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum arasında anlamlılık bulunmazken; yaş, kıdem, okul büyüklüğü, okul türü ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlılıktan bahsedilmiştir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızda ki bazı değişkenlerle aynı yönlü iken, bazı değişkenler açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye ve örgüte güven algıları ile genel örgütsel güven algıları, Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H6e** hipotezi doğrulanmıştır.

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte güven algıları, 1-5 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına, 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ve 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük

bulunmuştur. Ayrıca 16-20 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye güven algıları ve genel örgütsel güven algıları, 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Bilgiç ve Gümüşeli (2012)'nin 2010-2011 eğitim-öğretim yılında 798 öğretmenle yaptıkları ve çeşitli değişkenlerle öğretmenlerin örgütsel güven algısını belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında anlamlı farklılığın kıdem değişkeninde görüldüğü ifade edilmiştir.

Bununla beraber 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte güven algıları, 6-10 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına ve 11-15 yıl kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H6g** hipotezi doğrulamıştır.

Görev yaptığı okulda 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye ve örgüte güven algıları ile genel güven algıları, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yaptığı okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiye ve örgüte güven algıları ile genel güven algıları, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H6h** hipotezi doğrulamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının kurum değişikliği değişkenine göre, algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye, örgüte ve genel güven algısına göre kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşüncelerine göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H6i** hipotezi doğrulamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının atanma şekli değişkenine göre; algılanan örgütsel güven boyutlarından yöneticiye ve örgüte güven ile genel güven algısına göre KPSS ile atanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve

spor öğretmenlerinin atanma şekline göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç; öne sürülen **H6j** hipotezi doğrulamıştır.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun niteliği, eğitim durumu, atanma şekli değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H7a, H7b, H7c, H7d, H7f, H7g, H7ı, H7j** hipotezleri **reddedilmiştir**. Arslan (2009)'nın 2007-2008 eğitim-öğretim döneminde Ankara ile Kırıkkale'de teknik ve endüstri meslek liselerindeki 175 öğretmenin çeşitli değişkenler aracılığıyla örgütsel güven algıları ölçülmeye çalışılmış olup yapılan araştırmada bütün öğretmenlerin güven düzeyinin yüksek çıktığı ve değişkenler arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise bazı değişkenlerde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, Kasalak ve Güneri (2017) tarafından yapılan araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesine yönelik çalışmasından; tüm demografik değişkenlerin normatif bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çavunduroğlu (2016) ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesini amaçladığı çalışmasında, Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni durum, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışmamızla örtüşmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre, Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin normatif ve genel örgütsel bağlılık algıları; Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin normatif bağlılık algıları, Meram ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulun bağlı bulunduğu ilçeye göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H7e** hipotezini doğrulamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre, 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılık algıları ;1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 10 yıl ve üzeri ile 7-9 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılık algıları 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H7h** hipotezi doğrulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik kurum değişikliği düşünme değişkenine göre; örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel adalet algısına göre kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurum değişikliği düşünmelerine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öne sürülen **H7i** hipotezi doğrulanmıştır.

Mesleki Performans Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Farklılaşma Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre öne sürülen **H8a, H8b, H8c, H8d, H8e, H8f, H8g, H8ı, H8i** hipotezleri **reddedilmiştir**.

Yavuzkılıç (2020), “Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Performansları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasının araştırma sonucunda, medeni durum, yaş, mesleki kıdem yılı, sendika üyeliği, okuldaki mesleki kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsek bağlılık ve iş performansı algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Kişisel değişkenlerin öğretmenlerin mesleki performans düzeylerini etkilemediği sonucu, çalışmamızla tamamen örtüşmektedir. Son olarak, Dipaola ve Guy’ın (2009.)

Amerika Birleşik Devletleri'nde yaptıkları araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık, okul iklimi ve çalışan performansı arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç; araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir.



SONUÇ

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul müdürlerinde algıladıkları işlemsel adalet algılarının kurumlarına duygusal, devam ve normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği fakat, okul müdürlerinde algıladıkları örgütsel adalet alt boyutlarından, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının, kuruma duygusal, devam ve normatif bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticiye ve kuruma olan güven algısının, kuruma duygusal bağlılığın oluşumunu etkilediği görülmüştür. Yöneticiye ve kuruma güven ile kuruma duygusal bağlılığın oluşumu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Bağımlı değişken olan kuruma normatif bağlılık ile yöneticiye güven algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Yöneticiye güven algısının kuruma normatif bağlılığın oluşumunu etkilediği ancak kuruma güven algısının kuruma normatif bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Örgütsel güven algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımlı değişken olan öğrencilerle ilişkilerle ilgili performans düzeyi ile etkileşimsel adalet algısına ait bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının öğrencilerle ilişkiler ile ilgili performansı etkilemediği görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Okul müdürlerinde algılanan etkileşimsel adaletin görev performansı etkilediği ancak okul müdürlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının görev performansı etkilemediği görülmüştür. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan görev performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı, yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet ile mesleki performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel güven algısı alt boyutları ile mesleki performans alt boyutu olan öğrencilerle ilişkiler, görev performansı, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı ile yenilik ve inisiyatif kullanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Sonuç olarak; örgütsel güven algısı ile mesleki performans ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerin kullanmış olduğu örgütsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, okul, okulun niteliği, eğitim durumu, değişkenlerine göre; algılanan adalet boyutlarında dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları ile genel adalet algısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine göre ise farklılaştığı belirlenmiştir. Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları

dağıtımsal, etkileşimsel ve genel adalet algıları, Selçuklu ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. İşlemsel adalet algılarında Karatay ilçesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları işlemsel adalet algıları, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 6-10 yıl ve 11-15 kıdeme sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük bulunmuştur. Görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre ise; 1-3 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerinin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yaptığı okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilerin kullanmış oldukları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile genel adalet algıları, 7-9 ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kurum değişikliği düşünme değişkenine göre, kurum değişikliği düşünmeyen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Atanma şekli değişkenine göre KPSS ile atanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güvenlerine yönelik algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, okul, okulun niteliği, eğitim durumu, değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, fakat; okulun bağlı bulunduğu ilçeye, kıdemlerine, görev yaptığı okuldaki çalışma sürelerine, kurum değişikliği düşünmelerine ve atanma şekline göre örgütsel güven algıları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun niteliği, eğitim durumu, atanma şekli değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, ancak; okulun bağlı bulunduğu ilçe değişkenine, kıdemlerine, görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenine, kurum değişikliği düşünme değişkenine göre örgütsel bağlılık algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul, okulun bağlı bulunduğu ilçe, okulun niteliği, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu, kurum değişikliği düşünme durumu, atanma şekli değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim örgütlerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları, örgütsel bağlılıklarını ve mesleki performanslarını etkilemektedir.



ÖNERİLER

UYGULAYICILAR

1. Okul yöneticilerinin süreçle ilgili almış oldukları kararların sonucu nasıl etkilediği, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kuruma olan bağlılıkları üzerinde etkili olduğundan; yöneticilerin almış oldukları kararları adil bir şekilde uygulamaları,
2. Kuruma ve yöneticiye güvenin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına ve yöneticilerine olan bağlılığı üzerinde etkili olduğundan; yöneticilerin kurum kararlarını doğru, ikili ilişkilerde genel ahlak kuralları çerçevesinde, karşılıklı samimi ilişki içerisinde olması;
3. Okul yöneticilerinin eğitim- öğretim yılı boyunca kullanmış olduğu iletişim dili beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performansları üzerinde etkili olduğundan, yöneticilerin karşılıklı iletişime açık, samimi, yakın ilişki içerisinde olması;

4. Kurum yöneticisine güven duyan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki performansları etkilendiğinden, güven artırıcı önlemler alınarak, karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurulması,

5. Kıdem yılı artan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları adalet algısı düşmekte olduğu, zamanla alanda daha fazla uzmanlaşan ve daha fazla tecrübeye sahip beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu olumsuz algı düzeylerinin, pozitif yönlü değişiminin sağlanması;

6. Çalıştığı kurumda görev süresi yeni başlayan beden eğitimi ve spor öğretmenin adalet algısı yüksek olmasına rağmen, kurumda çalışma süresi artan beden eğitimi ve spor öğretmenin adalet algısının düşmesi, okul yöneticilerinin uygulamada, iletişimde ve davranışlarda daha dikkatli ve adil davranmaları;

tavsiye edilir.

ARAŞTIRMACILAR

1. Kurumda çalışma süresi arttıkça adalet algısı azalan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin neden hala okul değişikliği düşünmemesinin nedenleri;
2. Kıdem yılı artan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, azalan örgütsel adalet algılarının nedenleri;
3. Görev yaptığı okuldaki çalışma süresi artan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin güven algısının, okuldaki çalışma süresi yeni olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine göre düşük olmasının nedenleri;
4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algısı, okuldaki çalışma süresi ve kıdem süresi artan öğretmenlerde azalmasının nedenleri;
5. Süreçte alınan kararların sonuçta nasıl uygulandığı ile ilgili adalet algısı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına olan bağlılıklarını etkilerken, iletişimde kullanılan dil ile ilgili algılanan adalet algısının neden mesleki performansı etkilediği;

Derinlemesine araştırabilir.

6. KAYNAKÇA

Abbasoğlu, Ő. (2015). *İŞ görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi bir devlet hastanesi rneği* (Yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Acar A. Z. (2006). *rgtsel yurttaŐlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri*. DođuŐ Üniversitesi Dergisi, 7(1), 1–14.

Adams, J.S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Volume 2, :267- 299.

Akbulut, M. (2004). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimine Göre Hizmet İçi Eğitime Katılan ğretmen ve Yöneticilerin İŞ Motivasyonuna Bakış İlişkin Durum ve GörüŐlerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Adana.

Akdoğan, A. A., ve Köksal, O. (2014). *Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(1), 25-43.

Akın, U., ve Orman, E. (2015). *The relationship between teachers' organizational trust and organizational commitment levels*. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.

Akman, F. (2017). *Sağlık kurumlarında hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi; özel hastaneler alan*

araştırması (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.

Akman, Y. (2018). *The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance*. Cukurova University Faculty of Education Journal, 47 (1), 164-187. DOI: 10.14812/cuefd.371642.

Akram, T., Haider, M. J., ve Feng, Y. X. (2016). *The effects of organizational justice on the innovative work behavior of employees: an empirical study from china*. Journal of Innovation and Knowledge, 2 ss.114-126.

Aksoy, M. (2010). *Performans değerlendirme ve performansa dayalı ücretlendirmenin analizi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Akşit, F. (2006). *Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri; Bigadiç İlköğretim Öğretmenleri Örneği*. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, s.2: 76-101.

Akyavuz, E. K. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30 (2), 805-831

Akyel, Y. (2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aldemir, C., Ataol, A., ve Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayınları, İzmir.

Alkış, H ve Güngörmez, E. (2015). *Örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 21.

Allen, N. J. (2003). *Examining organizational commitment in China*. Journal of Vocational Behavior, 62(3), 511-515.

Allen, N.J., ve Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organizations*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Altaş, S.S., ve Çekmecelioğlu, H.G. (2015). *Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 29 Sayı: 3.

Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altuntepe, Ö. (1999). *Orta öğretim kurumlarında öğretmen performansının değerlendirilmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı1, 1999, s. 81-106.

Ang, S., Van Dyne, L. ve Begley, T. (2003). *The employment relationships of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB*. Journal of Organizational Behavior, 24, 561–583.

Arı, G.S., ve Tosunoğlu, N. G. (2011). *Geleceğin yöneticileri astlarına güvende hangi özelliklere öncelik veriyor?* Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 18 (2), 85-103.

Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü alguları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 15.

Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aşkun, İ. C. (1978). *İş gören*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Ay, G., ve Koç, H. (2014). *Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: öğretmenler üzerinde bir inceleme*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/2,67-90.

Ayan, M., Aşkın, S., ve Arslan, S. (2014). *Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma*. 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 7/8. Kayseri: Melik Şah Üniversitesi.

Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aytok, A. (2004). *Performans değerlendirme ile performansa dayalı ücret ve bir endüstri işletmesi örneği*. Yüksek Lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.

Bağcı, Z. (2013). *Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme*. International Journal of Management Economics and Business, 9(19), 163-184.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Bal, V. (2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma*. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 1-9.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. 2. Bs. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baş, G., ve Şentürk, C. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Educational Administration: Theory and Practice. 17(1), 29-62.

Baş, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, Cilt: 1 Sayı: 2, 17-36

Başaran, E. İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. 1.bs. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.

Beck, W., ve Wilson, C. (2001). *Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? methodological issues and the developmental study of work-related commitment*. Human Resource Management Review, 11(3), 257-278.

Benligiray, S. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., ve Walker, H. J. (2007). *Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables*. The Journal of Applied Behavioral Science, 43(3), 303-326.

Bies, R. J., ve Moag, J. F. (1986). *Interactional justice: communication criteria of fairness*. In R. J., Lewicki, B. H., Sheppard, M. H. Bazerman (Eds.), Research on negotiations in organizations (Vol. 1, pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.

Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bilgiç, Ö., ve Gümüşeli, A. İ. (2012). *Research on teachers'level of trust to the colleagues, the students and the parents*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 5470 – 5474.

Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınevi.

Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.

Bolat, O. İ., ve Bolat, T. (2008). *Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19), 75-94.

Bormann, I., ve Adamczyk, J. (2016). *Typen elterlichen vertrauens gegenüber schulen: eine fallstudie zu schulbezogenen heuristiken*. Zeitschrift für Bildungsforschung, 6(2), 169-183.

Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bradley, G., ve Sparks, B. A. (2002). *Fair process revisited: differential effects of interactional and procedural justice in the presence of social comparison information*. Journal of experimental social psychology, 38(6), 545-555.

Broomley, P. ve Cummings, L. L. (1996). *The organizational trust inventory (oti)*. Trust In Organizations, Ed. Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler, 302- 319. Thousand Oaks: Sage.

Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations*. Administrative Science Quarterly, 19(4), 533-546.

Budak, G. (2015). *Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Büyükbeşe, T. ve Dağ, K. (2018). *Etik liderliğin örgütsel adalet algısına etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü*. Social Sciences Studies Journal, 4(15), 979-994.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Callaway, P. L. (2006). *Relationship between organizational trust and job satisfaction: An analysis in the United States federal work force*. United States-Minnesota, Capella University.

Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources*. Singapore: McGraw-Hill.

Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Cemaloğlu, N., ve Kılınç, A. Ç. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Eğitim ve Bilim, 37(165).

Cemaloğlu, N. (2002). *Eğitimde performans değerlendirme*. Millî Eğitim Dergisi Bahar, Sayı: 153-154.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Cerit, Y. (2009). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Bursa: Eğitim Fakültesi Dergisi XXII (2), 637-657.

Cesur, E. E. (2015). *Performans değerlendirme ve ücret yönetimi*. Y. Aktaş ve E. E. Cesur (Ed.). Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Dora Basım Yayın.

Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace*. New Jersey: Psychology Press.

Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: an evaluation and re-conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review (17), 336-354.

Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). *The role of justice in organizations: a meta-analysis*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), pp. 278–321

Colquitt, J. A. Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O.L.H ve Ng K.Y. (2001). *Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research*. Journal Of Applied Psychology, 86, (3), 425-445.

Colquitt, J. A. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure*. Journal Of Applied Psychology, 86, 386-400

Colquitt, J.A., ve Chertkoff, J. M. (2002). Explaining in justice: *The interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptions and task motivation*. Journal of Management, 28(5), 591–610.

Colquitt, A. J., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. (2005). *What is organizational justice? a historical overview*. (Edt: Jerald Greenberg & Jason A. Colquitt), Handbook of organizational justice. New Jersey: Lavrence Erlbaum Associates, Inc.

Cook, J., ve Wall, T. (1980). *New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non- fulfilment*. Journal Of Occupational Psychology, 53(1), pp.39-52.

Cropanzano, R., ve Ambrose, M.L. (2001). *Procedural and distributive justice are more similar than you think: a monistic perspective and a research agenda*. J. Greenberg, ve R. Cropanzano içinde, Advances in Organizational Justice (s. 4-130). Stanford, California: Stanford University Press.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). *The management of organizational justice*. Academy of management perspectives, 21(4), 34-48.

Crow, M., Lee, C., ve Joo, J. (2012). *Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: an investigation of jobsatisfaction as a mediator*. Policing: An International Journal, 35 (2), ss. 402-423.

Çakıcı, A. B. (2012). *Örgütsel adalet algısının bağlılık üzerine etkisi: doğu karadeniz bölgesinde çalışan hemşirelere yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çalışkur, A. (2015). *Yöneticinin güç kaynağı ile çalışanların örgüte duyduğu güven arasındaki ilişki*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı: 45, S,160-174.

Çavunduroğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çeçen, A. (2003). *Adalet kavramı: adalet kavramının göreliliği üzerine bir deneme*. 3. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 3.

Çeliker, N. (2014). *İnsan kaynakları uygulamaları kapsamında örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel güveni üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, C., Elmalı, D., ve Arslan, M. L. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.

Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir olay* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Çoban, R. (2016). *Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çöl, G. (2004). *Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi*. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6, (2), 4-11.

Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri (turizm meslek liselerinde bir uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Dağdeviren, E. G. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dağlı A., Elçiçek Z., ve Han B. (2018). *Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 68, s. 1765-1777.

Dai, L., ve Xie, H. (2016). *Review and prospect on interactional justice*. Open Journal of Social Sciences, 4(1), 55-61.

De Cenzo, D., Robbins, S., ve Verhulst, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetiminin temelleri* (12. b.). (C. Çetin, & M. Arslan, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.

Deblois, C., ve Corriveau, L. (1994). *Organizational culture of secondary schools and students academic progress*. Canadian: Universite Lavel.

Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul Ticaret Üniversitesi.

Demir, N., ve İnandı, Y. (2022). *Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, doi:10.9779.pauefd.1093082

Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). *Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları*. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10, (2), 139-150.

Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirel, Y. (2008). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi.* Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, 179- 194.

Demirel, Y. (2009). *Örgütsel bağlılığın iç hizmet kalitesi üzerine etkisi: kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma.* Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23, ss. 269-281.

Dick, G., ve Metcalfe, B. (2001). *Managerial factors and organisational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff.* The International Journal of Public Sector Management, 14(2), 111-128.

Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi.* Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Dipaola, M. ve Guy, S. (2009). The impact of organizational justice on climate and trust in high schools. *Journal of School Leadership*, 19(4), 382-405.

Doğan, S., ve Demiral, Ö. (2009). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma.* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 32: 47 – 80.

Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi.* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29: 37-61.

Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans

Bitirme Projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17-43.

Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Erdem, F. (2003). *Sosyal bilimlerde güven*. Ferda Erdem (Ed.), Örgütsel Yaşamda Güven İçinde. Ankara: Vadi.

Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2. Baskı, Ekim.

Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eroğlu, A.,ve Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Editör: Şeref Kalaycı.

Eser, G. (2011). *Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi*. Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi.3(1), 365-376.

Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Etzioni, A. (1967). *Mixed-scanning: a "third" approach to decision-making*. Public Administration Review, 385-392.

Farh, J.-L., Earley, P., ve Lin, S.-C. (1997). *Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in chinese society*. Administrative Science Quarterly, 421-444.

Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. 7.bs. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Foley, S., Kidder, D. L., ve Powell, G. N. (2002). *The perceived glass ceiling and justice perceptions: an investigation of hispanic law associates*. Journal of Management, 28(4), 471-496.

Folger, R., ve Cropanzano R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Beverly Hills, Ca: Sage. 82

Folger, R., ve Cropanzano, R. (2001). *Fairness theory: Justice as accountability*. Advances in Organizational Justice, 1, 1-55.

Fukuyama, F. (1998). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. Ankara: Minpa.

George, D., ve Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: a simple guide and reference*. 17.0 update (10'a ed.) Boston: Pearson

Göksel, A. (2013). *İşletmelerde performans değerlendirme yöntemi: teori, uygulama, model*. 2. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.

Gökkyer, N. (2018). *Organizational commitment of high school teachers*. Journal of Education and Training Studies, 6(3a), s. 115-125.

Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Greenberg, J., ve Bies, R. J. (1992). *Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics*. Journal of Business Ethics, 11(5-6), 433-444.

Gupta, O. P. (1982). *Commitment to work of industrial workers*. New Delhi: Concept Publishing Company.

Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.

Gül, H. (2002). *Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi*. Ege Akademik Bakış, 2(1), 38-56.

Gülcan, N. Y. (2007). *Rawls'ın doğruluk olarak adalet teorisi*. Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 8, 84-90.

Güler, M. (2014). *Örgüt kültürünün kadın çalışanların örgütsel bağlılığına ve performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi SEB.

Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel iletişim: iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Kitabevi, Konya.

Gümüş, S., ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. Hiperlink Yayınları, İstanbul, 143s.

Gün, İ., ve Söyük, S. (2017). *Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. ACU Sağlık Bilim Dergisi, Sayı: 1, S: 40-48.

Gündüz, G.O. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal.

Güriz, A. (1994). *Adalet kavramının belirsizliği*. Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 6.

Güven, H. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmen performanslarını geliştirmek için kullandıkları yöntemler üzerine nitel bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Harvey, M. (2004). *Hobbes and the value of justice*. The Southern Journal of Philosophy, 42(4), 439-452.

Helvacı, M. A. (2002). *Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı 1-2, s. 155-169.

Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi, örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon* (1 b.). Çev. İ. Anıl ve B. Doğan. İstanbul: Beta.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate* (1 st ed.). Newbury Park: SAGE.

Hrebiniak, L.G., ve Alutto, J. A. (1972). *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, 17(4), 555-572.

İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma*. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce M., ve Gül H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma. Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Yayıncılık. 122s.

İşcan Ö.F., ve Sayın U. (2010). *Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 4, s. 195 – 216.

Jalava, J. (2003). *From Norms to Trust The Luhmannian Connections Between Trust and System*. European Journal of Social Theory, 6(2): 173–190.

Jawahar, I. M. (2002). *A model of organizational justice and workplace aggression*. Journal Of Management, 28, (6) 811-834.

Joseph, E. E., ve Winston, B.E. *A correlation of servant leadership, leader trust and organizational trust*. Leadership and Organization Development Journal, Vol: 26, No: 1, 2005, p. 6-22.

Kabadayı, T. (2013). *Hakkaniyet adaletin temelidir*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 49-57.

Kaina, V. (2004). *Vertrauen in Eliten und die politische Unterstützung der Demokratie*. Politische Vierteljahresschrift, 45(4), 519-540.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistiksel teknikler* (6.Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalemci Tüzün, İ. (2007). *Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri*. Karamanoğlu Mahmutbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:2, S:93-118.

Kanter, R. M. (1968). *Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities*. American Sociological Review, 33(4), 499-517.

Karaca, S. (2008). *Orta kademe yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Karatepe, O. M. (2006). *Consumer complaints and organizational responses: the effects of complainants' perceptions of justice on satisfaction and loyalty*. International Journal Of Hospitality And Management, 25, 69-90.

Karriker, J. H., ve Williams M.L. (2009). *Organizational justice and organizational citizenship behavior: a mediated multifoci model*. Journal of Management, 35(1), 112- 135.

Kasalak, G., ve Güneri, B. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgüt adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, (11), 416-434.

Katz, D., ve Kahn, R. L. (1997). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can, Y. Bayar, Çev.) Ankara: TODAİE.

Kaya, A. P. (2000). *Sosyal adaletin teorik çerçevesi üzerine bir değerlendirme*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 38: 229-244.

Klendauer, R., ve Deller, J. (2009). *Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers*. Journal of Managerial Psychology, 24(1), pp.29-45.

Koç, A. (2019). *İmam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*. Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, 8, 27-55.

Koç, E. (2002). *İnsan ve sadakat*. Felsefe Dünyası Dergisi, 1(35), 49-57.

Koç, H. (2009). *Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (28), ss. 200-211.

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

Koç, T. S. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçak, H. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü, Ankara.

Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği* (Genişletilmiş 15. Baskı). İstanbul: Beta

Kuvaas, B. (2003). *Employee ownership and affective organizational commitment: Employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash*. Scandinavian Journal of Management, 19(2), 193-212.

Lee, K., Carswell, J. L., ve Allen, N. J. (2000). *A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables*. Journal of Applied Psychology, 85(5), 799-811.

Luecke, R. (2008). *Performans yönetimi*. çev. Aslı Özer. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: Wiley., 6.

Luo, Y. (2009). *Are we on the same page? justice agreement in international joint ventures*. Journal of Business Research, 44, (9), 383-396

Mathieu, J. E., ve Zajac, D. M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108(2), 171-194.

Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust*. Academy Of Management Review, 20(3), pp.709-734

Meyer J. P., ve Herscovitch L. (2001). *Commitment in the workplace toward a general model*. Human Resource Management Review, 11, 299-326.

Meyer, J., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. (2004). *Employee commitment and motivation) a conceptual analysis and integrative model*. The Journal of Applied Psychology, 89 (6), p. 1001.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.

Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory: a journey*. Reader (Vol. 9). John Wiley and Sons.

Miller, K. (2003). *Values, attitudes and job satisfaction, organisational behavior: global and Southern African perspectives*. Ed. Robbins, S.P., Odendaal A. And Roodt, G., Cape Town: Pearson Education South Africa.

Milli Eğitim Vakfı. (2004). *Özel öğretim kurumlarında öğretmen seçme ve performans değerlendirme sistemi. ankara*. Milli Eğitim Vakfı Yayınları. No.6.

Mishra, A.K. (1996). *Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust*.Kramer, Roderick M. and Thomas Tyler (eds.) Trust In Organizations. Newbury Park, CA: Sage. 1996. P:261-287.

Mishra, A. K., ve Mishra, K. E. (1994). *The role of mutual trust in effective downsizing strategies*. Human Resource Management, 33(2), 261-279.

Moorman, R. H. (1991) *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?* Journal of Applied Psychology, 76: 845-855.

Morrow, P. C. (1983). *Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment*. Academy of Management Review, 8(3), 486-500.

Mowday R., Porter L., ve Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York, NY.

Murat, G., ve Bağrıaçık, İ. (2011). *Kamuda 360 derece performans değerlendirme: zonguldak karaelmas üniversitesi örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. c. 16. s.1: 1-24

Nabatchı, T., Bingham, L., ve Good, D. H. (2007). *Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model*. International Journal Of Conflict Management, 18, (2), 148-174.

Naktiyok, S., ve İşcan, Ö.F. (2019). *Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde örgütsel güven algısının aracı rolü*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 11 (2), 1029-1043.

Narsap, H. (2006). *Genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Niehoff, B., ve Moorman, R. (1993). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. Academy of Management Journal. 36(5), 527-556.

Nyhan R., ve Marlowe H.A. (1997). *Development and psychometric properties of the organizational trust inventory*. Evaluation Review, 21(5).

O'Reilly, C., ve Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492-499.

Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.

Okur, F. (2016). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özbek, M. F. (2011). *Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 16(1), 231-248.

Özdemir, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21, 77-96.

Özen, J. (2002). *Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri*. Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi 5, İstanbul Barosu, İstanbul, 107-117

Özer, A. (2009). *Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi*. Sayıştay Dergisi (73), pp. 3–29.

Özgan, H., ve Bozbayındır, F. (2011). *Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri*. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 16, 66-85.

Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Özmen, Ö.T., Arbak, Y., ve Özer, P. S. (2007). *Adalete verilen değerlerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma*. Ege Akademik Bakış, 7, (1), 17-33.

Öztürk, Ç., ve Aydın, B. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11/2, 485-504.

Öztürk, Ü. (2009). *Performans yönetimi*. 1. bs. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Palmer, M. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. Çev: Doğan Şahiner, Rota Yayınevi. İstanbul.

Penley, E.L., ve Gould, S. (1988). *Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations*. Journal of Organizational Behavior, 9(1), 43-59.

Perry, R. W. (2004). *The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust*. Review of Public Personnel Administration, 24(2), 133-149.

Petermann, S., ve Schönwälder, K. (2012). *Gefährdet multikulturalität tatsächlich vertrauen und solidarität? Eine Replik*. Leviathan, 482-490.

Polat S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S., ve Celep, C. (2008). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14(2), 307-331.

Ponnu, C. H., ve Chuah, C. C. (2010). *Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia*. African Journal of Business Management, 4(13), 2676-2692.

Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F. and Qurashi, F. (2016). *Effects of organizational justice on organizational commitment*. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(3S), 188-196.

Randall, D. M., ve Cote, J. A. (1991). *Interrelationships of work commitment constructs*. Work and Occupations, 18(2), p.194-211.

Rawls, J. (1985). *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.

Reichers, A. E. (1985). *A review and reconceptualization of organizational commitment*. Academy of Management Review, 10(3), p.421-445.

Reichers, A. E. (1986). *Conflict and organizational commitments*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 508-514.

Robbins, S. P., ve Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Londra: Pearson Education Inc.

Rossel, R. D. (1971). *Required labor commitment, organizational adaptation and leadership orientation*. Administrative Science Quarterly, 16(3), 316-320.

Ruder, G.J. (2003) *The Relationship Among Organizational Justice, Trust, And Role Breadth Self-Efficacy*, Doctor of Philosophy in Human Development Volüm: 1, No: 42.

Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. 8.bs. Bursa: Aktüel Yayıncılık.

Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. In Staw, B. & Salancik, G. (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair.

Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve iş gören performansı*. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara

Saleh, S. D., ve Hosek, J. (1976). *Job involvement: Concepts and measurements*. Academy of Management Journal, 19(2), 213-224.

Saruhan C. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.s.22

Saygılı, D. (2016). *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Saylan, N., Ve Uyangör, N. (1998). *Öğrenci görüşlerine göre Necatibey eğitim fakültesi öğretim elemanlarında bulunan öğretmenlik niteliklerinin belirlenmesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, s. 35-65

Schein, H. E. (1978). *Örgüt psikolojisi* (M. Tosun, Çev.). Ankara: TODAİE.

Shockley-Zalabak, P., Morreale, S. ve Hackman, M. (2010). *Building the high trust organization: strategies for supporting five key dimensions of trust*, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). *Organizational trust: what it means, why it matters*. Organizational Development Journal, 18, (4), 35-49.

Schweizer, A., Niedlich, S., Adamczyk, J., ve Bormann, I. (2017). *Approaching trust and control in parental relationships with educational institutions*. Studia paedagogica, 22(2).

Seifert, M. (2001). *Vertrauen als organisationsprinzip. eine theoretische und empirische studie über vertrauen zwischen angestellten und führungskräften*. German Journal of Human Resource Management, 15(4), 461-465.

Selvitopu, A., Şahin, H. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) 14, 2, 171-189.

Sevinç-Altaş, S. (2021). *Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 17(1), 875-891.

Simmons, E. (2005). *Predictors of organizational commitment among staff in assisted living*. The Gerontologist, 45(2), 196-205.

Sökmen A., Benk O., ve Gayaker S. (2017). *Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, ss. 415-429.

Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Srivastava, U. R. (2015). *Multiple dimensions of organizational justice and workrelated outcomes among health-care professionals*. American Journal of Industrial and Business Management, 5(11), 666-685.

Straiter, K. L. (2005). *The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment*. International Journal of Leadership Studies, 1(1), 86-101.

Suliman, A. (2001). *Work performance: Is it one thing or many things? The Multidimensionality of Performance in A Middle Eastern Context*. The International Journal of Human Resource Management (6).

Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). *Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme*. International Journal of Management and Administration, 2(3), 49-65.

Szilas, R. (2011). *Work stress and organizational justice* (Doktora Tezi). Corvinus University: Budapest

Şahin, B., ve Taşkaya S. (2010). *Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi*. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 13(2), 85-114.

Şahin, R., ve Kavas, E. (2016). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi Visionary e-journal/Vizyoner dergisi, 7(14), 119 – 140. doi: 10.21076/vizyoner.245975.

Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şentürk, H. (2005). *Belediyelerde performans yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.

Şimşek, Ş., ve Öge, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.

Şişman, M., ve Turan S. (2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Pegem Yayıncılık, Geliştirilmiş 2. Baskı, Eylül, Ankara 2002.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th Edn), Essex: Pear

Taşkın, F., ve Dilek, R., (2010). *Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), ss.37-46.

Taşlıyan, M., Güler, B., ve Kahveci N. (2021). *Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerine etkisinde örgütsel sağlık algısının aracı rolü*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 23 (1), 509-532.

Tecim, E. (2011). *Sosyal güven*. Konya: Çizgi.

Teyfur, M., Beytekin O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi: İzmir il örneği. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, s.84-106.

Thomas, G.F., Zolin, R., ve Hartman, J.L. (2009). *The central role of communication in developing trust and its effect on employee involvement*. Journal of Business Communication, 46(3), 287-310.

Titrek, O. (2009). *Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6:2.

Top, M. (2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili*. Istanbul University Journal of the School of Business Administration, 41(2), ss. 261.

Topakkaya, A. (2009). *Aris toplames'te adalet kavramı*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(6), 628-633.

Topaloğlu, M., Koç, H., ve Yavuz, E. (2008). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi*. Kamu-İş Dergisi, 9 (4), ss. 201-218.

Tosun, M. (2018). *Hammurabi'nin toprak kanunları*. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 21(3-4), 127-141.

Tozkoparan, G. (1995). *İşletmelerde personel başarımlarını değerlendirilmesinde kendi kendini değerlendirme yöntemi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tsui, A. S., Egan, T. D., ve O'Reilly III C. A. (1992). *Being different: Relational demography and organizational attachment*. Administrative Science Quarterly, 37(4), 549-579.

Turgut, H. (2001). *Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif. 360 derece performans değerlendirme yöntemi*. Sayıştay Dergisi. s. 42: 56-68.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Türkmen, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Sinop ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). *Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), ss.285-302.

Tüzün, İ. K. (2007). *Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2007(2), 93-118.

Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Usmani, S., ve Jamal, S. (2013). *Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees*. Review Of Integrative Business And Economics Research, 2(1), 351-383.

Uyargil, C. (2013). *Performans yönetimi, bireysel performansın planlanması değerlendirilmesi ve geliştirilmesi*. 3. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Uyargil, C. (2017). *Performans yönetimi sistemi* (4. b.). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Uygur, A. (2007). *Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması*. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi (1), 71-85.

Uygur, A., ve Sarıgül, S. (2015). *360 derece performans değerlendirme ve geribildirim sistemi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. s.33: 189-201.

Üresin, T. (2009). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., ve Werner, J. M. (1998). *Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework*

for understanding managerial trustworthy behavior. Academy of management review. 23(3), 513-530.

Wiener, Y. (1982) *Commitment in organizations: A normative view.* Academy of Management Review, Vol.7, No.3 ,418-428.

Yalçıntaş, M., ve San, İ. (2017). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma.* International Journal of Economic and Administrative Studies, 16. UIK Özel Sayısı, 503-514.

Yangın, D., ve Elma, C. (2017). *The relationship among interactional justice, manager trust and teachers organizational silence behavior.* Universal Journal of Educational Research, 5(3), 325-333.

Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuzkılıç, S. (2020). *Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki.* (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). *Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama.*

Yıldırım, E.Ş. (2018). *İşletmelerde örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hatay ilinde bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi SBE.

Yıldız, K. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları.* AİBÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13/1, 289-316.

Yılmaz, K. (2010). *Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, (10)1, 579-616.

Yurdakul, A.T., Bayramlık, H., ve Çetin, Ş. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların örgüte duydukları güvene etkisi: Örgütsel adaletin aracılık rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 30 Mayıs-01 Haziran, Kütahya, 70-76.

Yüksel, M. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Samsun.

Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin analizi ve bir uygulama* (Doktora tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.

Zand, D. E. (1972). *Trust and managerial problem solving*. Administrative Science Quarterly, 17(2), pp.229-239.

Zand, D. E. (1997). *The Leadership Triad: Knowledge, Trust, And Power*, Oxford: Oxford Univ. Press, Pp:94.

7. EKLER

7.1. Örgütsel Adalet Ölçeği Kullanım İzni

17.09.2020

Gmail - ÖLÇEK KULLANIM İZNI



ÖLÇEK KULLANIM İZNI

3 ileti

15 Eylül 2020 20:18

Sayın Soner Hocam,

İsmim Muhsin ÇINAR, Beden Eğitimi Öğretmeniyim ve aynı zamanda Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Doktora Öğrencisiyim,

Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi isimli tezimde: Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve 2007 yılında Türkçeye uyarladığımız Örgütsel Adalet Ölçeğini Müsaadenizle kullanmak istiyorum,

Teşekkür eder, Saygılar sunarım

Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

15 Eylül 2020 21:04

Kullanabilirsin Elbette...
iyi çalışmalar

16 Eylül 2020 16:32

Sayın Soner Hocam,
Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla
Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

7.2. Örgütsel Güven Envanteri Kullanım İzni

17.09.2020

Gmail - ÖLÇEK KULLANIM İZNI



ÖLÇEK KULLANIM İZNI

3 İleti

17 Eylül 2020 16:19

Sayın Atılhan Hocam Merhaba,

İsmim Muhsin ÇINAR, Beden Eğitimi Öğretmeniyim ve aynı zamanda Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Doktora Öğrencisiyim,

Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi isimli tezimde: Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilen ve tarafınızca 2004 yılında Türkçeye uyarladığımız **Örgütsel Güven Ölçeğini** Müsaadenizle kullanmak istiyorum,

Teşekkür eder, Saygılar sunarım

Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

17 Eylül 2020 17:02

Kullanabilirsiniz iyi çalışmalar

Gönderilenler: 17 Eylül Perşembe 2020 16:19:59

Konu: ÖLÇEK KULLANIM İZNI

[Ayrılan metin gizlendi]

17 Eylül 2020 17:07

Sayın Atılhan Hocam,
Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla
Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

17.09.2020

Gmail - ÖLÇEK KULLANIM İZNI



ÖLÇEK KULLANIM İZNI

3 ileti

15 Eylül 2020 21:29

Sayın Abidin Hocam,

İsmim Muhsin ÇINAR, Beden Eğitimi Öğretmeniyim ve aynı zamanda Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Doktora Öğrencisiyim,

Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi isimli tezimde: Meyer ve ark (1993) tarafından geliştirilen ve 2017 yılında Türkçeye uyarladığınız **Örgütsel Bağlılık Ölçeğini** Müsaadenizle kullanmak istiyorum,

Teşekkür eder, Saygılar sunarım
Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

15 Eylül 2020 23:33

Sevgili Muhsin ÇINAR,
Taraflımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi akşamlar ve iyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

16 Eylül 2020 16:31

Sayın Abidin Hocam,
Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla
Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

7.4. Mesleki Performans Ölçeği Kullanım İzni

17.09.2020

Gmail - ÖLÇEK KULLANIM İZNI



ÖLÇEK KULLANIM İZNI

3 ileti

15 Eylül 2020 22:26

Sayın Selahattin Hocam,

İsmim Muhsin ÇINAR, Beden Eğitimi Öğretmeniyim ve aynı zamanda Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Doktora Öğrencisiyim,

Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi isimli tezimde: 2002 YILINDA geliştirmiş olduğunuz **Mesleki Performans Ölçeğini** Müsaadenizle kullanmak istiyorum,

Teşekkür eder, Saygılar sunarım

Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

16 Eylül 2020 08:38

Merhaba Sn. Çınar;
Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

16 Eylül 2020 16:30

Sayın Selahattin Hocam,
Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla
Muhsin ÇINAR
Beden Eğitimi Öğretmeni

7.5. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/10/2020-43738

ETİK KURUL İZİN BELGESİ

T.C.

NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL KARARLARI

Toplantı Tarihi :30/09/2020
Toplantı Sayısı :09

KARAR-2020/09-13: Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi Muhsin ÇINAR, Prof. Dr. Serkan İBİŞ'in danışmanlığında "Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi" konulu araştırma etik yönden incelenmiş olup, etik açıdan **uygunluğuna**, oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet ŞENER
Başkan

Prof. Dr. Ayhan CEYHAN
(Üye)

Prof. Dr. Ayten ÖZTÜRK
(Üye)

Prof. Dr. Çiğdem ULUBAŞ SERÇE
(Üye)

Prof. Dr. Esen GÖRBÜZ
(Üye)

Prof. Dr. Zeliha YILDIRIM
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nalan GÖRDELES BEŞER
(Üye)

Mustafa ÇOLAK
(Üye)

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

7.6. MEB Araştırma Uygulama İzni

NÖHÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 23/11/2020-6514



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.16350271
Konu : Araştırma İzni (Muhsin ÇINAR)

09.11.2020

NİĞDE ÖMER HALİDEMİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi,
b) 07/10/2020 tarihli ve 69972237-302.08.01-E.5845 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Muhsin ÇINAR'ın "Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde bulunan ekli listede adı yazılı resmi ve özel eğitim kurumlarında görevli beden eğitimi öğretmenlerine eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2020-2021 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde CD ortamında bir nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Seyit Ali BÜYÜK
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 3-Örgütsel Adalet Ölçeği (1 Sayfa)
- 4-Örgütsel Güven Ölçeği (1 Sayfa)
- 5-Örgütsel Bağlılık Ölçeği (1 Sayfa)
- 6-Mesleki Performans Ölçeği (1 Sayfa)
- 7-Okul Listesi (1 Sayfa)



Bilgiye: 5076 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 5. Maddesi gereği

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksiz.gov.tr adresinden. Defter: 6297-39e5-b090-0d36 sayılı ile kayıt altına alınmıştır.

7.7. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları

NÖHÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 23/11/2020-6514

Sevgili Meslektaşım;

Bu çalışma, Eğitim Örgütlerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarına, Örgütsel Bağlılıklarına ve Mesleki Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi (incelenmesi) amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla kullanılacak olup, verdiğiniz cevaplar başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Muhsin ÇINAR
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bu bölümdeki sorular çözümlenmiş olarak sunulmuştur. Size uygun gelen seçeneğin yanındaki ayraçtır içerisine (X) işareti koyarak belirtiniz.

- 1) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- 2) Yaşınız: ()
- 3) Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()
- 4) Çalıştığınız okul: Kamu () Özel ()
- 5) Okulunuzun bulunduğu ilçe: Karatay () Mersin () Selçuklu ()
- 6) Çalıştığınız okulun niteliği:
Ortaokul () Lise () Özel Eğitim ()
- 7) Meslekteki kıdem yılınız:
1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()
- 8) Şu anki okulunuzdaki çalışma süreniz:
1-3 Yıl () 4-6 Yıl () 7-9 Yıl () 10 Yıl ve Üzeri ()
- 9) Yöneticinizin cinsiyeti: Kadın () Erkek ()
- 10) Eğitim durumunuz: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
- 11) Kurum/Okul değişikliği düşünüyor musunuz: Evet () Hayır ()
- 12) Atama şekliniz: 2000 Yılı öncesi () KPSS ile () MİBİ Sporcu ()

| ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ | | | | | |
|------------------------|--|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Madde No | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yapılandırma düşündüğüdür. | | | | |
| 2 | Okul yöneticilerimiz, öğrenim yılı başında dersleri biranç akademiye göre öğrencilerimize adil olarak dağıtmaktadır. | | | | |
| 3 | Okuldaki ders dışı işleri öğretmenlere adil dağıttığını düşünüyorum. | | | | |
| 4 | Okulda öğrencilere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum. | | | | |
| 5 | Okul yöneticilerimizin öğretmenlere karşı sorumluluk yüklediğini düşünüyorum. | | | | |
| 6 | Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir. | | | | |
| 7 | Okulda görev yapan öğretmenlerin biranç akademiye göre değerlendirildiğini düşünüyorum. | | | | |

*NÖHÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 23/11/2020-6514

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Okul yöneticilerimiz ailelerin kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yazılı ve tutarlı bir şekilde uygular. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayrıntı yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurmaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayrıntı yapılmaksızın, eksiksiz sunar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere maddeli biçimde açıklar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese açık bir şekilde açıklar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| I.Üfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz. (ÖRGÜTSEL GÜVEN YÖNETİCİ) | | | | | | |
| Maddeler No | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Yöneticimin iyi düşünerek karar vereceğine güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Yöneticimin kurullar doğrultusunda hareket edeceğine güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde bilgisi ve yeteneğine sahip olduğuna güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapacağına güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Yöneticimin bana söylediklerine inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı bu işin başka sorunlara yol açmayacağına inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Yöneticimin dikkatlice düşünecek iş yapacağına inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I.Üfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz. (ÖRGÜTSEL GÜVEN KURULU) | | | | | | |
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1 | Çalıştığım işletmenin bana adil davranacağına güveniyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Çalıştığım işletmede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Çalıştığım işletmenin arasındaki güven düzeyi oldukça yüksektir. | 1 | 2 | 3 | | |
| 4 | Çalıştığım işletmede birbirimize bağlılık düzeyimiz çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | | |

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile

Yeni E-İmza - Kurum Bağımlılık Ölçeği - 135

| ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--------------------------|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Maddeler No | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Bu kurumun problemlerini kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Kuruma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Bu kurumda kendimi 'aileme bir parçası' gibi hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Şu anda istesem bile işimi bırakarak benim için çok zor olurdu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versen, hayatındaki pek çok şey çıkar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Çalıştığım bu kuruma bırakmayı düşündüresek seçeneğim herdeyse hiç yok gibi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Bu kuruma bırakıldığında ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Bu kurumda çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kuruma terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Şu an bu kuruma bıraksam suçluluk duyardım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyordum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Bu kuruma çok şey borçluym. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalıdır.

| MESLEKİ PERFORMANS ÖLÇEĞİ | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---------------------------------------|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Maddeler No | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Öğrencilerle ilişkiler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dersli işlerken öğrenciler arasındaki düzey ve farklılıklar göstererek, adaleti dikkate alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Başarılı öğrencileri teşvik ederek başarıya davet ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Öğrenciler, ders ve ders dışında soru sorduklarında uygun ve yeterli yanıtlar sunarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Öğrencilerle öğrendikler konuların gerçek yaşamla ilişkilerinde bilmesi için sosyal faaliyetlere (kutuplar vs.) zaman ayırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Öğrencilere sosyal sorumluluklarını kamu hizmetleri yanında rehberlik ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Öğrencilere taşıma, taşıma ve diğer yolları dikkate alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Öğrencilerle ilgili yaptıkları bir soru yanıtı olumsuz olursa bir sonraki ifade ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Öğrencilerin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözümlerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Öğrencilerin disiplinli davranışlarında gerekli disiplin sürecini izlerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Görüş Performansı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Öğretim ve öğrenim ile ilgili görüşlerde yüksek performans gösteririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Eğitim-öğretimde başarılarımı örnek olarak diğer öğretmenlere anlatırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Yeterli bilgi birikimine sahibim ve bilgimi paylaşırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Öğrencilerin başarıları için etik ekip çalışması yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Öğrencilerimde çözümlenemeyen sorunları başarıyla çözümlerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Eğitim-öğretimde başarılı performans ve kalite standartlarını her zaman sağlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Planlama ve Sınıf Yönetimi | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Sınıfla düzen ve disiplinli ortamı sağlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Belirli standartlara uygun olarak ders planını hazırlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Dersin ve konunun özelliğine uygun öğrenim yöntem ve tekniklerini kullanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurarak diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Öğretim araç, gereç ve materyallerini sınıf düzeyinde uygun (yerinde ve parantezde) biçimde kullanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yönetim Katkı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Eğitim ve öğrenim için yönetimi için yasa ve yönetmeliklere genelde uygun davranırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Okul yönetimine görüş verdiğimde (notlar, öneriler vs.) görüşümü zamanında eksiksiz yerine getiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Okuldaki sorunların çözümüne (çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kütüphane hizmetleri vs.) için okul yönetimine aktif olarak destek veririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Öğrencilerle ilgili sosyal faaliyetlerin organizasyonu ile yakından ilgilenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Öğrencilerle sorunları özel biriyim olarak çözüme çalışırım, ancak başarılı olmadığında soruları diğer öğretmenlere bildiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yenilik ve İnovasyon Kullanımı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerimi etkili bir biçimde kullanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Değerli büyük başarılar için yorucu bir süreç ve prosedürlere karşı çıkarak, eğitim programları ile yeniden düşünme eğilimindeyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Ders verdiğim sınıflarda kendimi yeni teknikleri ve fikirleri denemek konusunda özgür hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaştığımda (iletişime için amirlerime danışırım). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Sınıf etkinliklerinin niteliğine karar verirken gereğinde işbirliği kullanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Beklenmeyen sonuçları göz önünde bulundurarak ders kitapları kendim seçerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Öğretmenlik mesleğinde kendimi geliştirme imkanlarımı yeterli ölçüde değerlendiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Muhsin ÇINAR

EĞİTİM

| | |
|------|--|
| 1992 | Çay Lisesi |
| 1998 | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu |
| 2018 | Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı |

İŞ DENEYİMİ

| | |
|---------------------------------|--|
| Millî Eğitim Bakanlığı | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, 1998- |
| Konya Valiliği | AB Proje Koordinasyon Biriminde proje uzmanlığı |
| Konya İl Millî Eğitim Müdürlüğü | AB Proje Koordinasyon Biriminde proje uzmanlığı Eurodesk temas noktası sorumlu kişisi |

YABANCI DİL

ALES İngilizce Yök-Dil (2018/1), 56,250

(2013), 66,147

Makaleler

1. Erdoğan, M., Kocayigit, M., Cinar, M., & Uyar, M. (2018). Kişilerarası iletişim bağlamında rekreatif faaliyetlere katılan üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. Sayı 47,508-523.
2. Kocayigit, M., Erdoğan, M., Uyar, M., & Cinar, M. (2018). Üniversite öğrencilerinin rekreatif etkinliklerle sosyalleşme düzeylerinin iletişim becerileri ve duygusal zekaları üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*.6(2),967-988.
3. Çınar, M., & Erdoğan, M. (2021). Examining Self-Esteem and Socialization Levels of The Students Aged 9-14 Participating in Recreational Activities. *Turkish Journal of Sport and Exercise*. 23(1), 75-85 DOI: 10.15314/tsed.895941
4. Çınar, M.; İbiş, S. & Erdoğan, M. (2022). "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi", *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630- 631X) 8(60): 1060-1065. Doi Number <http://dx.doi.org/10.2922 8/smryj.62716>

Yüksek Lisans Tezi

1. Çınar, M. (2018). *Rekreatif faaliyetlere katılan 9-14 yaş grubunun benlik saygısı ve sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kongreler

1. Cinar, M., & Erdoğan, M. (2018). *The Examination of Self-Esteem and Socialization Levels of 9-14 Age Group Attending Recreational Activities*. International Conference on Sport for All

- and Wellness. Alanya
2. Erdoğan, M., Kocyigit, M., Cinar, M., & Uyar, M. (2018). *Examination of the Relationship Between Self-Esteem and Socialization Levels of University Students Participating in Recreational Activities in the Context of Interpersonal Communication*. International Conference on Sport for All and Wellness. Alanya
 3. Kocyigit, M., Erdoğan, M., Uyar, M., & Cinar, M. (2018). *The Effect of Socialization Levels of University Students with Recreational Activities on Their Communication Skills And Emotional Intelligence*. International Conference on Sport for All and Wellness. Alanya.
 4. Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Çınar, M. (2019). *Examination of The Relations Among Service Quality of Higher Education, Recommendation Intention, Satisfaction With The University and Student Loyalty: Faculty of Sports Science Sample*. International Congress of Sports for All and Wellness. Antalya/Alanya.
 5. Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Çınar, M. (2019). *The Impact Of Corporate Social Responsibility Activities On Club Image: Atiker Konyaspor Sample*. International Congress of Sports for All and Wellness. Antalya/ Alanya.
 6. Cinar, M., İbiş, S., & Erdoğan, M. (2022) *Examination of Organizational Justice Perceptions of Physical Education and Sports Teachers and Academic Staff Working at Sports Sciences Faculties*. 4 th International Congress on Multidisciplinary Social Sciences

Projeler (Uluslararası Projeler) Socrates Programı (2000-2006), Lifelong Learning Programı (2007-2013), Erasmus+ Programı (2014-2020)

1. 2006-2008 Socrates Programme, Comenius School Partnership Project. 06-TUR01-S2C01-00325-1 '**Education Towards Sustainable Development of Environment**'.
2. 2010 Socrates Grundtvig Workshop, 2009-1-HU1-GRU13-01329 Welcome on board! '**Physical Education and Sport: Social Integration/exclusion Strategies for Learning Communities**'.
3. 2009-2011 Lifelong Learning Programme, Comenius School Partnership Project. 2009-1-FR1-COM06-07268 5 '**Memory for the Future- Building Bridges Between Elderly and Young**'.
4. 2012-2014 Lifelong Learning Programme, Grundtvig Partnership Project. 2012-1-TR-GRU06-35904 '**What About Us**'.
5. 2012-2014 Lifelong Learning Programme, Comenius School Partnership Project. 2012-1-ES-COM06-52988 '**Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions**'.
6. 2013-2015 Lifelong Learning Programme, Leonardo Da Vinci Partnership Project. 2013-1-IT1-LEO04-04187 '**Youth Entrepreneurship and Early Engagement**'.
7. 2014-2016 Erasmus+ Programme, KA201 Strategic School Partnership School Project. 2014-1-EL01-KA201-001322 '**Equal Educational Opportunities for Students with Learning Difficulties**'.
8. 2016 Erasmus + Programme KA 105 Youth Mobility, 2015-1-TR01-KA105-015401 '**Past... For Future**'.19-23/04/2016
9. Erasmus+ Internship Mobility. **Kodolanyi Janos University 'Sports and Cultural Centre'** 01/07-01/09/ 2019.
10. Erasmus+ 2020-3-HU01- KA105-093855 Youth Mobility. '**Sports as a tool for inclusion**' 24-29/08/2021 Tata/ HUNGARY
11. Erasmus+ 2021-2-HU01-KA153-YOU-000040974. '**Inclusive Sports Training for Youth Workers**' Baja/ HUNGARY.

Sertifikalalar

1. **12-16 October 2006**, Malaga/SPAIN. 'Education Towards Sustainable Development of Environment'.
2. **02-10 July 2010**, Szekesfehervar/HUNGARY. (Europass Mobily) Welcome on board! 'Physical education and sport social integration/exclusion Strategies for learning communities.
3. **19-24 October 2009**, Chorzow/POLAND. 'Memory for the Future- Building Bridges between Elderly and Young'.

4. **22-26 March 2010**, Drobeta Turnu Severin/ ROMANIA. ‘Memory for the Future- Building Bridges between Elderly and Young’.
5. **2-6 June 2010**, Catania/ITALY. ‘Memory for the Future- Building Bridges between Elderly and Young’.
6. **18 October 2010**, Le Mans/France. ‘Memory for the Future- Building Bridges between Elderly and Young’.
7. **14-18 March 2011**, Benicarlo/ SPAIN, ‘Memory for the Future- Building Bridges between Elderly and Young’.
8. **9-17 July 2011**, Agard/HUNGARY. ‘Get On In Life’.
9. **12-16 November 2012**, Almeria/SPAIN. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
10. **16-21 December 2012**, Konskie/POLAND. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
11. **4-8 February 2013**, Lovisa/FINLAND. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
12. **22-26 April 2013**, Almeria/SPAIN. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
13. **3-7 June 2013**, Dragomiresti-Vale/ROMANIA. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
14. **22-27 September 2013**, Kilkis/ GREECE. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
15. **13-18 October 2013**, Naples/ITALY. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
16. **7-11 April 2014**, Kilkis/GREECE. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
17. **22-25 May 2014**, Granada/SPAIN. ‘What About Us’.
18. **2-6 June 2014**, Limoges/France. ‘Influence of the Weather on the Natural and Urban Landscape of Different European Regions’.
19. **25-26 September**, Valencia/SPAIN. ‘Youth Entrepreneurship and Early Engagement’.
20. **24-28 November 2014**, Kilkis/GREECE. ‘Equal Educational Opportunities for Students with Learning Difficulties’.
21. **18-22 May 2015**, Nicosia/CYPRUS. ‘Equal Educational Opportunities for Students with Learning Difficulties’.
22. **18-24 October 2015**, Kilkis/GREECE. ‘Equal Educational Opportunities for Students with Learning Difficulties’.
23. **18-24 April 2016**, Konya/TURKIYE. ‘Past... For Future’.
24. **9-13 May 2016**, Almeria/SPAIN. ‘Equal Educational Opportunities for Students with Learning Difficulties’.
25. **19 December 2017**, Konya/TURKIYE. ‘Hackatour Konya: Turizm Sektöründe Ego Sistemden Eko Sisteme’.
26. **5-8 April 2018**, Alanya/TURKIYE. ‘International Conference on Sport for All and Wellness’.
27. **25-28 April 2019**, Alanya/ TURKIYE. International Conference on Sport for All and Wellness.’
28. **01/07-01/09/ 2019**. Budapest/ HUNGARY. Kodolanyi Janos University.
29. **24-29 August 2021**, Tata/HUNGARY. (YOUTHPASS) ‘Sports as a tool for inclusion’.
30. **10-11 May 2022**, Ankara/ TÜRKİYE. ‘International Congress on Multidisciplinary Social Sciences.’

