

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK
ALGILARI, ÖRGÜTSEL SADAKAT VE ÖZNEL İYİ
OLUŞ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit ATICI

İstanbul
Mart-2025

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ALGILARI,
ÖRGÜTSEL SADAKAT VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit ATICI

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKAN

İstanbul
Mart-2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKAN

(Islak İmza)

Üye Dr. Öğretim Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

(Islak İmza)

Üye Dr. Öğretim Üyesi Didem GÜVEN

(Islak İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Islak İmza

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişki / The Relationship Between Teachers' Perceptions of Organizational Transparency, Organizational Loyalty and Subjective Well-Being” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Ümit ATICI

ÖN SÖZ

Mesleğe başladığımdan beri ülkemizin farklı bölgelerinde çeşitli okullarda çalıştım. Bu okulların bazılarında yöneticilerin öğretmenlerle aralarına mesafe koyduklarına, okulun işleyişindeki belirsizliklere ve karşılaşılan sorunların çoğunda öğretmenlerin aleyhine davrandıklarına şahit oldum. Bu yüzden açılan sınavlar ile yönetici oldum. Aslında yöneticilerin öğretmenlerle olumlu ilişkiler kurduğunda hem öğretmenlerin motivasyonunun arttığını hem de öğrencilere daha faydalı olabildiklerini gözlemledim. Dolayısıyla konumu şeffaflık, sadakat ve öznel iyi oluş değişkenleri üzerine seçtim. Umarım araştırmam sizlere faydalı olur.

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKAN'a, bilgi ve rehberlikleri ile bana destek veren Dr. Öğretim Üyesi Didem GÜVEN ve Dr. Öğretim Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR'a, yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim ve tatlı kızım Lalin'e teşekkürlerimi sunarım.

Ümit ATICI
İstanbul-2025

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK ALGILARI, ÖRGÜTSEL SADAKAT VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ümit ATICI

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKAN

Mart, 2025 -87 Sayfa

Çalışmanın amacı öğretmenlerinin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat ile öznel iyi oluş algıları arasında olan ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmada söz konusu değişkenler aralarındaki ilişkiyi bulmak için nicel araştırmaya dayalı korelasyon yönteminden faydalanılmıştır. İstanbul Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde, resmi ilkokullarda göre yapan toplam 1147 öğretmen bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Belirlenen ilçede tüm okullarla anket çalışması yapılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden 541 öğretmenin 500'ünün anket sorularına verdikleri cevaplarla araştırma sınırlandırılmıştır. Verilerin toplanmasında Çelik ve Tosun (2022) tarafından geliştirilen “Okul Şeffaflık Ölçeği” ile Akman (2017) tarafından geliştirilen “Okul Sadakat Ölçeği” ve Renshaw, Long ve Cook (2015) ‘un geliştirdiği, uyarlama çalışmaları ise Ergün ve Nartgün (2017) ‘e ait olan “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada ölçek verilerine yönelik yüzde dağılımı ile frekans alınmıştır. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarına yönelik yürütülen analizde öncelikle standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri incelenmiştir. Değişkenler arasında farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla, ikili karşılaştırmalarda dağılım normal görüldüğü için t-testi ile analiz devam ettirilmiş, ayrıca ikiden fazla değişken gruplarının analizi söz konusu olduğunda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemine başvurulmuştur. Anlamli farklılık söz konusu olan analiz sürecinde Scheffe ve çoklu karşılaştırma (Tamhane’s T2) testi uygulanmış olup daha sonra öğretmenlerinin örgütsel şeffaflık algılarının, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarına etkisi araştırılarak doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları

“yüksek” düzeyde, örgütsel sadakat algıları ve öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel sadakat algılarında; mesleki kıdemlerine göre örgütsel sadakat algılarında; medeni durumlarına göre örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, eğitim durumları ve branşları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde, öznel iyi oluş algıları ile düşük düzeyde ve pozitif yönde; ayrıca öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ile öznel iyi oluş algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizlerine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat algılarını pozitif yönde anlamlı olarak orta düzeyde; öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, öznel iyi oluş algılarını pozitif yönde anlamlı olarak düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Sadakat, Öznel İyi Oluş

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS
OF ORGANIZATIONAL TRANSPARENCY,
ORGANIZATIONAL LOYALTY AND SUBJECTIVE WELL-
BEING**

ÜMİT ATICI

Master, Education Administration

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Pınar ÖZKAN

March, 2025 -87 Pages

This study explores how primary school teachers' perceptions of organizational transparency relate to their organizational loyalty and subjective well-being. The correlation method, a quantitative research model, was employed in this research to examine the relationship between the variables. The study population includes 1,147 primary school teachers working in schools under the Istanbul Sultanbeyli District Directorate of National Education. A survey was conducted with all schools in the district, and the research was limited to the answers given to the survey questions by 500 out of the 541 teachers who consented to participate in the study. The data were collected using the 'School Transparency Scale' developed by Celik and Tosun (2022), the 'School Loyalty Scale' created by Akman (2017), and the 'Teacher Subjective Well-Being Scale' developed by Renshaw, Long, and Cook (2015) and adapted by Ergün and Nartgün (2017). The analysis calculated frequency and percentage distributions for the scale data. The arithmetic means, and standard deviation was utilized for primary school teachers' perceptions of organizational transparency, loyalty, and subjective well-being. A t-test was conducted for pairwise comparisons to examine the differences between variables, as the distribution was expected, and a one-way analysis of variance (ANOVA) was used to compare more than two variable groups. Scheffe and Tamhane's T2 (Multiple Comparison) tests were applied when significant differences were found. Subsequently, linear regression analysis was performed to explore the impact of primary school teachers' perceptions of organizational transparency on their perceptions of organizational

loyalty and subjective well-being. According to the research findings, teachers' perceptions of organizational transparency are at a 'high' level, and their perceptions of organizational loyalty and subjective well-being are also found to be 'high.' Significant differences were observed in teachers' perceptions of organizational transparency and organizational loyalty based on their age, their perceptions of organizational loyalty based on their professional seniority, and their perceptions of organizational loyalty and subjective well-being based on their marital status. No significant differences were found regarding teachers' gender, educational background, or subject areas. According to the correlation analysis, a moderate and positive relationship exists between teachers' perceptions of organizational transparency and organizational loyalty, a low and positive relationship with subjective well-being, and a moderate and positive relationship between organizational loyalty and subjective well-being. According to the regression analyses, teachers' perceptions of organizational transparency significantly and positively affect their perceptions of organizational loyalty at a moderate level and their perceptions of subjective well-being at a low level.

Keywords: Organisational Transparency, Organisational Loyalty, Subjective Well-Being

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM	7
KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Okul Örgütü	7
2.1.1 Okul Örgütünün Özellikleri	9
2.2. Örgütsel Şeffaflık.....	11
2.2.1 Örgütsel Şeffaflığın Sonuçları	12
2.2.2 Kurumsal Şeffaflık Türleri.....	13

2.2.3 Kurumsal Şeffaflığı Hayata Geçirmenin Zorlukları	15
2.2.4 Balkin'e Göre Örgütsel Şeffaflık	16
2.2.5 Bushman, Piotroski ve Smith'e Göre Örgütsel Şeffaflık.....	17
2.2.6 Rawlins'e Göre Örgütsel Şeffaflık.....	18
2.2.7 Schnackenberg ve Tomlinson'a Göre Örgütsel Şeffaflık	19
2.3. Örgütsel Sadakat	20
2.3.1. Örgütsel Sadakatin Örgütler İçin Önemi	21
2.3.2. Örgütsel Sadakatin Oluşumu	22
2.3.3. Örgütsel Sadakati Etkileyen Unsurlar.....	23
2.3.4. Örgütsel Sadakat Yaklaşımları	24
2.3.5. Örgütsel Bağlılığa Yönelik Gelişen Yaklaşımlar.....	25
2.4. Öznel İyi Oluş	26
2.4.1. Öznel İyi Oluş Kuramları.....	27
2.4.2. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	29
2.5. İlgili Araştırmalar.....	30
2.5.1 Örgütsel Şeffaflık İle İlgili Araştırmalar.....	30
2.5.2. Örgütsel Sadakat Kavramı İle İlgili Araştırmalar	32
2.5.3. Öznel İyi Oluş Kavramı İle İlgili Araştırmalar	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	40
YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli	40
3.2. Araştırma Grubu.....	40
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.4. Verilerin Çözümlemesi	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	43
ARAŞTIRMA BULGULARI.....	43

4.1. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları ne düzeydedir?” Alt Problemine Ait Bulgular ve Tamamlayıcı İstatistikler.....	43
4.2. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş ve medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine Ait Bulgular	44
4.3. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasında ilişki var mıdır?” Alt Problemine Ait Bulgular	48
4.4. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları üzerinde etkisi var mıdır?” Alt Problemine Ait Bulgular.....	49
BEŞİNCİ BÖLÜM	51
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	51
5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algılarının Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Tartışma ve Sonuç	51
5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları, Cinsiyetlerine, Yaşlarına, Mesleki Kıdemlerine, Eğitim Durumlarına, Branşlarına ve Medeni Durumlarına İlişkin Tartışma ve Sonuç	53
5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç.....	58
5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algılarının, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Üzerinde Etkisine İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	61
5.5. Öneriler	63
KAYNAKÇA	64
EKLER.....	79
ÖZGEÇMİŞ.....	87

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Katılımcıları İlişkin Demografik Bilgiler.....	41
Tablo 4.1: Ölçeklerin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Basıklık, Çarpıklık, Güvenirlik Katsayıları ve Düzeyleri.....	43
Tablo 4.2: Cinsiyete Göre T-Testi Verileri.....	44
Tablo 4.3: Yaşa Göre ANOVA Analizi Verileri.....	45
Tablo 4.4: Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Verileri.....	46
Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre T-Testi Verileri.....	47
Tablo 4.6: Branşa Göre T-Testi Verileri.....	47
Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre T-Testi Verileri.....	48
Tablo 4.8: Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 4.9: Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Üzerindeki Etkisi.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Örgütsel Sadakatin Oluşumu.....22



KISALTMALAR LİSTESİ

Akt	: Aktaran
df	: İki Farklı Veri Seti Arasındaki Serbestlik Derecesi
f	: Frekans
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Katılımcı
p	: Anlamlılık
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
SS	: Standart Sapma
t	: T-Testi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde; çalışmanın problem durumu, araştırmanın amacı ile alt problemlerine, tanımlara, araştırmanın varsayımları, sınırlamaları ve önemine yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanların bireylerle en yoğun ilişki kurduğu başlıca ortamlardan biri de örgüttür. Liderlerin örgüt içinde şeffaf bir ortam oluşturması, örgütsel şeffaflık kavramı ile açıklanmaktadır. Örgüt yönetiminin en önemli boyutları arasında; şeffaflık ve hesap verilebilirlik olduğu belirtilmektedir (Gökçe ve Levent, 2022: 292). Şeffaflık, hedef kitlelerin kamusal bilgilere erişimini sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kamu kurumlarının yalnızca kurumsal bilgilerine erişilebilir olması değil, aynı zamanda bu bilgilerin açık, net ve zamanında bir şekilde sunulması da şeffaflık ilkesinin gerekliliklerindedir (Boztepe, 2013: 62). Şeffaflık kavramı ilk kez finansal şeffaflık olarak ele alınmış ve bir muhasebe ilkesi olarak kabul edilmiştir. Daha sonra şeffaflık çalışmaları, siyasetten iş dünyasına, kamu işlerine, iletişim çalışmalarına ve hukuka kadar idari bilimle bağlantılı hemen hemen her alanda ilgi çekmiştir (Michener ve Bersch, 2013: 233-234). Örgütsel yönetimin önemli unsurlarından biri olan şeffaflık, bilgilere zamanında, doğru ve eksiksiz şekilde kolayca erişim sağlanarak kamunun bilgilendirilmesinde kullanılır (Pamukçu, 2011: 140). Bu bağlamda şeffaflık, bilgi akışının doğru ve etkili bir şekilde sağlanması olarak tanımlanabilir (Kalaycı ve Özpeynirci, 2014: 3). Okul yönetiminde şeffaflık ise eğitim yöneticilerinin açık kapı politikası izleyerek, okul yönetimini gizlilikten uzak bir şekilde, paydaşlarla birlikte yürütmelerini ifade eder. Başka bir deyişle, şeffaflık, okul yöneticilerinin yönetimi paydaşlarla birlikte iç içe bir şekilde yürütmesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 50). Şeffaflık, örgüt yönetiminde çalışanların haklarının güvence altına alınması açısından oldukça önemli bir ilkedir. Bu ilke, etkili bir iletişim sağlanmasına ve güven ortamının oluşturulmasına olanak tanır (Karaevli ve Levent, 2014: 89). Güven ortamının sağlanması, çalışanların örgüte daha bağlı hale gelmelerini ve işlerine daha motive bir şekilde yaklaşmalarını teşvik edebilir (Akpolat ve Oğuz, 2022: 254). Böyle bir ortamda, öğretmenler kendilerini değerli

hissetmekte, daha fazla aidiyet duygusu geliştirmekte ve örgütsel sadakatleri artmaktadır (Andriani vd., 2018: 19-28).

Sadakat kelimesi genellikle samimi ve güçlü dostluk bağları, içten bir bağlılık hissi, duygularda sağlam ve kararlı oluş, sadakatsizlikten kaçınma ve gerçeğe uygunluk anlamlarında kullanılmaktadır (Koç, 2002: 49). Kang ve diğerlerine (2007: 114) göre örgütsel sadakat, bireyin kendi çıkarları yerine, bağlı olduğu örgütün çıkarlarını artırmaya ve bu çıkarlarla özdeşleşmeye yönelik üye davranışlarını tanımlamaktadırlar. Uygur ve Koç (2010: 80) örgütsel sadakati, bireyin örgüte yönelik geliştirdiği psikolojik ve davranışsal bağlılık hissi olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sadakatle ilgili araştırmalar, 1960'ların sonlarından itibaren artmaya başlamıştır. Bu dönemin önemli araştırmacılarından Sheldon, sadakati, örgütsel hedeflere yönelik çalışma isteği ve niyeti olarak tanımlamıştır. Kang ve diğerleri (2007: 114-118) ise örgütsel sadakatin amacının bireysel çıkarları değil, örgütsel çıkarları artırmak olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel sadakat, bu çıkarlarla uyumlu çalışan davranışlarını ifade eder ve bireyin örgütteki üyeliğini devam ettirme isteğini yansıtan bir kavramdır. Bu sadakat, bireyin örgüt üyesi olmaktan duyduğu gurur, örgütü dış çevreye karşı savunma çabası ve örgüt ile ilgili pozitif konuşmalardan duyulan memnuniyeti ifade eden bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Gül, 2003: 58). Şeffaf bir yönetim anlayışının, öğretmenlerin örgütsel sadakatlerini artırdığı, dolayısıyla kuruma olan bağlılıklarını güçlendirdiği belirtilmektedir (Altıntaş ve Özata, 2023: 379; Andriani vd., 2018: 19-28).

Örgütlerin amaçlarına ulaştırılması, örgüte ait insanlar tarafından sağlanır. Çalışanlar çalıştıkları örgütlerde duygusal olarak hoş, güzel ve mutlu bir ortam isterler. Bu sebeple çalışanlarının duygu, düşünce, tutum ve algıları örgüt için önemli değişkenler olarak görünmektedir. Örgüt içinde var olan bireylerin tutum, duygu ve algıları, örgüte ait olmaya ilişkin memnuniyetleri üzerinde belirleyicidir (Demir ve Zincirli, 2021: 3978). Araştırmalar, bireyin mutluluğunun; iş hayatında daha başarılı olmasına, güçlü ilişkiler kurmasına ve hatta daha uzun bir yaşam süresine sahip olmasına katkıda bulunduğunu göstermektedir (Gencer, 2018: 2623; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005: 803). Pozitif psikolojinin ana kavramlarından biri sayılan öznel iyi oluşun, mutluluk ile yakından bağlantılı olduğu bildirilmektedir (Katıtaş, Karadaş ve Coşkun, 2022: 185). Öznel iyi oluş; birey yaşamına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerinin bir bütünü görülmektedir. Söz konusu değerlendirmeler

bütünü, kişinin olaylara yönelik duygusal tepkilerini ve yaşam doyumuna ilişkin bilişsel yargılarını kapsamaktadır (Doğan, 2013: 56).

Eğitim örgütlerinde hedeflere ulaşmada öğretmenlerin rolünün önemine vurgu yapılmakta bu bağlamda, yüksek performansla kaliteli bir eğitim için öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu ortamların sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Katıtaş, Karadaş ve Coşkun, 2022: 185). Araştırmalar öğretmenlerde yüksek öznel iyi oluşun depresyon (Hung vd., 2016: 32) ve tükenmişliği (Söner ve Yılmaz, 2020: 668) azaltan bir koruyucu faktör olduğunu gösterirken, Sutton ve Wheatley (2003: 340-342) olumlu duyguların, öğretmenlerin içsel motivasyonu güçlü bir bağı olduğunu, öğretmenlerin duygusal durumlarının öğrenci başarısını doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. Katıtaş, Karadaş ve Coşkun (2022: 185), öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyelerinin yükseltilmesinin sağlık kalitelerini artırdığını ve bu durumun öğretim ve öğrenme süreçlerine olumlu katkı sağladığını ifade etmektedir. Eğitim örgütü olan okullarda çalışan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen çeşitli örgütsel faktörler bulunmaktadır. Öğretmenlerin öznel iyi oluşunu etkileyen başlıca etkenlerden biri, okul liderinin sergilediği liderlik davranışları olarak öne çıkmaktadır (Kahraman ve Arastaman, 2022: 566). Bu doğrultuda, Andriani, Kesumawati ve Kristiawan (2018: 28), liderliğin öğretmenlerin motivasyonu, öznel iyi oluşu ve performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların öznel iyi oluşları üzerine yapılan araştırmalar da, niteliksiz liderlik davranışlarının bu yönde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2019: 111). Katıtaş, Karadaş ve Coşkun (2022: 194-197) göre okul liderlerinin iletişimde açık, şeffaf ve katılımcı bir yaklaşım benimsemeleri, öğretmenlerin örgüte olan güvenini artırarak onların öznel iyi oluşlarına olumlu yönde katkı sağlayabilmektedir. Andriani, Kesumawati ve Kristiawan (2018: 28), okul liderlerinin sergilediği şeffaf liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu artırdığını ve öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Başka bir araştırmaya göre hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi, şeffaf bir karar alma mekanizmasının işletilmesi ve bağımsız dış denetimlerin yapılması, etik olmayan davranışların ortaya çıkma riskini azaltmaktadır (Burnes ve By, 2012: 245-248). Bu tür uygulamalar, çalışanların öznel iyi oluş düzeylerini artırarak, iş ortamında daha yüksek bir memnuniyet ve güven duygusu yaratmaktadır (Günay, Çetinceli ve Özdemir, 2018: 681-682). Bu sonuçlar,

liderlerin etkili bir liderlik anlayışı sergileyerek örgütte şeffaf bir ortam yaratmasının, öğretmenlerin kendilerini daha değerli ve güvende hissetmelerine katkı sağladığını ve öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Buraya kadar açıklanan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları ile olan ilişkisi, eğitim ortamlarında daha sağlıklı bir işleyişin oluşturulabilmesi için kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin şeffaflık algılarının yüksek olduğu durumlarda, örgüte duydukları bağlılık artmakta ve bu durum öznel iyi oluşlarını desteklemektedir. Buradan hareketle araştırmanın problem cümlesi öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasındaki ilişki bulunmakta mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmada temel amaç, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş ve medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasında ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları üzerinde etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, eğitim örgütlerinin etkinliği ve öğretmenlerin profesyonel yaşam kalitesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Eğitim ortamlarında öğretmenlerin örgütsel sadakati, öznel iyi oluşu ve genel refahı, öğrencilerin başarısını doğrudan etkileyen faktörlerdir (Dağ, 2024: 36). Okul yönetiminin kararlarını, politikalarını ve okul içi faaliyetlerini şeffaf hale getirerek öğretmenlerin bu süreçlere dair bilgi sahibi olmalarını ve katılımlarını sağlaması önemlidir. Bu nedenle, öğretmenlerin örgütsel

şeffaflık algılarının, onların örgütsel sadakat ve öznel iyi oluşları ile olan ilişkisini anlamak, okul yönetimlerinin daha sağlıklı bir örgütsel kültür yaratmalarına katkı sağlayabilir.

Örgütsel şeffaflık, liderlerin açık iletişim kurarak, bilgiye erişimi kolaylaştırması ve adil karar alma süreçlerini uygulayarak güven ortamı oluşturması, sağlıklı ilişkilerin kurulması ile ilişkilidir (Tosun, 2022: 86). Öğretmenlerin şeffaflık algıları, onların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebilir ve bu bağlamda örgütsel sadakati artırabilir. Aynı zamanda, öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyeleri, iş memnuniyeti ve psikolojik iyilik halleri üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu ilişkilerin anlaşılması, sadece öğretmenlerin kişisel iyilik hallerini iyileştirmekle kalmayıp, aynı zamanda genel okul performansını ve öğrenci başarılarını artırmak için önemli bir temel sunmaktadır. Diğer taraftan alanyazın incelendiğinde, şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş kavramlarıyla ilgili bağımsız birçok araştırma yapılmış olsa da, bu kavramlar arasındaki ilişkinin incelendiği teorik ve görgül bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Bu bağlamda, planlanan bu araştırmanın, konuya dair yapılacak gelecekteki çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, eğitim liderlerinin karar süreçlerine, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine ve genel eğitim politikalarına yönelik pratik öneriler geliştirilmesine yardımcı olabilir. Öğretmenlerin şeffaflık algıları ile bağlılık ve iyilik halleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, eğitim sisteminin etkinliğini artırmak için gereksinim duyulan stratejilerin oluşturulmasına olanak tanıyacaktır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan bireyler, ölçek maddelerine cevap verirken içtenlikle ve gerçek hislerini yansıtarak düşüncelerini aktarmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Çalışma belirli bir bölge veya eğitim kurumuna odaklanırsa, bu sınırlılıkların genelizasyonunu kısıtlayabilir (Creswell, 2013: 199). Bu araştırmada İstanbul Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde, resmi ilkokullarda göre yapan toplam 1147 öğretmen içerisinde 500'ünün anket sorularına verdiği yanıtların analiziyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Şeffaflık: Örgütün çalışanlara karşı açık, dürüst ve adil bir tutum sergilemesi, doğru ve eksiksiz şekilde kolayca erişim sağlanarak kamunun bilgilendirilmesidir (Pamukçu, 2011: 140).

Örgütsel Sadakat: bireyin kendi çıkarları yerine, bağlı olduğu örgütün çıkarlarını artırmaya ve bu çıkarlarla özdeşleşmeye yönelik üye davranışlarını tanımlar (Uygur ve Koç, 2010).

Öznel İyi Oluş: Bireyin yaşamını kendi algısı doğrultusunda değerlendirdiği ve bu değerlendirmeden memnuniyet duyduğu bir kavramdır (Doğan, 2013: 56).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda; okul örgütü, örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş kavramları kuramsal açıdan detaylı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Okul Örgütü

Günümüzde, çeşitli sebeplerle birçok örgütle sürekli etkileşim içinde olduğumuz ve örgütlerin yaşamımızın her alanında varlık gösterdiği görülmektedir. Çağdaş yaşam adeta bir "örgütsel yaşam" niteliğine bürünmüştür (Koçel, 2003: 20-25). Bireyler toplumsal hayattan tamamen koparak varlığını sürdüremez; varlıkları toplumsal yaşam da büyük oranda örgütler aracılığıyla gerçekleşmektedir (İlğan, 2012: 69-70). Örgütler, çalışanların kendi bireysel özellikleriyle ve diğer bireylerle yatay, dikey ve çapraz ilişki ağları kurduğu bir "labirent" olarak da düşünülebilir (Koçel, 2003: 23). Örgüt, belirli bir amaca ulaşmak için birbirleriyle ilişkili hareketlerin sergilendiği, üyelerin önceden belirlenmiş davranış biçimleri, görev ve sorumluluklar etrafında bir araya geldiği ve sürekliliği olan toplumsal bir yapıdır (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 2014: 44). Örgüt, belirli bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağlı ve etkileşimde bulunan bireylerin oluşturduğu bir yapıdır. Bu yapı, üyelerinin ortak hedeflere ulaşabilmesi için belirli bir düzen ve koordinasyon gerektirir (Manyas, 2018: 3). Bir örgütün kamu ya da özel sektörde faaliyet göstermesinden bağımsız olarak belirli özelliklere sahip olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu özellikler arasında örgütün büyük ölçekli olması, büyüklüğün istihdam edilen kişi sayısı ile ölçülmesi, çalışanların genellikle yarı vasıflı ya da vasıfsız bireylerden oluşması yer almaktadır. Ayrıca örgütte görece basit bir kitle üretimi teknolojisinin kullanılması ve üretilen çıktının nispeten sade bir yapıya sahip olması da bu özellikler arasında sayılmaktadır (Öztaş, 2015: 150). Bu unsurlar, örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunacağına ve işlerini nasıl yapacaklarına dair net bir çerçeve sunar. Bu yapıyı barındıran ve ilişkiler ağından oluşan örgütlerden biri de okuldur. Okul bir örgüt bağlamında değerlendirildiğinde, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir ağı olarak nitelendirilmektedir. Okul eğitsel faaliyetlerin düzenli ve sistemli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için özel olarak tasarlanmış bir eğitim alanıdır (Balcı, 2013: 23).

Okul, öğrencilere belirli eğitim hedeflerine ulaşabilmeleri amacıyla bireylerin belirli akademik ve sosyal hedeflerine ulaşabilmeleri için sistemli ve planlı bir yaklaşımla gerekli bilişsel, duyuşsal ve psikomotor yetkinlikleri hedeflenen süre zarfında edindiren bir örgüttür. Eğitim sistemlerinin temel yapı taşı okuldur, bu nedenle eğitim süreçleri okulda hayata geçirilir (Çağlar, 2022: 3720). Okul dışındaki idari yapılanmalar, örneğin İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri ve MEB Merkez Teşkilatı gibi diğer eğitim örgütleri, merkezi sistem içerisinde, okulların ihtiyaçlarını karşılayarak eğitim süreçlerine destek olurlar. Okul, bu kuruluşların varlığı için de gereklidir (Başaran ve Çınkır, 2013: 19-25). Okullar niteliği bakımından toplumsal bir açık sistem olarak tanımlanır. Bu özelliği okulların yaşadığı toplumdan aldığı girdileri işleme ve bunları çıktı olarak tekrar topluma sunması ile yakından ilişkilidir. Okul, sosyal bir sistem olması sebebiyle, okulun gelişimi için gösterilen çabalar okul ile doğrudan bağı bulunan yöneticilerini, öğretmenlerini, öğrencilerini, ailelerini ve aralarındaki ilişkileri de etkiler (Taymaz, 2011: 62-65).

Okul örgütü, eğitim alanında örgütlenmiş bir yapıyı ifade eder. Okul, öğrencilere eğitim hizmeti sunmak amacıyla yapılandırılmış bir örgüt olup, öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler ve diğer eğitim çalışanlarından oluşur. Okul örgütü, bir eğitim kurumunun işleyişini düzenleyen, öğretim süreçlerini koordine eden, öğrenci başarılarını izleyen ve geliştiren bir yapıdır. Bu örgüt yapısı, okulun eğitimsel misyonunu gerçekleştirmek için gerekli olan kaynakları ve süreçleri belirler (Hoy ve Miskel, 2008: 299-305). Okul örgütü, bu anlamda sadece bir eğitim kurumu olmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal ve kültürel işlevler de görür. Okul örgütü, diğer örgütlerden farklı olarak öğrenme ve gelişim süreçlerini destekleyen bir ortam yaratmaya yönelik olarak yapılandırılır (Çobanoğlu ve Badavan, 2017: 128) . Okul, sadece akademik bilginin öğretildiği bir yer değil, aynı zamanda sosyal becerilerin geliştiği, değerlerin öğrenildiği bir topluluk oluşturur. Bu bağlamda okul örgütü, öğrencilerin toplumsal hayatla tanıştığı ve bireysel gelişimlerini destekleyen bir alan olarak önemli bir yer tutar. Okulun işleyişi, öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde tasarlanır (Schleicher, 2016: 16-20). Okul örgütünde, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin rollerinin yanı sıra öğrencilerin de aktif birer katılımcı olmaları beklenir. Okul, bu katılımı teşvik etmek amacıyla katılımcı bir yönetim anlayışı benimser. Bu, okulda bireylerin sadece öğretim sürecine dahil olmakla kalmayıp, karar alma süreçlerine de katkı sağladığı

bir yapıdır. Katılımcı yönetim anlayışı, okul örgütünün etkinliğini artırır ve okul kültürünün gelişmesini sağlar. Öğrencilerin ve öğretmenlerin görüşlerinin alınması, okulun eğitimsel hedeflerine ulaşmasında önemli bir etken olabilir (Özmuş, 2018: 94-100). Son olarak, okul örgütü, çevresiyle etkileşimde bulunarak gelişen bir yapıdır. Okul, aileler, kamu ve toplumla sürekli bir etkileşim içindedir. Bu etkileşim, okulun eğitim politikalarını ve uygulamalarını şekillendirir. Okul örgütünün başarısı, sadece iç yapısına değil, aynı zamanda dış çevreden aldığı geri bildirimlere de bağlıdır. Okulun çevresiyle kurduğu sağlıklı ilişkiler, okulun amaçlarının başarıyla gerçekleştirilmesinde belirleyici bir rol oynar (Yalçınkaya, 2002: 110-112).

2.1.1 Okul Örgütünün Özellikleri

Okullar, bireylerde istenilen davranış değişikliklerini kazandırmak amacıyla planlanmış eğitim örgütleridir (Artuksu, 2009: 68). Toplumun bir parçası olan eğitim örgütleri, ulusal sorunların çözümüne katkı sunan, bireyler arası ilişkilerin gelişimini destekleyen ve yaşam standartlarını iyileştirmeye yönelik işlevler üstlenen kuruluşlardır (Başaran, 2004: 46). Okullar, bireylerin ihtiyaçlarından çok toplumun ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş ve merkezi siyasi otoritenin denetiminde faaliyet gösteren kurumlardır (Fidan, 2017: 8). Okul örgütünün temel özelliklerinden biri, örgütsel yapısının hiyerarşik olmasıdır. Okul yöneticileri, öğretmenler ve öğrenciler arasında belirli roller ve görevler bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin başarılı olabilmeleri, mesleklerine yönelik güçlü bir motivasyona sahip olmalarına bağlıdır. Günümüzde öğretmenlerin görevleri, yalnızca sınıf içindeki planlama ve eğitim-öğretim faaliyetleriyle sınırlı görülmemekte; aksine, tüm okul çevresi ve programı kapsamında sorumluluk üstlenmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Can, 2009: 394). Okul içindeki bu yapının etkin bir şekilde işlemesi, başarının anahtarıdır. Yöneticilerin liderlik tarzları ve öğretmenlerin eğitim yöntemleri de okul örgütünün etkinliğini doğrudan etkileyen unsurlardandır (Yumuşak ve Korkmaz, 2021: 121).

İnsan unsurunun merkezi bir rol oynaması nedeniyle, okul örgütü farklı kültürden gelen kişiler arası ilişkilerin en yoğun yaşandığı alanlardır (Özmen ve Aküzüm, 2013:442). Eğitim ortamlarında kısa sürede güven ortamının sağlanması; kurum paydaşları arasında sağlıklı bir iletişim kurulmasına, kurumsal işleyişin düzenli ilerlemesine ve eğitim-öğretim süreçlerinin verimli olmasına katkı sağlayabilir. Uzun vadede ise bu güven ortamı toplumsal yaşamın tamamında olumlu etkiler yaratabilir

(Artuksu, 2009: 6). Eğitim sisteminin temel alt sistemlerinden biri olan okulların, sahip oldukları yapı ve işlevlerin eğitim sisteminin tamamı üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Açık bir sistem olarak işleyen okullar, çevresinden girdiler alır, bunları amaca uygun bir şekilde işler ve çıktılarını tekrar çevreye sunar. Bu süreçte, okul ile çevresi arasında sürekli bir etkileşim ve karşılıklı alışveriş söz konusudur. Bu dinamik ilişki sayesinde okullar, çevrelerini etkilerken aynı zamanda çevreden de etkilenir, böylece değişime uyum sağlar ve varlıklarını sürdürebilir. Günümüzde ise, okul örgütlerinden yalnızca değişime ayak uydurması değil, aynı zamanda değişimin öncüsü olması da beklenmektedir. Bu tür faaliyetlerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için okulun, tıpkı bir beyin gibi sürekli ve etkin bir şekilde çalışması gerekmektedir (Çağlar, 2022: 3719).

Bir okul örgütü, öğrencilerin gelişimlerini destekleyen bir ortam yaratmakla sorumludur. Bu ortam, yalnız akademik başarıya indirgenmiş olmamalı, eş zamanlı olarak öğrencilerin duygusal, sosyal ihtiyaçlarından kaynaklı gelişimlerini de dikkate almalıdır. Öğrencilerin bir arada bulunduğu sınıf ve okul ortamı, sosyal becerilerin öğrenildiği ve uygulandığı bir alan haline gelir. Okul, bu açıdan hem bilgi aktarımı hem de kişisel gelişim için önemli bir rol üstlenir. Ayrıca okulun bu amacına ulaşabilmesi için öğretmenlerin pedagojik yeterlilikleri ve okulun fiziksel altyapısı da oldukça önemlidir (Schleicher, 2016: 16-46). Bush, T. (1986) göre okul örgütlerinin hedeflerini belirlemek, ticari kuruluşların hedeflerini tanımlamaktan çok daha karmaşıktır. Ticari örgütlerin amaçları arasında kârın artırılması, üretim hacminin büyütülmesi veya ürün çeşitliliğinin sağlanması gibi unsurlar bulunurken, bu kavramların eğitim kurumlarıyla doğrudan bir bağlantısı yoktur. Okullardan, bireylerin kişisel gelişimlerini desteklemek, inanç ve değerlerinin onaylanmasını sağlamak, çocukları yetiştirmek ve öğrencileri geleceğe hazırlamak gibi hedeflere ulaşması beklenir. Ancak bu hedefler, genellikle belirsiz ve başarıya ulaşılması güç olan hedeflerdir (akt. Toprakçı, 1995: 114). Eğitim kurumlarının amaçları net ve belirgin değildir. Bu hedeflerin somut eylem planlarına dönüştürülmesi ise oldukça zorlayıcıdır (Aydın, 1991: 163).

Okul örgütünün özelliklerinden biri de güçlü bir liderlik gereksinimidir. Okul yöneticileri, okulun hedeflerine ulaşabilmesi için güçlü bir vizyon geliştirmelidir (Mert, vd., 2023:1251). Liderlerin sadece idari becerileri değil, aynı zamanda öğrencilerle, öğretmenlerle ve diğer paydaşlarla kurdukları ilişkiler de büyük önem

taşıır. Etkili liderler, okuldaki tüm paydaşların ortak amaçlar doğrultusunda bir arada çalışmasını sağlayan stratejiler geliştirir. Bu liderlik tarzı, okulun başarısına doğrudan katkı sağlar (Leithwood ve Jantzi, 2006: 221-224). Bir okul örgütü, değişim ve yeniliklere açık olmalıdır. Okullar, çevredeki değişimlere uyum sağlama görevini üstlenirken, aynı zamanda toplumu ve toplumsal kurumları değişime hazırlama sorumluluğunu taşımaktadır. Bu bağlamda, eğitim kurumları hem kendi içyapılarından hem de çevresel faktörlerden kaynaklanan çeşitli etkiler nedeniyle sürekli bir değişim ve yenilenme ihtiyacıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle eğitimdeki gelişmeler ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda okul örgütü, sürekli olarak kendisini yenilemeli ve güncellemeler yapmalıdır (Çalık, 2003: 547-550). Bu, öğretim yöntemlerinin modernizasyonu, okulun fiziki yapısının iyileştirilmesi veya öğrenci ihtiyaçlarına yönelik yeni programların oluşturulması gibi alanlarda olabilir. Son olarak, okul örgütünün en önemli özelliklerinden biri de değerler sistemidir. Okul, öğrencilere sadece akademik bilgiler sunmakla kalmaz, aynı zamanda onları toplumsal sorumluluk, adalet, eşitlik gibi evrensel değerlerle tanıştırır. Okulun kültürü ve eğitim felsefesi, bu değerlerin öğrencilerle buluşturulmasında önemli bir rol oynar (Çengelci, Hancı ve Karaduman, 2013: 34-35) .

2.2. Örgütsel Şeffaflık

Şeffaflık ve hesap verilebilirlik, örgüt yönetiminin temel unsurları arasında yer almaktadır (Gökçe ve Levent, 2022: 292). Kavram, ilk olarak finansal şeffaflık bağlamında ele alınmış ve muhasebe ilkelerinden biri olarak benimsenmiştir. Daha sonraki dönemlerde, siyasetten iş dünyasına, kamu yönetiminden iletişim çalışmalarına ve hukuka kadar geniş bir yelpazede, idari bilimlerle ilişkili pek çok alanda incelenmiştir (Michener ve Bersch, 2013: 233-234). Şeffaflık, işletmelerin çeşitli kurumlardan gelen baskılar sonucunda, gerçekleştirdikleri faaliyetlerle ilgili doğru, eksiksiz ve tarafsız bilgiyi kamuya ve ilgili paydaşlara sunarak bu bilgiyi erişilebilir kılmalarıdır (Apaydın, 2008: 125). Şeffaflığın sağlanabilmesi için işletmelerin, faaliyetlerini çevresel kurumların belirlediği normlara uygun şekilde kayıt altına alması ve bu faaliyetlerin, ilgili sektör ve meslek kuruluşları tarafından onaylanmasını sağlaması gerekmektedir (Waddock, 2004: 313).

Şeffaflık, kamuoyunun bilgilere erişimini mümkün kılan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Organizasyonların yalnızca kurumsal verilerine erişim sunması yeterli olmayıp, bu bilgilerin açık, anlaşılır ve zamanında paylaşılması da

şeffaflık ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmektedir (Boztepe, 2013: 62). Örgütsel şeffaflık, örgütlerin yönetim süreçlerinde, bilgilerin zamanında, doğru ve eksiksiz bir şekilde erişime sunularak kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlama işlevi görmektedir (Pamukçu, 2011: 140). Bu açıdan, bilgi akışının etkili ve güvenilir bir biçimde gerçekleştirilmesi olarak da tanımlanabilir (Kalaycı ve Özpeynirci, 2014: 3). Grimmelikhuijsen (2012: 55), örgütsel şeffaflığı, bir organizasyonla ilgili bilginin erişilebilir olması veya dış paydaşların organizasyonun iç süreçlerini ya da performansını gözlemlemesine olanak sağlama şeklinde tanımlamaktadır. Günümüzde çalışanların organizasyonlarından daha fazla bilgi paylaşımı talep etmesi, örgütsel şeffaflığın önemini giderek artırmaktadır (Üçler ve Taştan, 2017: 92).

2.2.1 Örgütsel Şeffaflığın Sonuçları

Şeffaflık, işletmelerin faaliyetlerine ilişkin bilgilerin topluma açıklanması yoluyla elde edilir ve bu yaklaşımın hem bireysel hem de örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Apaydın, 2008: 125). Öncelikle şeffaflık, işletmelerin güvenilirlik algısını güçlendiren önemli bir unsurdur (Dando ve Swift, 2003: 195). İş dünyasında güvenin, bireylerin iş ilişkilerindeki tercihlerini belirlemede etkili olduğu göz önüne alındığında, diğer işletmelerin güvenilir kabul edilen firmalarla iş birliği yapma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu durum, işletmelerin performansını olumlu yönde etkileyerek rekabet avantajı sağlamaktadır (Apaydın, 2008: 125). Tosun ve Çelik'in (2022: 1482-1483) araştırmasına göre, eğitim kurumlarında örgütsel şeffaflık, örgütsel güven duygusunun gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin okula duyduğu güvenin artmasına katkı sağlarken, aynı zamanda sağlıklı bir örgütsel yapı oluşumuna destek vermektedir. Araştırmada, örgütsel şeffaflığın etkili ve başarılı bir okul yapısı oluşturulmasında temel bir gereklilik olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca araştırmada, örgütsel güven ve sağlığın gelişimini desteklemek için de şeffaflık uygulamalarının önemli bir davranışsal unsur olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, şeffaflık, eğitim kurumlarının daha işlevsel ve güven temelli bir yapıya ulaşmasında hem çalışanlar hem de yönetim için kritik bir bileşen olarak değerlendirilmektedir. Grossman (2019), örgütlerde bilgi akışının şeffaf bir şekilde sağlanmasının hesap verebilirliği artıracığını ve çalışanların örgütlerine duyduğu güveni güçlendireceğini vurgulamaktadır. Heise (1985: 196-198) ise çalışanların güvenini kazanmak için, önemi ne olursa olsun, yasal olarak

paylaşılabilir tüm bilgilerin erişime açık hale getirilmesinin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Şeffaf örgütler, çalışanlara doğru zamanda amaca uygun bilgi sağlar, bu da örgütte sağlıklı bir kültür yaratır ve daha yüksek düzeyde algılanan güvenilirliğe yol açar (Türkkan, 2015: 19).

Örgütsel şeffaflık aynı zamanda işletme performansını artıran bir faktör olarak öne çıkar. Bu bağlamda, bilgilerin doğru, eksiksiz ve tarafsız bir şekilde tutulması önem taşır. Böylece, bilgiler yalnızca toplumla paylaşılmakla kalmaz, aynı zamanda işletme içinde ilgili kişilerin erişimine sunularak kullanıma hazır hale gelir (Apaydın, 2008: 126). İşletmeye dair bilgilerin paydaşlara saydam olması, yani işletmenin açık bir yapıya sahip olması, meşruiyet sağlamayı kolaylaştırır ve bu durum kurumsallaşma sürecini destekler (Milne ve Patten, 2002: 378). Berggren ve Bernshteyn'in (2007: 414-416) araştırması, kurumsal şeffaflığın şirket performansı üzerindeki olumlu etkilerini incelemiş ve şeffaflık ile artan verimlilik arasındaki bağlantıyı ortaya koymuştur. Araştırmada, modern şirketlerin, şeffaflık uygulamaları yoluyla süreçlerini daha verimli hale getirerek performanslarını artırmaya yönelik stratejik adımlar attıkları vurgulanmıştır.

Şeffaflık ve etkili iletişim, örgütlerde çalışan katılımını sağlamak için temel unsurlar arasında yer almaktadır ve bu unsurlar, liderler tarafından teşvik edilip tüm çalışanların desteğiyle sürdürülebilir (Karaevli ve Levent, 2014: 89). Çalışanların, karar alma süreçleri ve örgütle ilgili güncel bilgilere yeterince erişememesi, şeffaflık eksikliği algısına yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanların kendi uzmanlıklarına duydukları güvenin azalmasına neden olabilmektedir (Üçler ve Taştan, 2017: 92). Öte yandan şeffaflığın, çalışanların örgütün hedeflerine katkı sağladığı ve paylaşılan bir vizyonla motive oldukları sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabileceği belirtilmektedir (Türkkan, 2015: 19). Ayrıca yüksek şeffaflık düzeyine sahip örgütler, yüksek performans gösteren çalışanları elde tutmada önemli bir rol oynamaktadır (Berggren ve Bernshteyn, 2007: 414-416). Sonuç olarak, şeffaflık güven, yaratıcılık, katılım, üretkenlik, performans ve örgütlerin başarısı ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Üçler ve Taştan, 2017: 92).

2.2.2 Kurumsal Şeffaflık Türleri

Şeffaflık kavramıyla ilgili literatürde farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalar, genellikle kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamak veya

şeffaflığın farklı odak noktalarına göre yorumlanması amacıyla yapılmıştır (Öztop, 2021: 7). Fox (2007: 667-668), Opak ve açık şeffaflık olmak üzere şeffaflığın iki türünü tanımlamaktadır. Opak şeffaflık, belirsiz ve net olmayan bir şeffaflık türü olarak tanımlanabilir. Kamu yönetiminde şeffaflık kavramı giderek daha fazla yer bulduğunda, bu ilkeye karşı olanlar çoğunlukla opak şeffaflık uygulamalarını tercih etmektedir. Opak şeffaflıkta, kurumların karar alma ve uygulama süreçlerine ilişkin bilgiler, gerçeği tam olarak yansıtmaz. Diğer yandan, açık şeffaflık, şeffaflık kelimesinin gerçek anlamını yansıtan bir yaklaşımdır. Açık şeffaflıkta, kurumların yetki ve sorumlulukları önceden belirlenir, alınan kararlar, yapılan eylemler ve performansa dair bilgiler doğru ve erişilebilir bir şekilde sunulur (Yazıcı, 2018: 301). Bu tür bir şeffaflığın benimsenmesi, hizmetlerden faydalananların, katılımcıların ve fikir üreticilerin kurumsal stratejileri daha iyi takip etmelerini sağlar (Öztop, 2021: 7).

Mali şeffaflık üzerine literatürde geniş bir tartışma bulunmaktadır. Bu durum, başlangıçta devletin mali harcamalarına yönelik bir güvensizlikten kaynaklanmış ve zamanla diğer alanlara da yayılmıştır. İlk olarak, devletin mali işlemleri hakkında bilgi edinme gerekliliğiyle gündeme gelen şeffaflık, farklı alanlarda da önem kazanmıştır (Kırılmaz ve Atak, 2015: 192). Ayrıca mali şeffaflık ve mali saydamlık terimleri literatürde sıklıkla birbirinin yerine kullanılmakta olup, her iki terim de aynı anlamı taşımaktadır (Öztop, 2021: 8). Mali şeffaflık, mali yönetim ile ilgili olarak devletin gelirleri, giderleri ve maliye politikaları gibi bilgilerin halkın erişimine sunulması anlamına gelmektedir. Bu şeffaflık, sadece harcamaların denetlenebilmesi bakımından değil, aynı zamanda kaynakların etkin bir şekilde tahsis edilmesi ve kullanılabilmesi açısından da önemli faydalar sağlamaktadır (Benli ve Varol, 2011: 71). Ayrıca mali şeffaflık sağlandığında, devletin kamu kaynaklarını kullanımı konusunda vatandaşlara karşı daha açık ve hesap verebilir bir duruş sergilemesi beklenir; bu da kamu kesimine duyulan güveni artırarak istikrarlı ekonomik politikaların uygulanmasını mümkün kılmaktadır (Kırılmaz ve Atak, 2015: 192).

Son olarak performans şeffaflığı, sektörün sunduğu mal ve hizmetlerin etkinlik ve verimliliğinin değerlendirilmesinde önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamusal kaynakların verimli bir şekilde kullanılabilmesi için, performansa ilişkin bilgilerin şeffaf bir biçimde raporlanması gerekmektedir (Öztop, 2021: 8). Performans ölçümü, sunulan hizmetlerin maliyet etkinliği ve belirlenen hedeflere ne

ölçüde ulaşıldığının doğru bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanır. Bu değerlendirme, önceden belirlenen göstergeler ve hedeflere dayanarak yapılır. Dolayısıyla, kamu kurumlarının sundukları hizmetlerin miktarını, kalitesini ve maliyetini belirlemeleri büyük önem taşımaktadır (Atiyas ve Sayın, 2000: 34).

2.2.3 Kurumsal Şeffaflığı Hayata Geçirmenin Zorlukları

Kurumsal şeffaflık, ideal bir yönetim pratiği olarak kabul edilse de, uygulamada çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar, hem organizasyonel düzeyde hem de bireysel düzeyde farklı engelleri barındırır (Tosun, 2022: 52). Öncelikle piyasaların, gerekli bilgiyi zamanında ve doğru şekilde paylaşma konusunda genellikle isteksiz davrandığı bilinmektedir. Bu nedenle ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanması, sınıflandırılması ve kamuoyuna sunulması süreci, beraberinde çeşitli maliyetleri getirmektedir. Bu noktada, bilgi sağlayanlar, kamuoyuna yapılan bilgilendirmelerin getireceği marjinal yarar ile sürecin marjinal maliyeti arasında dengeli bir karar almaya çalışacaklardır. Bu denge, şeffaflık yerine daha sınırlı bir şeffaflık tercih edilmesine yol açabilmektedir (Güzeldere, 2014: 26). Ayrıca bu maliyet artışlarının, bilgiyi kullanacak olanlara aktarılması, şeffaflık ilkesine ters düşmektedir. Bu nedenle karar alıcılar, kararlarından etkilenenlerin beklentilerini karşılamak zorundadır (Karan ve Karaçabey, 2003: 60-65). Taş ve Durgun (2022: 486-487), şeffaflığın sağlanmasında karşılaşılan engelleri farklı kategoriler altında ele almaktadır. Bu engeller; ekonomik, insani, etik, örgütsel, veri kalitesi, politik ve yasal, teknik ve kullanım kaynaklı unsurlar olarak sınıflandırılabilir.

- Veri kalitesine dayalı engeller, erişim imkânı olmayan ya da hatalı bilgi içeren, gizlilik ihlallerini göz önünde bulundurmeyen veri kümeleri, merkezi veri tabanlarının eksikliği ve farklı kaynaklardan gelen verilerin entegrasyonundaki zorluklar gibi durumları içermektedir.
- Ekonomik engeller, yetersiz kurumsal bütçeler, maliyet artışları ve teknik altyapıya bağlı harcamalardan kaynaklanmaktadır.
- Etik engeller, önyargılı algoritma kullanımından (örneğin, etnik köken temelinde ayrıcalık yapılması) ve bireylerin gizlilik ihlallerine yol açan gözetim faaliyetlerinden doğmaktadır.

- İnsani ya da personel kaynaklı engeller, projelerin yönetiminde deneyimli iş gücü eksikliği, karar alıcıların düşük nitelikleri ve temel dayanaklardan yoksun bir çalışma kültüründen kaynaklanmaktadır.
- Örgütsel engeller, veri paylaşımı planlarının yetersizliği, mevcut olmayan veri altyapıları, algoritmaların şeffaf olmaması ve denetim eksikliği gibi faktörlerden oluşmaktadır.
- Politik ve yasal engeller, gizlilik politikalarının ihlali, korunması gereken verilerde ihlal ve yasal düzenlemelerdeki boşluklardan kaynaklanmaktadır.
- Teknik engeller, büyük veri işleme gereksinimleri, eski teknolojilerle uyumsuzluk, veri güvenliği ihlalleri ve erişilebilirlik sorunlarından doğmaktadır.
- Kullanım kaynaklı engeller, görselleştirme süreçlerini hedef kitleye uygun hale getirmedeki zorluklar ve aşırı bilgi yüklemesinden dolayı veri kalitesinin düşmesi gibi sorunları içermektedir.

Yukarıda ifade edilen engeller, şeffaflık sağlama çabalarını çeşitli düzeylerde sekteye uğratan faktörleri ayrıntılı şekilde ele almakta ve her bir kategorinin kendine özgü karmaşık sorunlarını ortaya koymaktadır (Matheus, Janssen ve Janowski, 2021: 3). Bu durum, şeffaflık hedeflerine ulaşılması için multidisipliner yaklaşımların gerekliliğini ve bu engellerin her birine yönelik özel stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini açıkça göstermektedir.

2.2.4 Balkin'e Göre Örgütsel Şeffaflık

Balkin, örgütsel şeffaflığı, işletme ve çalışanlar arasında açık iletişim, bilgi paylaşımı ve güven ortamının oluşturulmasını sağlayan bir unsur olarak ele almıştır. Ona göre, şeffaflık, çalışanların hem üst düzey yönetimle hem de meslektaşlarıyla açık bir şekilde bilgi alışverişi yapabilmesini içerir. Bu süreç, çalışanların organizasyonun hedeflerine daha fazla katkı sağlamalarına olanak tanır (Balkin, 1999: 393-400). Balkin (1999: 393-394), birbirinden analitik olarak farklı ancak birbiriyle ilişkili üç temel şeffaflık türü tanımlamıştır:

- Bilgi şeffaflığı, örgütlerin kararlarına ilişkin bilgilerin paydaşlar tarafından erişilebilir olmasını ifade eder. Bu tür şeffaflık, örgütün aldığı kararların

dayandığı sebeplerin paydaşlar tarafından talep edilmesi yoluyla güçlendirilebilir.

- Katılımcı şeffaflık, paydaşların örgütlerin karar alma ya da politika oluşturma süreçlerine dahil olmasını ifade eder. Bu tür şeffaflık, ancak paydaşların karar süreçlerinde adil bir şekilde temsil edilmesi veya doğrudan katılımıyla sağlanabilir.
- Hesap verebilirlik, örgütlerin yasal sisteme veya kamuya karşı sorumlu olabilme kapasitesini ifade eder. Bu şeffaflık türünün önemi, yasaların ihlal edilmesi veya çıkarların olumsuz etkilenmesi durumunda daha da belirgin hale gelir. Hesap verebilirliğin sağlanabileceği çok sayıda yöntem vardır; bunlar arasında doğrudan hesap verebilirlik (örneğin dava açma hakkı), dolaylı hesap verebilirlik (örneğin yetkililerin temsilcilerine karşı hesap verebilir olması) ve kamu yararı mahkemeleri gibi üçüncü taraflara karşı hesap verebilirlik yer alır.

Bu üç şeffaflık türü, hem ayrı ayrı hem de birlikte uygulandığında, örgütlerin şeffaflık politikalarını daha etkili hale getirmelerini sağlar. Bilgi paylaşımı, paydaşların karar alma süreçlerine katılımı ve hesap verebilirlik, şeffaflık temelinde güvenilir ve sürdürülebilir bir örgüt yapısının oluşmasında kritik öneme sahiptir (Asrak Hasdemir ve Keskin 2023: 17-18).

2.2.5 Bushman, Piotroski ve Smith'e Göre Örgütsel Şeffaflık

Bushman, Piotroski ve Smith (2004: 210) örgütsel şeffaflığı finansal raporlama ve bilgi akışının niteliği bağlamında ele almıştır. Onlara göre, ekonomide, halka açık şirketlerin şirketle ilgili özel bilgileri geniş bir kitleyle paylaşması durumu şeffaflık olarak tanımlanmaktadır. Bushman, Piotroski ve Smith (2004: 207-214), örgütsel şeffaflığı iki temel unsur üzerinden incelemektedir: finansal şeffaflık ve yönetim şeffaflığı.

- Finansal şeffaflık, bir örgütün mali durumuna ilişkin bilgilerin paydaşlar tarafından kolaylıkla değerlendirilmesine olanak tanır. Bu sayede, örgütün finansal performansı sürekli izlenebilir, örgüte güven artar ve mali dengelerdeki olası bozulmalar erkenden fark edilerek düzeltici adımların atılması sağlanabilir (Güner, 2020: 45).

- Yönetişim şeffaflığı, örgütün tüm faaliyetlerini açık bir şekilde paylaşmasını ve kamuoyunu bilgilendirmesini ifade etmektedir. Bu durum, kurumsal yönetim ilkelerinin en temel gerekliliklerinden biridir. Modern dönemde, bir örgütün yönetim yapılarının gücü ile kamuoyuna sunulan bilgilerin doğruluğu ve kapsamı daha da önem kazanmaktadır. Paydaşlar, raporlama süreçleri ve bu raporların içeriklerine giderek daha fazla dikkat etmektedir (Bushman, Piotroski ve Smith, 2004: 207-214).

Bushman, Piotroski ve Smith'in sınıflamasına göre, örgütlerin finansal durumlarına ilişkin bilgilerin kamuoyuyla paylaşımında bazı sınırlamalar bulunması gerektiği söylenebilir. Özellikle ticari sır niteliğindeki bilgilerin açıklanması, rakipler tarafından kötüye kullanıma yol açabilir. Bu nedenle, finansal şeffaflığın sağlanması sürecinde, gizlilik kapsamındaki bilgilerin korunması ve rekabet avantajının zarar görmemesi için dikkatli bir denge kurulmalıdır. Kanunlar çerçevesinde gizliliği korunan verilerin açıklanması önlenmeli ve bu bilgiler yalnızca gerekli durumlarda paylaşılmalıdır (Tosun, 2022: 55).

2.2.6 Rawlins'e Göre Örgütsel Şeffaflık

Rawlins (2008: 71-80), şeffaflık çabalarının örgütler için güven oluşturma, mevcut güven ilişkilerini sürdürme ve kaybolan güveni yeniden kazanma gibi faydalar sağladığını ifade etmektedir. Bu tür çabaların etkinliği için belirli özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu özellikler şunlardır: (1) doğru, anlamlı ve faydalı bilgilerin paydaşlara açık şekilde sunulması, (2) paydaşların ihtiyaç duyduğu bilgilerin belirlenme süreçlerine katılımının sağlanması, (3) örgütlerin sorumluluğundaki faaliyetlere ve politikalarına dair dengeli bir raporlama yapılmasıdır. Rawlins, şeffaflıkla ilgili çeşitli ifadeleri test ederek örgütsel şeffaflığı şu dört ana boyutta ele almıştır (Rawlins, 2008: 71-80):

- **Önemli Bilgi:** Paydaşlar için kritik olan bilgilerin doğru ve eksiksiz bir şekilde paylaşılması,
- **Katılım:** Bilgi paylaşımında paydaşların sürece dahil edilmesi,
- **Hesap Verebilirlik:** Örgütlerin faaliyetlerinden dolayı sorumluluk üstlenmesi,
- **Gizlilik (Açıklığın Tersisi):** Açıklık gerekliliği ile gizlilik ihtiyaçları arasında bir denge kurulması.

2.2.7 Schnackenberg ve Tomlinson'a Göre Örgütsel Şeffaflık

Schnackenberg ve Tomlinson (2016), şeffaflık kavramının temel niteliklerini ele alan makaleleri inceleyerek, örgütsel şeffaflığın alanyazında genellikle “açıklama”, “açıklık-netlik” ve “doğruluk” olarak sıralanan üç temel boyut üzerinden kavramsallaştırıldığını ifade etmektedir. Söz konusu boyutların her biri, örgütsel şeffaflığın farklı bir yönünü temsil eden kritik unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Yazarlar, bu boyutların her birinin bilgi kalitesine kendine özgü bir bakış açısı kazandırdığını vurgulamaktadır. Ayrıca bu boyutlar arasındaki ayrımların iyi anlaşılmasının yanı sıra, bilgi kalitesini sağlamak için bu boyutların nasıl bütünleşik bir yapı oluşturduğunun da kavranması gerektiğine dikkat çekmektedirler. Bu boyutlar daha detaylı incelenecek olursa (Schnackenberg ve Tomlinson, 2016):

- Açıklama, paylaşılan bilginin zamanında ve doğru miktarda iletilmesiyle ilgilidir. Burada önemli olan, paydaşların ihtiyaç duydukları bilgiyi tam olarak ne zaman ve nasıl alacaklarını bilmeleridir. Bu boyut doğru zamanda ve doğru miktarda bilgi paylaşılması gerekliliğini vurgular. Paydaşlar bilgilere zamanında ve eksiksiz ulaşabiliyorsa, açıklama boyutunun gereklilikleri yerine getirilmiş olur.
- Açıklık-Netlik, ileten alınan bilginin netlik ve anlaşılabilir olma niteliğini ifade eder. Bu boyut, bilginin ne kadar fazla veya alakalı olduğundan ziyade, bilginin alıcıya kesintisiz ve anlaşılır bir şekilde aktarılmasını önemli kılar. Açıklık, bilginin anlamının doğru ve açık bir şekilde iletilmesiyle ilgilidir ve bu da paydaşların bilgiye erişimini kolaylaştırır.
- Doğruluk, örgüt tarafından paylaşılan bilgilere paydaşların ve örgüte dahil olan bireylerin güvenme durumudur. Paydaşlar, örgüt içinde bilgilerin güvenilir olduğunu algıladıklarında, bu bilgilerin doğruluğu sağlanmış olur. Doğruluk, bilginin gerçekliğini ve güvenilirliğini temsil eder ve bu, şeffaflık sürecinin en kritik boyutlarından biridir.

Özetle, şeffaflık, bu üç boyutun birlikte varlığıyla teorik olarak uygulanabilir hale gelir. Paydaşlar bilgilere zamanında ve doğru şekilde eriştikçe, açıklama artar; bilgilerin anlaşılabilirliği arttıkça açıklık-netlik güçlenir; bilgilerin güvenilirliği algılandıkça doğruluk sağlanmış olur. Bu boyutlar, örgütlerin şeffaflık çabalarına

önemli katkıları sunar, bu nedenle her biri paydaşların örgütle ilgili bilgilere olan güvenini pekiştirir (Tosun, 2022: 59).

2.3. Örgütsel Sadakat

Sadakat, genel anlamıyla derin bir dostluk, samimi bir bağlılık, duygusal istikrar, sadakatsizlikten kaçınma ve hakikate uygunluk gibi kavramlarla ilişkilidir (Koç, 2002: 49). Örgütsel sadakat için bireylerin kendi kişisel çıkarları yerine, bağlı olduğu örgütün çıkarlarını artırmaya yönelik bir tutum ve davranış biçimi olarak tanımlanır (Kang vd., 2007: 114). Bu bağlamda, örgütsel sadakatte, bireyin örgüte karşı geliştirdiği psikolojik ve davranışsal aidiyet duygusudur. Söz konusu duygular, örgüte karşı güçlü bir bağlılık ve örgüt bünyesinde uzun süre kalma arzusuyla kendini gösterir (Uygur ve Koç, 2010: 80). Kang ve diğerleri (2007: 114-118) örgütsel sadakatin amacının bireysel çıkarları artırmak değil, örgütsel çıkarları geliştirmek olduğunu açıklamışlardır. Bu, bireyin örgütte uyumlu davranışlar sergileyerek, örgütteki üyeliğini sürdürme arzusunu ifade ettiğini belirtmişlerdir. Örgütsel sadakat, aynı zamanda örgüte ait olmaktan duyulan gururu, ait olunan örgütü dış çevreden gelebilecek tehlikelere karşı korumayı ve örgüt ile ilgili olumlu bir dil kullanmayı da kapsayan bir tutum olarak açıklanabilir (Gül, 2003: 58).

Örgütsel sadakat, bireyin örgüte karşı duyduğu güçlü bağlılık ile organizasyonun çıkarlarına hizmet etmek için gösterdiği çaba arasında önemli bir ilişki kurar (Porter vd., 1974: 604). Podsakof ve diğerleri, örgütsel sadakati, bireyin sadece örgüt içindeki ilişkilerini değil, aynı zamanda dış dünyaya karşı da örgütü savunma, onu övme ve zorluklar karşısında bağlılık gösterme şeklinde tanımlamaktadır (Podsakof vd., 2000: 517). Öte yandan, Meyer ve Allen, bu bağlılığı, bir çalışanın örgütle kurduğu ilişki sonucu ortaya çıkan ve onu sürekli bir parçası olma kararına yönlendiren bir psikolojik durum olarak ele almışlardır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Uygur (2009: 12), sadakati, bir işgörenin örgüte yönelik hissettiği güçlü bağ olarak tanımlar ve bu bağın yalnızca işgörenin örgütle ilişkisiyle ilgili olmadığını, aynı zamanda örgüt içinde uzun süre kalma arzusunun da bir göstergesi olduğunu belirtir. Bu bağlamda işletme sahipleri ve yöneticileri için, işgörenlerin örgütlerini sevmeleri, örgütte uzun süre bulunmaları ve ondan memnun olmalarını sağlamak, ürün ve hizmet üretiminin önemi kadar kritik bir konudur. Yöneticilerin bu olguyu sürekli olarak göz önünde bulundurmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Uygur, 2009: 12-13).

2.3.1. Örgütsel Sadakatın Örgütler İçin Önemi

Örgütsel sadakat, örgüte veya bir kişi ya da gruba ilişkin ortaya çıkan yüksek hislerin sonucunda oluşur (Koç, 2009: 207). Sadakatın oluşması, bireyin kendi ihtiyaçlarını örgütün ihtiyaçlarıyla derinden özdeşleştirdiğini ve buna bağlı olarak örgüte öncelik verdiğini gösterir. Bu, bireyin ait olduğu örgüt yararına fedakârlıkta bulunmak için kendini hazır hissetmesi anlamına gelir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88) Sadakat, aidiyet hissini en ileri boyutunu temsil eden psikolojik ve davranışsal bir yapıdır. Bireyin bir örgüte, kuruma veya nesneye karşı sadakat duygusunun oluşması, son derece karmaşık, çok boyutlu ve önemli bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca duygusal bir bağlılığın ötesinde, bireyin örgütsel hedefler ve değerler etrafında bütünleşmesini de içermektedir (Uygur ve Koç, 2010: 81).

Örgütler, çalışanlarının sadakat seviyelerini sürekli yüksek tutmayı hedeflerler, sadakat örgütün verimliliğini artırırken, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi de olumlu yönde etkiler (Oberholster ve Taylor, 1999: 57). Bir örgütte çalışanların örgüte duyduğu sadakat ne kadar güçlü olursa, o kadar az işgörenin işten ayrılma veya istifa etme isteği ortaya çıkar. Ayrıca sadakat düzeyi yüksek olduğunda, çalışanların performans düzeylerinin de arttığı gözlemlenir, bu da sadakatın önemini pekiştirir (Stup, 2006: 3). Çekmecelioğlu (2006:153) yaptığı araştırmada, duygusal bağlılık ve iş tatmininin işe devam etme niyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, çalışanların duygusal bağlılıklarının ve iş tatminlerinin, onların örgütlerinde kalma kararlılıklarını artırarak, işten ayrılma isteğini azalttığını göstermektedir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, duygusal aidiyet, iş tatmini ve normatif bağlılığın verimliliği olumlu yönde etkilediği yönündedir. Ancak, iş tatmininin örgüt için verimliliğe etkisinin diğer değişkenlerin etkisi ile kıyaslandığında daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, iş tatmininin sadece çalışanların motivasyonunu değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği artırma potansiyeline sahip olduğunu da göstermektedir. Bu sonuçlar, iş gücü yönetiminde çalışan memnuniyeti ve bağlılığının önemini pekiştiren önemli bir bulgu olarak öne çıkmaktadır.

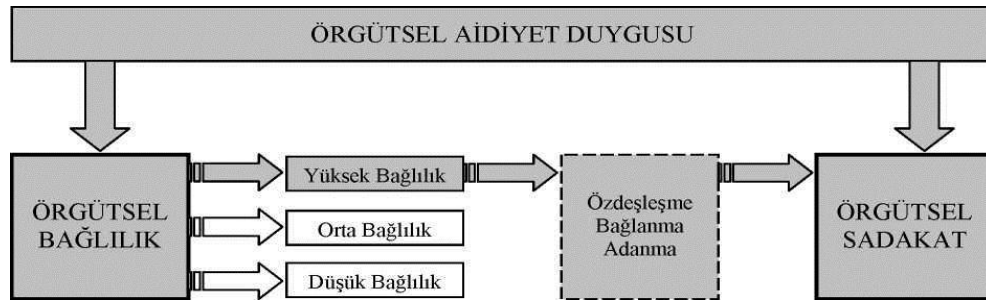
Aşkın (2014) araştırmasında, çalışanların işten ayrılma niyetinin örgütsel sadakat ile bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bir birey, örgütün değerlerine ve misyonuna sadık olduğunda, bu değerlerin gerçekleşmesine katkı sağlama hedefiyle işten ayrılma isteği duymaz (Porter vd., 1974: 604). Meyer ve diğerleri (2002: 21) göre,

bağlılığın üç boyutu — duygusal, normatif ve zorunlu bağlılık — işten ayrılma niyetiyle negatif bir ilişki içindedir. Ancak, duygusal sadakat, işten ayrılma niyetiyle daha güçlü bir ilişkiye sahiptir. Bu bulgu, duygusal sadakatin, çalışanların örgütlerinde kalma kararlılıklarını artırmada daha etkili olduğunu göstermektedir. Hackett, Bycio ve Hausdorf (1994: 18) ise, duygusal, normatif ve zorunlu sadakatin işten ayrılma düşüncesiyle negatif ilişkili olduğunu ve özellikle duygusal sadakat ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğunu vurgulamaktadır.

Bu araştırmalar, sadakatin iş gücü yönetiminde kritik bir rol oynadığını ve çalışanların bağlılık düzeylerinin örgütle ilişkilerini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda bir işletmenin ya da örgütün başarılı bir şekilde faaliyet göstermeye devam etmesi için, çalışanlarının işte sadakatlerinin sağlanması gerekmektedir (Koç, 2009: 204) . Bu yüzden işin sürekliliği ve örgütün gücü, çalışanların işlerine sadakatleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu doğrultuda, mantıklı bir örgüt, çalışanlarının işten ayrılmasını istemez ve bunun önüne geçebilmek için maaş artışları, terfi, sosyal imkânlar gibi destekleyici önlemler almalıdır (Çetin, 2004: 90).

2.3.2. Örgütsel Sadakatin Oluşumu

İşgörenlerin yüksek düzeyde hissettikleri bağlılık, olağan durumlar dışında uzun bir süre devam eder ve bu süreç sonunda örgütsel sadakat duygusu gelişir. Bu duygu, işgörenin örgütle düşünce, amaç ve hedeflerde birleşmesiyle ortaya çıkar ve örgüte kendini adama, bağlılık duygusunun en üst seviyeye ulaşması şeklinde tanımlanır (Kaya, 2023: 106). Diğer bir ifadeyle, örgütsel sadakate sahip işgörenler, karşıt görüşler, olumsuz koşullar veya farklı ortamlar ne olursa olsun, hiçbir beklenti içinde olmadan duygusal bir teslimiyet ve aidiyet duygusu geliştirirler. Bu psikolojik durum, işgörenin tutum ve davranışlarını şekillendirir (Koç, 2009: 208). Şekil 2.1’de örgütsel sadakatin oluşum süreci gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Örgütsel Sadakatin Oluşumu

Kaynak: Koç, Örgütsel Bağlılık ve Sadakat ilişkisi, 2009

Şekil 2.1 örgütsel aidiyet duygusunun nasıl örgütsel sadakate dönüştüğünü görsel olarak açıklamaktadır. Bu süreçte, örgütsel bağlılık önemli bir aracı rol oynamaktadır. Şekilde görüldüğü gibi, örgütsel aidiyet duygusu arttıkça, örgütsel bağlılık da artar. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler, genellikle örgüte daha fazla özdeşleşir ve örgütün amaçlarına ulaşmak için daha fazla çaba gösterirler. Bu durum da örgütsel sadakate dönüşür.

2.3.3. Örgütsel Sadakati Etkileyen Unsurlar

Örgütsel sadakati etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurlar genellikle bireysel özellikler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenir. Bu bölümde, örgütsel sadakati etkileyen başlıca unsurlar ele alınacaktır. Kişisel ve demografik özelliklerin örgütsel sadakat üzerindeki etkisi, yönetim bilimi alanında kapsamlı bir şekilde incelenen teorik bir çerçevedir (Balay, 2014: 59). Bireysel değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni hal, kıdem, eğitim düzeyi ve öznel yeterlilik algısı, örgütsel bağlılık dinamiklerini şekillendiren temel parametreler olarak değerlendirilmektedir (Kalay, 2015: 12). Bu demografik faktörler, çalışanların örgütsel hedef ve amaçları içselleştirme sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Bireylerin farklı bireysel özellikleri, örgütsel ortam ve koşullarla etkileşimi sonucunda değişken nitelikte sadakat davranışları sergilemelerine neden olmaktadır (Balay, 2014: 63). Yaş, eğitim seviyesi, mesleki kıdem ve cinsiyet gibi nesnel değişkenlerin yanı sıra, çalışanların örgütsel beklentilerinin karşılanma düzeyi gibi öznel faktörler, örgütsel sadakatin oluşum ve sürdürülebilirlik sürecinde belirleyici unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 59-60).

Örgütsel ve kişisel beklentilerin iyi tanımlanmış, net bir şekilde belirlenmiş ve birbirleriyle uyumlu olduğu durumlarda örgütsel sadakat bu uyumdan olumlu şekilde etkilenmektedir (Olca vd., 2023: 2561). Bu bağlamda, örgütlerin insan kaynakları departmanlarının, ilgili unvanlara dair görev tanımlarını hazırlamaları ve isteklilerin işe alınmadan önce bu görevler hakkında haberdar edilmeleri büyük bir önem taşımaktadır (Gündoğan, 2009: 19). Çalışanlar, işe başladıklarında sözleşmede yer almasa da hem işyerinin onlardan beklentileri hem de çalışanın işten beklentileri doğrultusunda psikolojik sözleşmeler oluşmaktadır. Bu psikolojik sözleşmeler çerçevesinde, bireyin beklentilerinin karşılanmadığını hissetmesi durumunda, olumsuz tutumlar geliştirmesi söz konusu olabilir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010:2). Bu bağlamda, çalışanların iş doyumunu artıran etmenlerin, beklentilerinin karşılanıp

karşılanmadığı ile ilişkili olduğu ifade edilebilir (Aşık, 2010: 37). Psikolojik sözleşmenin dengesi ise örgütsel sadakat açısından önemlidir. Bu denge, bireyin davranışlarla ortaya çıkmakta ve çalışanların örgütsel sadakatlerini pekiştirmektedir. Psikolojik anlaşmanın dengelenmesinde önemli olan, karşılıklı beklentilerin farkında olmaktır. Birey, beklentilerine karşılık bulduğunda ve kendini gerçekleştirme imkânı elde ettiğinde mutlu olur, bu da iş tatminini artırarak örgüte olan sadakatini güçlendirir (Polat, 2011: 64).

2.3.4. Örgütsel Sadakat Yaklaşımları

Örgütsel sadakatin tanımlamasındaki farklılıklardan dolayı çeşitli araştırmacılar değişik kriterlerle farklı yaklaşımlar önermiştir (Gül, 2002: 40). Örgütsel sadakat kavramı literatürde üç temel yaklaşımla incelenmektedir:

1. **Tutumsal Yaklaşım:** Örgütsel sadakatin nedenlerini ve sonuçlarını analiz eden bir perspektif sunar. Bu yaklaşım, çalışanların örgüte yönelik içsel tutumlarını ve bunların örgütsel bağlılığa etkilerini ele alır (Arbak ve Kesken, 2005: 61-63).
2. **Davranışsal Yaklaşım:** Örgütsel tutumların davranışsal yansımalarını inceler. Çalışanların sergiledikleri davranışların nasıl tekrarlandığını ve bu davranışların tutumlar üzerindeki etkilerini araştırır (Arbak ve Kesken, 2005: 61-63).
3. **Çoklu Bağlılık Yaklaşımı:** Örgütsel sadakati, örgütü oluşturan iç ve dış gruplara yönelik bağlılıkların toplam bileşkesi olarak değerlendirir. Tutumsal sadakat temelinde gelişmekle birlikte, daha kapsamlı bir bakış açısı sunar (Balay, 2014: 40).

Tutumlar, duygusal, bilişsel ve davranışsal öğelerden oluşmakta olup, bu öğeler arasında tutarlılık bulunur (Kağıtçıbaşı, 1999: 105). Duygusal öge, bir tutuma karşı duyulan duygusal tepkileri tanımlar ve bu duygular, tutumun sürekliliğini sağlar. Mantıklı açıklamalara dayanmayan davranışlar, genellikle duygusal ögenin etkisiyle meydana gelir. Buna örnek olarak, aşk ve aile sevgisi gibi duyguların rasyonel olmayan eylemlere sebep olması gösterilebilir (Eren, 2001: 175). Bilişsel öge bireyin, tutum objesi hakkındaki düşüncelerini, inançlarını ve bilgilerini içerir. Davranışsal öge, tutumların bir sonucu olarak gösterilen eylemleri ifade eder. Kişinin bir nesne, birey veya duruma karşı nasıl davrandığına dair hareket şeklidir (Gül,

2002: 40-41). Bu davranışlar, normatif ve duygusal olmak üzere iki açıdan kategorize edilebilir. Duygusal davranış, bir nesnenin ya da olayın duygusal açıdan değerlendirilmesi ile ortaya çıkar ve genellikle hoşlanma veya hoşlanmama gibi sınıflandırmalarla ilişkilendirilir. Normatif davranış ise, bireyin sahip olduğu inançlar doğrultusunda gerçekleşen hareketleri ifade eder (Gülova ve Demirsoy, 2012: 57).

Davranışsal yaklaşımda, bireylerin geçmişteki davranışlarının onları örgüte bağlama sürecine dayanan bir yaklaşımdır ve sosyo-psikolojik bir perspektife sahiptir. Davranışsal yaklaşım gösteren bireyler, örgütün kendisinden ziyade, belirli bir faaliyetle ilişkili olarak bağlanırlar (Doğan ve Kılıç, 2007: 41) Davranışsal sadakat, normatif beklentilerin ötesine geçen davranışlar olarak tanımlanabilir. Davranışsal sadakat gösteren bireylerin önceki deneyimlerine ve örgüte uyum sağlama süreçlerine göre örgütle bağ kurdukları kabul edilmektedir (Gül, 2003: 76). Çoklu bağlılık yaklaşımına göre ise, örgütsel sadakat, hem iç hem de dış gruplara duyulan bağlılıkların bir toplamı olarak tanımlanır (Balay, 2014: 40; Cengiz, 2001: 43). Bu yaklaşımda, örgüt içerisinde birçok dayanak grubu bulunur. Bu gruplar arasında yöneticiler, iş arkadaşları, sendikalar, müşteriler ve bireylerin mesleği gibi birçok unsur yer alır. Her bir dayanak grubunun birey için taşıdığı anlam ve değer farklılık gösterir (Demirgil, 2008: 54; Gül, 2002: 50). Ayrıca söz konusu dayanak gruplarının her birinin, örgütsel amaçlarla çatışan bağımsız hedef ve amaçları olabilir. Dolayısıyla, birey söz konusu bu unsurların her biri için farklı seviyelerde bağlılık geliştirebilir. Aynı zamanda, her bireyin bu öğelere ve örgütün tamamına duyduğu bağlılık düzeyinin kişisel özelliklere göre farklılık gösterdiği görülmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 59).

2.3.5. Örgütsel Bağlılığa Yönelik Gelişen Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık, zaman içerisinde değişen iş dünyası koşulları ve sosyal dinamikler ile birlikte gelişen bir kavram olmuş ve bu alanda farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Mowday, Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı iki ana kategoriye ayırarak duygusal ve davranışsal bağlılık üzerinde benzer görüşleri benimsemişlerdir (Gül, 2003: 69). Allen ve Meyer, Mowday'ın bu konudaki çalışmalarını esas alarak daha derinlemesine bir inceleme yapmış ve davranışsal bağlılıkla ilgili sınıflamayı daha da netleştirerek iki ana başlık altında toplamışlardır: 'devam bağlılığı' ve 'normatif bağlılık' (Meyer ve Allen, 1991: 67). Mowday'ın çalışmalarından hareketle, Allen ve Meyer örgütsel bağlılık sınıflandırmasını daha detaylı bir şekilde yorumlamış ve

örgütsel bağlılık kavramını iki farklı kategori altında incelemişlerdir. Bu kategoriler, 'devam bağlılığı' ve 'normatif bağlılık' olarak tanımlanmıştır. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği ekonomik ve sosyal maliyetler nedeniyle örgütte kalma eğilimini ifade ederken; normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı hissettiği zorunluluk ve ahlaki yükümlülük duygusunu yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Allen ve Meyer'in belirttiği üç bağlılık türü, bağımlılık duygusunun arttığı ve örgütten ayrılma olasılığının azaldığı bir yapıyı ortaya koymaktadır. Örgütten ayrılma olasılığı, duygusal bağlılıkta bireyin isteğine, devam bağlılığında ihtiyacına, normatif bağlılıkta ise yükümlülüklerine dayanarak şekillenir (Obeng ve Ugboro, 2003: 83-84). İşgören, örgüte olan sadakatini farklı psikolojik durumlarla yaşayabilmektedir ve bu durumlar, örgüt bağlılığında farklı düzeylerde yansımalarla neden olabilir (Özel, 2009: 35). O'Reilly ve Chatman'ın çalışmaları (1986), Allen ve Meyer'in sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. O'Reilly ve Chatman, "işgörenin örgütle kurduğu psikolojik bağ" kavramını, üç farklı bağlılık türüne ayırmaktadır: Uyum bağlılığı Allen ve Meyer'in sınıflamasına paralellik, Özdeşleşme bağlılığı Allen ve Meyer'in normatif bağlılığına ve İçselleştirme bağlılığı Allen ve Meyer'in duygusal bağlılığına benzerlik göstermektedir (Olçay vd., 2023: 2559-2560).

Uyum, özdeşleşme ve normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın türleri değil, birbirinden farklı unsurlarını temsil etmektedir. Bu durum, her işgörenin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 68). Meyer ve Allen, bağlılık türlerini sınıflandırmış olsalar da, bu bağlılıkların ideal seviyelerini ya da standart normlarını derinlemesine incelememişlerdir. Araştırmalarında, yalnızca örgütsel bağlılık ile ilişkili değişkenlerin olumlu ya da olumsuz etkilerini ve bu etkilerin nasıl şekillendiğini ele almışlardır. Yine de, en fazla tercih edilen durum, işgörenlerde önce duygusal bağlılığın, ardından normatif bağlılığın ve son olarak devam bağlılığının yüksek seviyelerde bulunmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

2.4. Öznel İyi Oluş

Tarih boyunca, insanlık mutluluğun nedenlerini keşfetmeye çalışmıştır. Bu arayış, filozoflarla başlayıp, zamanla psikologlar tarafından da ele alınarak yazılı literatürde önemli bir yer edinmiştir (Günay vd., 2018: 677). Yapılan araştırmalar, mutlu

bireylerin iş yaşamında daha başarılı, güçlü ilişkiler kuran ve daha uzun bir yaşam süresine sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Lyubomirsky vd., 2005: 803). Ancak son yüzyılda psikologlar, daha çok insanın mutsuzluğunun kökenlerine odaklanmış, öznel iyi oluşa dair çalışmalar ise çoğunlukla göz ardı edilmiştir (Günay vd., 2018: 677). 1970'li yıllardan itibaren ise öznel iyi oluş alanındaki literatür hızla gelişmiş ve yoğunlaşmıştır. Öznel iyi oluş, genellikle psikologlar tarafından, insanların yaşamlarına dair nasıl düşündüklerini ve hissettiklerini tanımlayan çelişkili bir kavram olarak kullanılmaktadır (Diener, 1984: 542). Pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olan öznel iyi oluş, mutluluk ile doğrudan bağlantılıdır (Katıtaş, Karadaş ve Coşkun, 2022: 185). Seligman'ın 2011 tarihli çalışmasında "mutluluk" kavramından ayırıştırılarak detaylı bir şekilde incelenmiştir. Seligman, iyi oluşu öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş olmak üzere iki kategoride ele almıştır. Öznel iyi oluş, bireyin hayatından duyduğu memnuniyetin, olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha yoğun olduğu ve kısa süreli, haz temelli etkinliklerle şekillenen bir psikolojik deneyim olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik iyi oluş ise, bireyin uzun vadeli gelişimiyle ilgilenen ve daha kalıcı bir iyi olma halini ifade eden bir durumdur (Akt. Günay vd., 2018: 678).

Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin bütünüdür ve söz konusu değerlendirmeler, kişinin yaşadığı olaylara karşı verdiği duygusal tepkileri ve yaşam doyumuna dair bilişsel yargıları kapsamaktadır (Doğan, 2013: 56). Örgütler ise bireylerin en yoğun etkileşimde bulunduğu temel ortamlardan birini oluşturmaktadır. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlarının duyguları, düşünceleri, tutumları ve algıları büyük önem taşımaktadır. Bu unsurlar aynı zamanda çalışanların örgütten aldıkları memnuniyeti de şekillendirir. Çalışanlar, buldukları çalışma ortamının duygusal olarak hoş, huzurlu ve mutlu olmasını arzulamaktadır ve bu durum onların öznel iyi oluşlarını etkilemektedir (Demir ve Zincirli, 2021: 3978).

2.4.1. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluşa dair çeşitli kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri Uyum Kuramı'dır. Uyum Kuramı, bireylerin yeni karşılaştıkları koşul ve olaylara başlangıçta farklı tepkiler göstereceğini, ancak süre geçtikçe bu duruma alışarak başlangıçtaki duygusal durumlarına geri döneceklerini öne sürer. Olaylar, olumlu ya da olumsuz nitelikte olabilir ve bunlar bireylerin mutluluk ya da

mutluluk duygularını tetikleyebilir. Fakat zaman geçtikçe, yaşanan olayların etkisi azalır. Bu sebeple bireyler, olumlu koşullara uyum sağladıkça, mutluluk hallerinin süresi de kısalmaktadır (Eryılmaz, 2009: 976). Uyum Kuramı, zamanla olayların duygusal etkilerinin azaldığını savunmaktadır. Örneğin, bir kişi terfi gibi olumlu bir deneyim yaşadığında, bu terfinin, uyum kuramında kişinin önceki durumuna kıyasla bir iyileşme yaratacağını ve dolayısıyla öznel iyi oluşunda bir artış gözlemleneceğini belirtir. Ancak zamanla bu olumlu etkinin etkisi azalacak ve kişi, önceki duygusal seviyesine geri dönecektir (Gencer, 2018: 2626). Bir diğer önemli öznel iyi oluş kuramı ise Sabit Nokta (Set Point) Kuramı'dır. Bu kurama göre, her bireyin belirli bir mutluluk seviyesi vardır ve zaman içinde bu seviye genellikle sabit kalır. Uzun vadede, bireylerin mutluluk düzeylerinde büyük değişiklikler yaşanmaz; mutlulukları, genetik faktörlerin etkisiyle büyük oranda istikrarlı bir seviyede kalır (Eryılmaz, 2009: 976).

Öznel iyi oluşun erek kuramları, bireylerin belirli bir hedef ya da ihtiyaç gibi bir sonuca ulaşarak mutluluğa erişebileceğini savunur. Bu kuramların tartışma alanı, son noktanın neyi kapsadığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Şahin, 2011: 21-22). Örneğin, geçmişte birçok filozof, arzuların yerine getirilmesinin bireyin iyi oluşunu sağlayıp sağlamadığını veya bazı arzuların mutluluk için zararının olup olmadığını sorgulamıştır. Ayrıca kısa vadeli tatminler için uzun vadeli sonuçların göz ardı edilmesinin doğru olup olmadığı da tartışılan bir diğer konudur. Başka bir bakış açısı ise, bir kişinin arzuları çakıştığında ne olacağı ve aslında istenen hedefe ulaşmanın yerine o hedefe doğru ilerlemenin daha tatmin edici olup olmadığına dair sorular ortaya çıkmaktadır (Gencer, 2018: 2624). Son olarak “Yukarıdan aşağı” ve “aşağıdan yukarıya” iyi oluş yaklaşımları arasındaki fark, iyi oluşun oluşum sürecine dair farklı anlayışları yansıtmaktadır. “Aşağıdan yukarıya” modeline göre, bireylerin hayatlarında yaşadıkları olumlu ya da olumsuz anlar, toplamda onların öznel iyi oluş seviyelerini belirler. Yani, kişi daha fazla olumlu deneyim yaşarsa, bu durum onun genel yaşam tatminini artırır (Atilla ve Yıldırım, 2019: 189). Diğer taraftan, “yukarıdan aşağıya” kuramları, bireylerin dünyayı algılama biçimlerinin, karşılaştıkları olaylara dair değerlendirmelerini etkileyeceğini savunur. Bu anlayışa göre, daha pozitif bir bilinç durumuna sahip bir birey, aynı olayı daha negatif bir perspektife sahip bir kişiden daha yüksek bir mutluluk seviyesiyle değerlendirebilir.

Burada önemli olan, kişinin tutumu ve bakış açısının, nesnel gerçeklikten ziyade iyi oluş üzerinde belirleyici rol oynamasıdır (Gencer, 2018: 2625).

2.4.2. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler arasında bireysel, çevresel ve sosyoekonomik unsurlar yer almaktadır (Yaşar, 2015: 22). Literatür tarandığında, bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri üzerine ailenin belirgin bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Rask, Kurki ve Paavlianien'in (2003: 129-130) araştırması, ailede açık bir iletişim ortamının sağlanmasının, karşılıklı duygusal bağların güçlenmesinin ve bireyin aileden soyutlanmış hissetmemesinin ergen öznel iyi oluşunu artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca aile içi etkileşimlerde güvenin varlığının bu olumlu durumu desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetler arasındaki öznel iyi oluş düzeyleri üzerine yapılan araştırmalar ise kadınlar ve erkekler arasında ortalama öznel iyi oluş açısından belirgin bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Kadınların hem çok mutlu hem de çok mutsuz bireyler arasında daha sık temsil edilmesi, bu durumun kadınların duyguları erkeklere kıyasla daha yoğun ve daha sık yaşamasından kaynaklandığını öne süren bulgularla açıklanmaktadır (Gencer, 2018: 2627). Fujita, Diener ve Sandvik (1991: 427), cinsiyetin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı olduğunu ve toplam varyansın yalnızca %1'inden daha azını açıkladığını belirtmiştir. Buna karşılık, duygusal deneyimlerin yoğunluğundaki varyansın %13'ünden fazlasının cinsiyetle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu bulgular, kadınlar ve erkeklerin genel öznel iyi oluş düzeylerinde belirgin farklılıklar göstermediğini, ancak kadınların iyi oluş ölçeklerinin uç değerlerinde erkeklere oranla daha sık yer aldığını ortaya koymaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 292).

Öznel iyi oluş ile yaş arasındaki ilişkiye dair anlamlı bulgular elde edilmiştir. Tüm bireylerin yaşlandıkça öznel açıdan daha kötü bir duruma geleceği yönündeki genel yargı, günümüzde önemini kaybetmiştir (Costa, McCrae ve Zonderman, 1987: 299). Bazı araştırmalar, öznel iyi oluşun yaş ilerledikçe artış gösterdiğini ortaya koymuştur (Ryff, 1989: 1078). Bununla birlikte, farklı çalışmalarda ergenlik ve ileri yetişkinlik döneminde bulunan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin, orta yaş grubundaki bireylerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Blanchflower ve Oswald, 2008). Eryılmaz ve Ercan'ın (2011: 140) aktardığına göre, öznel iyi oluş literatüründe bireylerin öznel iyi oluşlarını etkileyen kişilik özelliklerine dair beş faktörlü kişilik modelinde yer alan bazı boyutların önemli bir rol oynadığı

görülmektedir. Bu bağlamda, sorumluluk-sorumsuzluk, duygusal denge-dengesizlik ve dışa dönüklük-içe dönüklük boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Ancak, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin bu bağlamdaki etkilerinin daha sınırlı olduğu görülmüştür (Doğan, 2013:61). Gencer (2018: 2629), evliliğin göreceli olarak düşük etkisini ve evli bireylerin daha yüksek ortalama iyi oluş seviyelerini bir arada değerlendiren bir açıklama sunmaktadır. Buna göre, evlenme eğiliminde olan kişilerin, esasen evlilik öncesinde de iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bu durum, söz konusu bireylerin yalnızca evlenmekle kalmayıp, aynı zamanda evli kalma ve evliliklerini olumlu bir şekilde sürdürme olasılıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma konularına temel oluşturan önceki araştırmalar ele alınmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalar, örgütsel sadakat, örgütsel şeffaflık ve öznel iyi oluş kavramlarıyla ilgili bulguların derlenmesi yoluyla incelenmiştir. İlgili araştırmaların sunduğu teorik ve pratik bilgiler, bu kavramların birbirleriyle ilişkisini anlamada önemli bir zemin oluşturmaktadır.

2.5.1 Örgütsel Şeffaflık İle İlgili Araştırmalar

Tosun (2022) tarafından yapılan araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide örgütsel güven ve örgütsel sağlığın aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, Uşak ilindeki kamu okullarında görev yapan 462 öğretmenden toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemi kullanılarak analiz edilen verilerde, örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel sağlığın tam aracılık rolü oynadığı, ancak örgütsel şeffaflığın okul etkililiği ile doğrudan bir aracılık ilişkisi kurmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel şeffaflık ile örgütsel güven arasındaki pozitif ilişki belirlenmiş ve örgütsel güvenin okul etkililiği üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular, okul etkililiği için örgütsel şeffaflık ve sağlığın önemini vurgulamaktadır.

Babayiğit (2024) araştırmasında, okullarda görev yapan yönetici ve öğretmen algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünü araştırmıştır. Rize il Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokul, ortaokul ve

liselerde görev yapmakta olan 67 okul yöneticisi ve 264 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmada; örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel nezaketsizlik ile örgütsel stres arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Mavibaş (2022) doktora tezinde, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya spor bilimleri fakültelerinde görevli 320'si erkek 133'ü kadın olmak üzere 443 akademik personel katılmıştır. Katılımcıların örgütsel etik iklim ve bilgi ifşa yönelimleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İdari durumlarına göre örgütsel etik iklim düzeylerinin karşılaştırılmasında idari görevi olanların idari görevi olmayanlara oranla daha fazla örgütsel etik iklim düzeyine sahip olduğu; örgütsel şeffaflık düzeylerinin karşılaştırılmasında yine idari görevi olanların idari görevi olmayanlara oranla daha fazla örgütsel şeffaflık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel etik iklim düzeyleri ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; katılımcıların örgütsel etik iklim düzeyleri arttıkça bilgi ifşa yönelimlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır

Gökçe ve Levent (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, İstanbul'un Avcılar ilçesindeki kamu okullarında görev yapan 2465 öğretmenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 336 öğretmenle yapılmıştır. Araştırma, okul şeffaflık düzeylerinin yüksek, öğretmenlerin ise örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin okul şeffaflık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca okul şeffaflığı ile cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamış, yalnızca mesleki kıdem değişkeninde değerlendirme şeffaflığı alt boyutu puanlarında anlamlı bir fark saptanmıştır.

Ekin (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel şeffaflığın çalışan tutkunluğuna katkısının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi otomotiv, yenilenebilir enerji, eğitim ve ilaç sektöründe çalışan 197 kişiden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, çalışan tutkunluğunun iki alt

boyutundan biri olan araştırmaya tutkunluk ile örgütsel Şeffaflık arasında pozitif yönlü orta dereceli; diğer bir alt boyut olan örgüte tutkunluk arasında pozitif yönlü yüksek dereceli anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca erkek çalışanların örgütlerini kadın çalışanlara göre daha Şeffaf olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Kamuya ait örgütlerde çalışanlar ile özel sektörde çalışanların da Şeffaflık algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre kamu çalışanlarının özel sektör çalıŐanlarına göre örgütlerini daha düşük düzeyde Şeffaf olarak algıladıkları saptanmıştır.

Üçler (2018) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, konaklama endüstrisindeki Őehir otellerinde çalışanların performanslarına odaklanılmıŐtır. Bu araştırmada, çalışanların psikolojik sözleşmeleri, örgütsel Şeffaflık algıları ve lider-üye etkileŐimlerinin, çalışanların hem görev içi hem de görev ötesi performans davranışları üzerindeki ilişkiler incelenmiştir. İstanbul'da uzun süredir konaklama sektöründe hizmet veren lüks bir Őehir otelinde çalışan 21 yönetici ve 221 personel ile çok kaynaklı veri toplama yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel Şeffaflık algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlişkisel analizler, örgütsel Şeffaflık ile psikolojik sözleşme arasında güçlü düzeyde pozitif ilişki, lider üye etkileşimi arasında orta düzeyde pozitif ilişki, iş güvencesizliği arasında düşük düzeyde negatif ilişki, psikolojik güvenlik arasında orta düzeyde pozitif ilişki, görev içi performans davranışları arasında düşük düzeyde pozitif ilişki ve görev ötesi performans davranışları arasında düşük düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermiŐtir. Ek olarak, araştırmada algılanan psikolojik güvenliğin, örgütsel Şeffaflık ile çalışanların görev içi performans davranışları arasında tam bir aracılık rolü oynadığı sonucuna varılmıştır.

2.5.2. Örgütsel Sadakat Kavramı İle İlgili Araştırmalar

Akman (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen görüşlerinden yola çıkarak örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmaya 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara'nın farklı ilçelerinde görev yapan 494 ortaokulu öğretmeni katılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki iliŐkilere bakıldığında örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasında pozitif yönde orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel imaj ve örgütsel çekiciliğin, öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarına anlamlı olarak etki ettiği görülmüştür. Ek

olarak, örgütsel imaj ile örgütsel sadakat arasındaki ilişkide örgütsel çekiciliğin aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Kocaman (2023) tarafından yapılan çalışmada, işletmelerde kalite ve iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat bağlamında incelenmiştir. Araştırmaya Düzce ilinde farklı işletmelerde çalışan 168 gönüllü katılmıştır. Akman (2017)'in Örgütsel Sadakat Ölçeğinin kullanıldığı araştırma sonuçlarına göre çalışanların yaş ve çalışma sektörü, çalıştıkları kuruma olan örgütsel sadakatine etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca göre iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kalite kültürü ile çalışanların örgütsel sadakatin devam, duygusal ve normatif faktörlerinin hepsinin üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür.

Eminoğlu (2022) araştırmasında, ruhsal liderliğin örgütsel sinizm ve örgütsel sadakate etkisini incelemiştir. Akman (2017)'in Örgütsel Sadakat Ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı faaliyet gösteren özel sektöre ait okullardaki çalışanlar katılmış olup, kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Analizler sonucuna göre, ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif bir etki söz konusu olurken, ruhsal liderlik ile örgütsel sadakat arasında pozitif yönlü bir etkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yanmaz (2022) tarafından yapılan çalışmada, ortaöğretim okul müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sadakat davranışları ile ilişkisi incelenmiştir. Akman (2017)'in Örgütsel Sadakat Ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya 2020-2021 eğitim öğretim döneminde Ankara merkez ilçelerinde ortaokullarda görev yapan rastgele seçilmiş öğretmenler katılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışları sergilemesi öğretmenlerin sadakatine pozitif yönlü etki ettiğine ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarını sıklıkla sergilediklerini düşündükleri tespit edilmiştir.

Sincer (2021) araştırmasında, öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda öğretmen görüşlerinin, farklı demografik özelliklere ve mevcut müdürleri ile birlikte çalıştıkları süreler göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Karma yöntemin kullanıldığı çalışmada keşfedici sıralı desen benimsenmiştir. Araştırmanın nitel kısmında durum çalışması, nicel kısmında ise ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

Akman (2017)'ın Örgütsel Sadakat Ölçeğinin kullanıldığı nitel araştırmaya MEB'de görev yapan 16 öğretmen, nicel araştırma kısmına Ankara'nın farklı ilçelerinde resmi ilkokullarda görev yapan 514 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin liderlik davranışları sergilemesi öğretmenlerin olumlu duygularını ve performanslarını genel olarak arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarını sıklıkla sergilediklerini düşündükleri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmen performansının karizmatik liderlik ve örgütsel sadakati yordadığı, örgütsel sadakatin ise karizmatik liderlik tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte, karizmatik liderliğin aracı değişken olan örgütsel sadakatin etkisiyle dolaylı olarak öğretmen performansını etki ettiği görülmüştür.

Erdoğan ve Sural (2021) tarafından yapılan araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakatleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Akman (2017)'ın Örgütsel Sadakat Ölçeğinin kullanıldığı araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve eşitlik modeli kurgulanmıştır. Araştırmaya 2020-2021 eğitim öğretim yılında Ankara'nın farklı ilçelerinde ortaokul ve liselerde görev yapan 309 beden eğitimi ve spor eğitimi öğretmeni katılmıştır. Araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel imaj ile örgütsel çekicilik ve örgütsel sadakat arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel çekiciliğin örgütsel sadakat üzerinde pozitif yönde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım, Uzun ve Yıldırım (2012) tarafından yapılan araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sadakatleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki bazı demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Hatay ilindeki beden eğitimi öğretmenlerine uygulanan anketlerle elde edilen veriler, SPSS 15.0, Minitab 13.20 ve STATISTICA 7.0 gibi analiz programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sadakatlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin örgütsel sadakat seviyelerinin, kadın öğretmenlere görece daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma, öğretmenlerin maddi olanaklarının artırılması, yetki devri sağlanması, karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, okullarda altyapı ve olanakların iyileştirilmesi gibi faktörlerin, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine büyük katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Okullarda spor malzemelerinin temini,

adil ödüllendirme sistemlerinin kurulması ve öğretmenlerin daha fazla desteklenmesi, örgütsel sadakati artırabilecek önemli unsurlar olarak vurgulanmıştır. Bu tür önlemler, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını da olumlu yönde etkilemekte, genel olarak okul ortamının kalitesini yükseltmektedir. Araştırmada, duygusal bağlılık konusunda yapılan analizde, 10-15 saat ders veren öğretmenlerle 10-15 saat ve daha fazla ders veren öğretmenler arasında, 10-15 saat ders verenlerin aleyhine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durum, yüksek ders saatiyle okulda daha fazla vakit geçiren beden eğitimi öğretmenlerinin, düşük ders yüküne sahip olanlara göre daha fazla okul aidiyeti ve bağlılık geliştirmelerini açıklayabilir.

2.5.3. Öznel İyi Oluş Kavramı İle İlgili Araştırmalar

Ergün ve Nartgün (2017) tarafından yapılan araştırmada, Renshaw, Long ve Cook (2015) tarafından geliştirilmiş Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin (Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire – TSWQ) Türk kültürüne uyarlanmayı amaçlamıştır. Ölçeğin orjinalindeki maddeler genel ifadeler içerdiğinden araştırma farklı okul türlerinde çalışan her branştan öğretmene uygulanmıştır. Bu doğrultuda MEB'e bağlı ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan 544 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Ölçeğin geçerliliği çeviri-tekrar çeviri ve İngilizce-Türkçe formların ölçümleri arasında Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplaması kullanılmış ve ölçeğin dil geçerliliği sağlandığı görülmüştür. Ayrıca çalışmanın yapı geçerliliği sağlandığı ve yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunlara göre Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış formunun öğretmenlerin işe özgü öznel iyi olma durumlarını ölçmek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu sonucuna varılmıştır.

Ötebaş (2024) araştırmasında, fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamakları algıları, öğretmen öznel iyi oluşları ve öğretmen zihniyetleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Ergün ve Nartgün (2017)'ün Öznel İyi Oluş Ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya Niğde ili Merkez ve Bor ilçelerinde görev yapan 61 fen bilimleri öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda fen bilimleri öğretmenlerin kariyer basamakları algısının düşük; öğretmen öznel iyi oluş algılarının yüksek; öğretmen zihniyet düzeyinin orta düzeyden daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmen öznel iyi oluşları ile öğretmen zihniyeti ve kariyer basamakları algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Öğretmen zihniyeti ile kariyer basamakları algıları arasında benzer ilişki saptanmıştır.

Bıdık (2024) araştırmasında, öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının öznel iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolü incelemiştir. Ergün ve Nartgün (2017)'ün Öznel İyi Oluş Ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen, 2023-2024 eğitim öğretim döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 393 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri, psikolojik sağlamlıklarını ve öznel iyi oluşlarını artırmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyleri öznel iyi oluşları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan stresle başa çıkma stratejileri kullanımının, öğretmenlerin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın ayrı ayrı yordandığı belirlenmiştir.

Dağ (2024), doktora tezinde dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Ergün ve Nartgün (2017)'ün Öznel İyi Oluş Ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya Karabük ilinde görev yapan 366 ilkokul ve ortaokul öğretmeni katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik alt boyutları ile öğretmen öznel iyi oluş alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güngör (2024) araştırmasında, öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya kolay örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen Muş ili merkezinde 22 lisede görev yapan 220 öğretmen katılmıştır. Veri toplamak için Acar (2015) tarafından geliştirilen "Dijital Okuryazarlık Değerlendirme Ölçeği" ile öznel iyi oluş ölçeği olarak Renshaw, Long ve Cook tarafından geliştirilen, Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Öznel İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri yüksek, öznel iyi oluş düzeyleri çok yüksek tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile dijital okuryazarlık düzeyleri arasında pozitif yönde olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ünlü (2024) araştırmasında, kolaylaştırıcı okul yapısı ile öğretmenlerin akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkide öğretmen öznel iyi oluşunun aracı etkisini incelemiştir. Araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde ortaokullarda görev yapan 700 öğretmen katılmıştır. Araştırma verileri "Kolaylaştırıcı Okul Yapısı Ölçeği", "Akademik İyimserlik Ölçeği" ve "Öznel İyi Oluş Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin kolaylaştırıcı okul yapısı ile ilgili algıları yüksek düzeyde, öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ve öznel iyi oluş düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin kolaylaştırıcı okul yapısını benimsemelerinin öğretmenlerin öznel iyi oluşunu ve akademik iyimserliğini olumlu etkileyeceği sonucuna varılmıştır.

Ceylan (2024) araştırmasında, işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelemiştir. Araştırmaya 2023-2024 eğitim öğretim yılında Mardin ilinin Artuklu ilçesinde bulunan tüm kademelerdeki okullarda çalışan 563 öğretmen katılmıştır. Araştırmada olasılıklı örneklem yöntemlerinden olan tabakalı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırma verileri "Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği" ve "Öznel İyi Oluş Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algılarının yüksek, öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları ise hem ölçek genelinde hem de alt boyutlarda çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İşyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır.

Odabaşı (2023) araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Uygun örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmaya, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görev yapan 514 öğretmen katılmıştır. Araştırma verileri "Öğretmen Liderliği Ölçeği" ve "Öznel İyi Oluş Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin öznel iyi oluş ve alt boyutları ile öğretmen liderliği ve alt boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte öğretmen öznel iyi oluşun, öğretmen liderliğini yordadığı tespit edilmiştir.

Boyacı (2022) araştırmasında, Türk EFL öğretmenlerinin öznel iyi oluşu ile mesleki dayanıklılığı arasındaki ilişkinin üniversite bağlamında incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Türkiye'de beş farklı dil okulunda görev yapan 120 öğretmen

katılmıştır. Araştırmada “Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve “Öğretmen Adayları Mesleki Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmış ve katılımcıların demografik özelliklerine de yer verilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenleri öznel iyi halleri ile mesleki yılmazlıkları arasında güçlü, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yaldız ve Kılınç (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, lise öğrencilerinin öznel iyi oluşunu etkileyen çeşitli faktörler incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseniyle yapılan bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 34 öğrenciyle gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilere dayanmaktadır. Araştırma bulguları, öğrencilerin öznel iyi oluşunu artıran faktörlerden birinin sosyal ilişkilerde yaşadıkları doyum olduğunu ortaya koymuştur. Akran ve aile ilişkilerindeki doyum, öğrencilerin daha mutlu ve huzurlu hissetmelerine, dolayısıyla olumlu duygular yaşamalarına katkı sağlamaktadır. Ayrıca yükselen akademik başarı da öğrencilerin öznel iyi oluşları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Öğrencilerin akademik alandaki başarıları, ergenlik dönemiyle birlikte hayatlarında önemli bir yer edinmektedir. Bunun yanı sıra, araştırmada öznel iyi oluşu olumsuz yönde etkileyen faktörler de ele alınmıştır. Katılımcıların ifadelerine göre, sosyal ilişkilerdeki sorunlar, akademik zorluklar ve ekonomik problemler, öğrencilerin olumsuz yaşam deneyimlerinden bazılarıdır. Bu olumsuz yaşam olayları, öğrencilerin ruh halini ve genel iyi oluş durumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu araştırma, sosyal destek ve akademik başarı gibi olumlu yaşam olaylarının öznel iyi oluş üzerindeki önemli etkilerini ortaya koyarken, aynı zamanda olumsuz yaşam olaylarının da gençlerin psikolojik durumları üzerinde derin etkiler yarattığını vurgulamaktadır.

Sayın ve Altun (2021)'un ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri üzerine yaptığı araştırma, 615 ortaokul ve lise öğrencisini kapsayan kapsamlı bir çalışmadır. Araştırmanın bulgularına göre, öznel iyi oluşu açıklayan modelin varyansın %33'ünü açıkladığı ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, öz-yeterlik inançlarının ergenlerin öznel iyi oluşunu pozitif yönde, algılanan ebeveyn çatışmasının ise negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Demografik değişkenler açısından, cinsiyet, ebeveynle yaşama durumu ve aylık gelir öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir fark yaratmazken, ebeveyn tutumlarının öğrencilerin öznel iyi oluşları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları, ergenlerin öznel iyi oluşlarının yüksek öz-

yeterlik inançları ve güven verici ebeveyn tutumları tarafından olumlu, ebeveyn çatışması tarafından ise olumsuz bir şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümdeki araştırma metodolojisi tartışılmaktadır. Bu bölümde araştırma modeli, çalışma evreni, araştırma sonuçları, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri analiz teknikleri hakkında ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma yöntemine ve ilişkisel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilen çalışma, iki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyonel ilişkileri keşfetmeye yöneliktir. İlişkisel tarama deseni, değişkenler arasındaki bağlantıları belirlemek ve olası sonuçları yordamak amacıyla kullanılmış olup, araştırmacılara değişkenler arasındaki etkileşimleri derinlemesine analiz etme imkânı sağlamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021). Model, öğretmenlerin örgütsel şeffaflığın örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş üzerindeki etkilerini ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarını ölçmek için anket araçlarını kullanarak nicel bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Veriler, değişkenler arasındaki ilişkileri keşfetmek için korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokullarda görev yapan 1143 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya, Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ilkokullarında görevli 541 öğretmen katılmış olup yapılan değerlendirmede 500 öğretmenin ölçek sorularına verdiği cevaplar analize dahil edilmiştir. Araştırmada imkan dahilindeki sınırlılıklardan dolayı örneklemin ulaşılabilir ve uygulamanın kolay olduğu uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ulaşılan veri sayısının %44,01'in çalışma evrenini temsil edebildiği sonucuna ulaşılmış ve geri dönüş oranının araştırma için yeterli olduğu görülmüştür (Krejcie ve Morgan, 1970). Araştırma grubunu oluşturan personel sayılarına ait bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir

Tablo 3.1: Katılımcıları İlişkin Demografik Bilgiler

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	325	65
	Erkek	175	35
Yaş	20-30	209	41.8
	31-40	213	42.6
	41 Yaş ve Üzeri	78	15.6
Kıdem	0-1	31	6.2
	2-5	155	31
	6-10	173	34.6
	11-15	76	15.2
	16 Yıl ve Üzeri	65	13
Eğitim Durumu	Lisans	453	90.6
	Lisansüstü	47	9.4
Branşı	Sınıf Öğretmeni	391	78.2
	Branş Öğretmeni	109	21.8
Medeni Durum	Bekar	229	45.8
	Evli	271	54.2

3.3. Veri Toplama Araçları

Okul Şeffaflık Ölçeği: Ölçek Çelik ve Tosun (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 3 alt boyutu ve 16 maddesi bulunmaktadır. Alt boyutları “karara katılım, bilgi akışı ve hesap verebilirlik”tir. Ölçekte 2 madde ters olarak analize dahil edilmektedir. Likert 5 tipi ölçektir. Ölçeği geliştirme çalışmasında belirlenen 16 madde 3 faktörlü yapının doğrulanabilmesi için 216 öğretmen ile oluşturulan ikinci çalışma grubu ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Çalışma sonucunda

ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinin alanyazında referans kabul edilen aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı (.95) olup ölçekten toplam puan alınabilmektedir.

Örgütsel Sadakat Ölçeği: Ölçek, Akman (2017) tarafından geliştirilmiştir. 11 maddeden oluşan ölçek 3 alt boyuttur. Alt boyutları “yöneticiye sadakat, meslektaşlara sadakat, öğrencilere sadakat”tir. Boyutların $r=.18$ ile $r=.49$ arasında değişen pozitif yönlü, düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Korelasyon analizinde boyutlar arası ilişkinin .80’in altında değerler alması, boyutların farklı yapıda olduğunu göstermektedir. Ölçekte analize ters olarak dahil edilecek madde yoktur. Ölçek, likert 5 tipindedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı (.81) olup ölçekten toplam puan alınabilmektedir.

Öznel İyi Oluş Ölçeği: Renshaw, Long ve Cook (2015) geliştirdiği ölçeği, Ergün ve Nartgün (2017) Türkçe’ye uyarlamıştır. Ölçeğin 2 alt boyutu ve 8 maddesi bulunmaktadır. Alt boyutları “okul bağlılığı ve öğretim yeterliği”dir. Ölçekte analize ters olarak dahil edilecek madde yoktur. Ölçek, likert 4 tipindedir, ölçeğin geçerliliği çeviri-tekrar çeviri ve İngilizce-Türkçe formların ölçümleri arasında Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplaması kullanılmış ve ölçeğin dil geçerliliği sağlandığı görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı (.82) olup ölçekten toplam puan alınabilmektedir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuş soru formudur.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin analizi “SPSS, Nicel Veri Analiz Programı” kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formlarına katılımcıların vermiş olduğu yanıtların analizini kapsamaktadır. 541 görüşmeyle yüz yüze anket görüşme verilerinden 500 katılımcıya ait form verilerinin “SPSS Nicel Veri Analiz Programı ile normallik verileri incelenmiş, geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci alt amacı için Pearson Korelasyon analizi yapılmış olup demografik değişkenler için t-testi ve Anova analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt amacı için doğrusal regresyon analizi yapılarak veri çözümlemesi sonuçlandırılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde yürütülen araştırmada elde edilen bulguların analizi bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada yer alan katılımcıların ölçek sorularına vermiş oldukları yanıtlara yönelik veriler analiz edilmiş olup, daha sonra araştırmanın temel sorusunu oluşturan konulara ilişkin veriler değerlendirilmiştir.

4.1. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları ne düzeydedir?” Alt Problemine Ait Bulgular ve Tamamlayıcı İstatistikler

Araştırmanın birinci alt amacı olan, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarına ait aritmetik ortalamalar ve ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.1’de verilmektedir.

Tablo 4.1: Ölçeklerin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Basıklık, Çarpıklık, Güvenirlik Katsayıları ve Düzeyleri

	N	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha	Düzyey
Örgütsel Şeffaflık	500	4.10	.55	-.717	1.07	.906	Yüksek
Örgütsel Sadakat	500	3.94	.57	-.543	.560	.845	Yüksek
Öznel İyi Oluş	500	3.06	.38	.253	1.47	.882	Yüksek

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları “yüksek” (\bar{x} =4.10; SS=.55) düzeyde, örgütsel sadakat algıları “yüksek” (\bar{x} =3.94; SS=.57) ve öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının “yüksek” (\bar{x} =3.06; SS=.38) olduğu görülmektedir.

Elde edilen verilere göre ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 arasında olduğu görülmüş ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. İstatistiksel analizlerde, değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kurtosis ve Çarpıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 arasında olması normal dağılımın göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu aralıktaki değerler, verilerin normal bir dağılım sergilediğini ve parametrik testlerin uygulanabileceğini ifade eder. (George ve Mallery, 2003).

Araştırmada bağımsız değişken ölçeği olan “Okul Şeffaflık Ölçeği”ne ilişkin geçerlik Cronbach Alpha değeri, (α) 0,906 olup bağımlı değişkenlerin ise sırasıyla “Okul Sadakat Ölçeği” (α) 0,845 ve “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” (α) 0,882 olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliğinin tespiti için, literatürde yaygın bir şekilde kabul görmüş olan Cronbach’s Alpha katsayısı esas alınmıştır. Bu bağlamda, ölçekler üzerinden elde edilen Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,7’nin üzerinde olması, ölçüm araçlarının ilgili örneklem üzerinde yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (George ve Mallery, 2003).

4.2. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş ve medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Cinsiyete Göre T-Testi Verileri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Kadın	325	4.09	.57	-.79	.42
	Erkek	175	4.13	.51		
Örgütsel Sadakat	Kadın	325	3.92	.60	-1.45	.14
	Erkek	175	4.00	.52		
Öznel İyi Oluş	Kadın	325	3.03	.36	-1.83	.06
	Erkek	175	3.10	.42		

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3: Yaş Göre ANOVA Analizi Verileri

	Yaş	N	\bar{X}	SS		DF	F	p	Fark
Örgütsel Şeffaflık	a. 20-30	209	4.05	.56	G. Arası	2			
	b. 31-40	213	4.10	.56	G. İçi	497	3.83	.02	c>a
	c. 41 Yaş ve Üzeri	78	4.25	.46	Toplam	499			
Örgütsel Sadakat	a. 20-30	209	3.86	.61	G. Arası	2			
	b. 31-40	213	3.93	.55	G. İçi	497	9.99	.00	c>a c>b
	c. 41 Yaş ve Üzeri	78	4.20	.44	Toplam	499			
Öznel İyi Oluş	a. 20-30	209	3.02	.37	G. Arası	2			
	b. 31-40	213	3.07	.40	G. İçi	497	2.06	.12	
	c. 41 Yaş ve Üzeri	78	3.12	.35	Toplam	499			

Tablo 4.3 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve örgütsel sadakat algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0.05$) fakat öznel iyi oluş algılarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Yaş gruplarına göre anlamlı farklılıkları tespit etmek için yapılacak Post-Hoc testi için öncelikle varyansların homojenliği Levene testi yapılmış; öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve örgütsel sadakat algıları için ($p < 0.05$) homojen olmadıkları varsayılmıştır. Yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda; 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ($\bar{x}=4.25$), 20-30 yaş arası öğretmenlerden ($\bar{x}=4.05$) daha yüksek olduğu; 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ($\bar{x}=4.20$), 20-30 yaş arası öğretmenlerden ($\bar{x}=3.86$) ve 31-40 yaş arası öğretmenlerden ($\bar{x}=3.93$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Testi Verileri

	Kıdem	N	\bar{X}	SS	DF	F	p	Fark	
Örgütsel Şeffaflık	a. 0-1 Yıl	31	4.12	.57	G. Arası	4	1.07	.37	
	b. 2-5 Yıl	155	4.08	.56	G. İçi	495			
	c. 6-10 Yıl	173	4.07	.57	Toplam	499			
	d. 11-15 Yıl	76	4.13	.49					
	e. 16 Yıl ve Üzeri	65	4.22	.53					
Örgütsel Sadakat	a. 0-1 Yıl	31	3.90	.58	G. Arası	4	3.80	.00	e>b e>c
	b. 2-5 Yıl	155	3.93	.62	G. İçi	495			
	c. 6-10 Yıl	173	3.87	.58	Toplam	499			
	d. 11-15 Yıl	76	3.96	.50					
	e. 16 Yıl ve Üzeri	65	4.19	.43					
Öznel İyi Oluş	a. 0-1 Yıl	31	3.05	.40	G. Arası	4	.74	.56	
	b. 2-5 Yıl	155	3.06	.37	G. İçi	495			
	c. 6-10 Yıl	173	3.04	.43	Toplam	499			
	d. 11-15 Yıl	76	3.02	.32					
	e. 16 Yıl ve Üzeri	65	3.12	.33					

Tablo 4.4 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0.05$) fakat örgütsel şeffaflık ve öznel iyi oluş algılarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı farklılıkları tespit etmek için yapılacak Post-Hoc testi için öncelikle varyansların homojenliği Levene testi yapılmış; öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları için ($p > 0.05$) homojen oldukları varsayılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucunda; 16 Yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ($\bar{x}=4.19$), 2-5 yıl arası mesleki kıdeme

sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=3.93$) ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=3.87$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre T-Testi Verileri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Lisans	453	4.11	.54	.27	.78
	Lisansüstü	47	4.08	.68		
Örgütsel Sadakat	Lisans	453	3.94	.57	-.73	.46
	Lisansüstü	47	4.00	.55		
Öznel İyi Oluş	Lisans	453	3.05	.38	-.75	.45
	Lisansüstü	47	3.10	.40		

Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının branşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Branşa Göre T-Testi Verileri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Sınıf Öğretmeni	391	4.08	.55	-1.61	.10
	Branş Öğretmeni	109	4.18	.54		
Örgütsel Sadakat	Sınıf Öğretmeni	391	3.94	.57	-.26	.79
	Branş Öğretmeni	109	3.96	.57		
Öznel İyi Oluş	Sınıf Öğretmeni	391	3.06	.38	-.71	.47

Branş Öğretmeni	109	3.03	.40
-----------------	-----	------	-----

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları branşlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre T-Testi Verileri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Bekar	229	4.08	.57	-1.08	.27
	Evli	271	4.13	.53		
Örgütsel Sadakat	Bekar	229	3.88	.57	-2.17	.03
	Evli	271	4.00	.57		
Öznel İyi Oluş	Bekar	229	3.02	.39	-2.09	.03
	Evli	271	3.09	.37		

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ($p > 0.05$) fakat örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Yapılan t-testi sonucunda; evli öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ($\bar{x}=4.00$), bekar öğretmenlerden ($\bar{x}=3.88$) daha yüksek olduğu; evli öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları ($\bar{x}=3.09$), bekar öğretmenlerden ($\bar{x}=3.02$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.3. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasında ilişki var mıdır?” Alt Problemine Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson Korelesyon analizi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3
1-Örgütsel Şeffaflık	r	—	.522**	.152**
2-Örgütsel Sadakat	r	.522**	—	.355**
3-Öznel İyi Oluş	r	.152**	.355**	—

**p<.01

Tablo 4.8’de verilen korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.522$; $p<.01$), öznel iyi oluş algıları ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.152$; $p<.01$); ayrıca öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ile öznel iyi oluş algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.355$; $p<.01$) ilişki olabileceği sonucu bulunmuştur.

4.4. “Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları üzerinde etkisi var mıdır?” Alt Problemine Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat ve öznel iyi oluş algıları üzerinde etkisini belirlemek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	SH	β	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Sabit	1.72	.16		10.48	.00
	Örgütsel Sadakat	.54	.04	.52	13.65	.00
	R=.52, R2= .27	F=186.42	p=.00			
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	SH	β	t	p
Örgütsel Şeffaflık	Sabit	2.62	.12		20.41	.00
	Öznel İyi Oluş	.10	.03	.15	3.43	.00
	R=.15, R2= .02	F=11.77	p=.00			

Tablo 4.9’da verilen doğrusal regresyon analizine göre, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat algılarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta= .52$; $p<.001$) ve %27 oranında açıkladığı; öğretmenlerin örgütsel şeffaflık

alguları, öznel iyi oluş algularını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .15$; $p < .001$) ve %2 oranında açıkladığı görülmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin tartışmalara, sonuçlara ve bulgular üzerinden düzenlenen önerilere yer verilmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin okul şeffaflık algıları ile okul sadakat algıları ve öznel iyi oluş algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin okul şeffaflık algıları düzeyi ölçümlenerek, bu düzeyle okul sadakat algıları ve öznel iyi oluş algıları düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı ve çeşitli demografik faktörlerin etkisi incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin okul şeffaflık algılarının okul sadakat algılarına ve öznel iyi oluş algılarına etkisi araştırılmış ve bulgular üzerinden tartışılmıştır.

5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algılarının Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca benzer şekilde Gökçe ve Levent (2022) tarafından gerçekleştirilen, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada; Büyük (2021) tarafından gerçekleştirilen, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Elekoğlu (2021) tarafından gerçekleştirilen, öğretmen algılarına göre liderlik stilleri, etkili okul ve okulda şeffaflık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Gökçe (2020) tarafından gerçekleştirilen, okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Ayrıl (2020) tarafından gerçekleştirilen, okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin şeffaflık algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayrıca Babayiğit (2024) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünü incelediği araştırmasında; Tosun (2022) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisini incelediği araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının çok yüksek olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin okulların işleyişini şeffaf bulduğu, okullarda bilgi akışının doğru ve eksiksiz şekilde tüm öğretmenlerle paylaşıldığını düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca benzer şekilde Yanmaz (2022) tarafından gerçekleştirilen, ortaöğretim okul müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sadakat davranışları ile ilişkisini incelediği araştırmasında; Erdoğan ve Sural (2021) tarafından gerçekleştirilen, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakatleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada; Sincer (2021) tarafından gerçekleştirilen, öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Akman (2017) tarafından gerçekleştirilen, öğretmen görüşlerinden yola çıkarak örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayrıca Eminoğlu (2022) araştırmasında, okul çalışanlarının görüşlerine dayanarak ruhsal liderliğin örgütsel sinizm ve örgütsel sadakate etkisini incelediği araştırmasında çalışanların örgütsel sadakat algıları orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin sadakat algılarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin, okullarına karşı bağlılık duygusu besledikleri, meslektaşlarının ve öğrencilerin çıkarlarını gözettikleri ve okulun başarısı için ortak amaçları benimsedikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca benzer şekilde Bıdık (2024) tarafından gerçekleştirilen, öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının öznel iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünü incelediği araştırmasında; Ötebaş (2024) tarafından gerçekleştirilen, fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamakları algıları, öğretmen öznel iyi oluşları ve öğretmen zihniyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Ünlü (2024) tarafından gerçekleştirilen, kolaylaştırıcı okul yapısı ile öğretmenlerin akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkide öğretmen öznel iyi oluşunun aracı etkisini incelediği araştırmasında; Kılıç (2022) tarafından gerçekleştirilen, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü incelediği araştırmasında; Boyacı (2022) tarafından gerçekleştirilen, Türk EFL öğretmenlerinin öznel iyi oluşu ile mesleki dayanıklılığı arasındaki ilişkinin üniversite bağlamında incelediği araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayrıca Dağ (2024) tarafından gerçekleştirilen, dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Ceylan (2024) tarafından gerçekleştirilen, işyeri

ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelediği araştırmasında; Güngör (2024) tarafından gerçekleştirilen, öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; Odabaşı (2023) tarafından gerçekleştirilen, öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları çok yüksek düzeyde bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin okullarına ait hissettiklerini ve okullarında başarılı olduklarını, okula ve çevresine karşı olumlu duygular besleyerek okulda olmaktan mutluluk duyduklarını gösterebilir.

5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları, Cinsiyetlerine, Yaşlarına, Mesleki Kıdemlerine, Eğitim Durumlarına, Branşlarına ve Medeni Durumlarına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Tosun (2022), Gökçe ve Levent (2022), Büyük (2021), Ayrıl (2020) ve Gökçe (2020)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ayrıca Babayiğit (2024) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuş, araştırmaya göre erkeklerin şeffaflık ortalama puanları kadınların ortalama puanlarından yüksektir. Elekoğlu (2021)'nin da yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuş, fakat Babayiğit (2024)'in araştırmasının aksine kadınların şeffaflık ortalama puanları erkeklerin ortalama puanlarından anlamlı olarak yüksektir. Bu sonuçlar öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının cinsiyete göre farklı araştırma gruplarında değişkenlik gösterdiğine işaret etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları 20-30 yaş arası öğretmenlerin şeffaflık algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin, yaşlarına doğru orantıda tecrübelerinin artacağından yola çıkarak şeffaflık algılarını daha farklı etkenlerle birlikte değerlendirebildikleri söylenebilir.

Babayiğit (2024), Gökçe ve Levent (2022), Ayrıl (2020), Elekoğlu (2021) ve Gökçe (2020)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında öğretmenlerin şeffaflık algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Babayiğit (2024), Tosun (2022), Gökçe ve Levent (2022), Elekoğlu (2021), Büyük (2021), Ayrıl (2020) ve Gökçe (2020)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında da mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlar bize mesleğe yeni başlayan öğretmenler ile meslekte hizmet yılı artmış öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Babayiğit (2024), Tosun (2022) ve Elekoğlu (2021)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin lisans düzeyinde eğitim görmüş olması veya akademik anlamda bir üst düzey olan lisansüstü eğitim görmesi örgütsel şeffaflık algılarında farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Babayiğit (2024), Gökçe ve Levent (2022) ve Gökçe (2020)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında da branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Sonuç olarak okullarda sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin örgütsel şeffaflık algıları benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Gökçe ve Levent (2022)'in öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada ve Gökçe (2020)'nin okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Sonuç olarak evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Eminoğlu (2022) ve Yanmaz (2022)'ın yaptıkları araştırma sonuçlarında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Mevcut araştırmaya göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının benzer olduğu söylenebilir. Ayrıca Akman (2017) ve Sincer (2021)'in araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuş, araştırmalara göre kadın öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları erkeklere oranla daha yüksek düzeydedir. Bu iki araştırmada kadınların örgütsel sadakat algılarının daha yüksek çıkması kültürel nedenlere ve toplumun kadına yüklediği rollerden kaynaklandığı belirtilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları, 20-30 yaş arası öğretmenlerden ve 31-40 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara benzer şekilde Sincer (2021) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, üst yaş grubu öğretmenlerin genç öğretmenlere göre örgütsel sadakat algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Eminoğlu (2022) araştırmasında yöneticiye sadakat boyutunda; Yanmaz (2022) araştırmasında meslektaşına sadakat ve öğrenciye sadakat boyutlarında üst yaş grubu öğretmenlerin genç öğretmenlere göre örgütsel sadakat algılarının anlamlı olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin yaşlarına doğru orantıda okula daha çok bağlılık geliştirdikleri çalışma arkadaşlarına ve öğrencilere daha çok değer verdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada 16 Yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları, 2-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre meslekte tecrübesi artmış öğretmenlerin uzun yıllar meslektaşları ve öğrencilerle geliştirdiği birliktelik duygusundan kaynaklı çevresi ile oluşturduğu bağın örgütsel sadakatlerini arttırdığı söylenebilir. Sincer (2021) araştırmasında mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin öğrencilere sadakat boyutunda algılarının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın aksine Akman (2017), Eminoğlu (2022) ve Yanmaz (2022) araştırmalarında

öğretmenlerin sadakat algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının mesleki kıdemlerine göre farklı araştırma gruplarında değişkenlik gösterdiğine işaret etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Yanmaz (2022), Eminolu (2022) ve Sincer (2021)'in yaptıkları araştırma sonuçlarında da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları lisansüstü eğitim almış öğretmenler ile lisans düzeyindeki öğretmenler arasında benzerlik göstermektedir. Bu çalışmanın aksine Akman (2017) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırmasında lisansüstü öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları görece düşüktür. Bu bağlamda lisansüstü eğitimle birlikte gelen hayat yoğunluğu aynı zamanda donanımlarının yükselmesinden kaynaklı öğretmenlerde eleştiri ve memnuniyetsizlik oluşturabileceğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri benzer örgütsel sadakat algısı göstermektedirler. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının branşlarına göre incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sincer (2021) araştırmasında evli olan öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre öğrencilere sadakat boyutunda algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmasında evli öğretmenlerin çocuk sahibi olabileceği bu yüzden öğrencilere kendi çocukları gibi davranabilecekleri belirtilmektedir. Bu araştırmanın aksine Eminoğlu (2022) ve Akman (2017) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sadakat algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak evli öğretmenlerin aile sorumluluğu taşımaları bekar öğretmenlere göre okula daha fazla bağlılık geliştirmesine ve örgütsel sadakat algılarını arttırmasına sebep olabilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Bıdık (2024), Ceylan (2024), Dağ (2024), Güngör (2024) ve Odabaşı (2023)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Mevcut araştırmaya göre kadın ve erkek öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Güngör (2024) ve Odabaşı (2023)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre okullarda farklı yaş grubu öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının benzer olduğu söylenebilir. Fakat Bıdık (2024) araştırmasında 36 yaş ve üstü öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının 35 yaş ve altı olan öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonucu yaşla birlikte öğretmenlerin deneyim kazanması, öz yeterliliklerinin yükselmesi ve başarı duygularının artmasına bağlamaktadır. Ayrıca Ceylan (2024) araştırmasında 41 yaş üstü öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının 40 yaş altı öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada 40 yaş üstü öğretmenlerin kendilerini okula daha bağlı, mesleğe ve öğretime kendilerini daha çok adadıkları belirtilmektedir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Bıdık (2024), Güngör (2024) ve Odabaşı (2023)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarında mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin meslekteki kıdemleri öznel iyi oluş algılarında farklılık yaratmamaktadır. Fakat Ceylan (2024) araştırmasında 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları 5 yıl ve altında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılık öğretmenlikte geçen sürelerle birlikte gelişen mesleki doyumla ilişkilendirilmiştir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Dağ (2024), Ceylan (2024) ve Güngör (2024)'in yaptıkları araştırma sonuçlarında da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları lisansüstü eğitim almış öğretmenler ile lisans düzeyindeki

öğretmenler arasında benzerlik olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın aksine Bıdık (2024) araştırmasında lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin lisans düzeyindeki öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Lisansüstü eğitimin öğretmenlerin kariyer gelişimine, kişisel prestijlerine ve motivasyonlarına olumlu etki edebileceği; bu durumların öğretmenlerde öznel iyi oluş sağlayabileceği belirtilmektedir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin öznel iyi oluş algılarının benzer olduğu söylenebilir. Bu çalışmayı destekler nitelikte Güngör (2024), Ceylan (2024) ve Odabaşı (2023) araştırmalarında öğretmenlerin branşlarına göre öznel iyi oluş algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bıdık (2024) ve Ceylan (2024) araştırmalarında bu çalışmayı destekler nitelikte evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre öznel iyi oluş algılarını anlamlı olarak daha yüksek bulmuşlardır. Sonuç olarak evli öğretmenlerin evliliklerinde eşleri tarafından maddi ve manevi olarak desteklenmesi, sorunlarının eşleri ile birlikte dayanışma içerisinde çözülmesi, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını arttırabileceği söylenebilir. Türkiye İstatistik Kurumu (2024) yaşam memnuniyeti araştırmasında evli bireylerin ülkemizde bekar bireylere göre daha mutlu olduğu saptanmıştır. Ayrıca Güngör (2024) araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini bulmuş fakat evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre öznel iyi oluş algıları ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile örgütsel sadakat algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel şeffaflık ve örgütsel sadakatin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır fakat benzer çalışmalar mevcuttur. Örgütte yüksek

düzyede bağlılık gösteren bireylerde örgütsel sadakat algısı gelişmektedir. Bu bağlamda Büyük (2021) tarafından gerçekleştirilen, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırması mevcut araştırma ile benzerdir. Araştırmada okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiş ve bu sonuç mevcut çalışmayı destekler niteliktedir. Örgüte güven ortamı bireylerde örgütsel sadakati desteklediği söylenebilir. Bu anlamda Tosun (2022) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisini incelediği araştırmada örgütsel şeffaflık ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel şeffaflığın öğretmenlerin örgütlerine yönelik güven duygularını geliştirmek için önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Akman (2017) tarafından gerçekleştirilen, öğretmen görüşlerinden yola çıkarak örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel çekicilik, örgütsel sadakat ve örgütsel imaj arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sadakatin oluşumunda örgütsel imajın önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda örgütsel şeffaflığın paydaşlar arasında doğru bilgi edinme düzeyini arttıracığından dolayı örgütsel imajı destekleyeceği söylenebilir. Ayrıl (2020) tarafından gerçekleştirilen, okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, Y kuramı benimseyen müdürlerin yönetimi ile şeffaflık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Y kuramını benimseyen yöneticilerin öğretmenlere sağlayacağı pozitif çalışma ortamı okula karşı bağlılıklarını güçlendireceği ve performanslarını arttıracığı belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre şeffaflık algısının olumlu çalışma ortamını destekleyebileceği, okula sadakati ve öğretmen performansını arttırabileceği söylenebilir.

Analizlere göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları ile öznel iyi oluşları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel şeffaflık ve öznel iyi oluşun birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır fakat benzer çalışmalar mevcuttur. Babayiğit (2024) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünü incelediği araştırmasında, örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki

bulunmuştur. Araştırmada çalışanların yönetimden ve iş arkadaşlarından gerekli bilgilere ulaştıklarında belirsizliklerin azalacağı ve streslerinin düşeceği belirtilmektedir. Örgütte nezaketin ve şeffaflığın teşvik edilmesi çalışanların mutluluğunu destekleyeceği ve streslerini düşüreceği ifade edilmektedir. Bu sonuçların örgütsel öznel iyi oluşu ve mevcut araştırmayı destekleyici olduğu söylenebilir. Ünlü (2024) tarafından gerçekleştirilen, kolaylaştırıcı okul yapısı ile öğretmenlerin akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkide öğretmen öznel iyi oluşunun aracı etkisini incelediği araştırmasında, kolaylaştırıcı okul yapısını benimseyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin akademik iyimserliğini ve öznel iyi oluşunu olumlu etkilediği ifade edilmiştir. Kolaylaştırıcı okul yönetiminin unsurlarını, güvene dayalı, kararlara katılımın yüksek olduğu ve çalışanların düşüncelerini ifade edebildiği bir çalışma ortamı olarak açıklanması mevcut araştırmanın şeffaflık ögesi ile paralellik göstermektedir. Ceylan (2024) tarafından gerçekleştirilen, işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelediği araştırmasında, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada işyeri ruhsallığının önemsendiği yerlerin özellikleri arasında şeffaflığın desteklenmesi etkeni de vurgulanmıştır. Buna göre araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

Korelasyon analizinin bir diğer bulgusunda ise öğretmenlerin örgütsel sadakat algıları ile öznel iyi oluşları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Ötebaş (2024) tarafından gerçekleştirilen, fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamakları algıları, öğretmen öznel iyi oluşları ve öğretmen zihniyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile öğretmen zihniyeti ve kariyer basamakları arasında pozitif yönde orta düzey anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre gelişen zihniyete öğretmenlerin öğretim yöntem ve teknikliklerinin gelişeceğini ve kendilerini öğretim konusunda daha yeterli hissedebilecekleri vurgulanmıştır. Yeterli hisseden öğretmenlerin bağlılıklarının daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu bulgularla mevcut araştırmanın öğretmenlerin örgütsel sadakatlerinin öznel iyi oluşlarını pozitif yönde etkilemesi sonucu paralellik göstermektedir. Dağ (2024) tarafından gerçekleştirilen, dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin

öznel iyi oluş algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü lider olarak gördüğü yöneticilerin güvenilir, motive edici ve yaratıcı düşünceyi destekleyici oldukları belirtilmektedir. Bu bağlamda sonuçlar mevcut araştırma ile ele alındığında yöneticilerin öğretmenlere şeffaf bir yönetim sunması ve onların yaratıcılıklarını desteklemesi öznel iyi oluşlarına katkı sağlayabilir.

5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algılarının, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Üzerinde Etkisine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Yapılan regresyon analizlerine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, örgütsel sadakat algılarını pozitif yönde anlamlı olarak orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları arttıkça örgütsel sadakat algıları da artmaktadır. Büyük (2021) tarafından gerçekleştirilen, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Okul müdürünün okulda şeffaflık uygulamalarını benimsemesinin kurum kültürünü destekleyeceği, öğretmenlerin okula daha fazla aidiyet duymasını sağlayacağı ve örgütsel bağlılıklarının güçlendireceği belirtilmiştir. Örgütsel sadakatin ise yüksek bağlılık sonucu oluşmasından dolayı Büyük (2021)'ün araştırması mevcut araştırmayı destekler mahiyettedir. Tosun (2022) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisini incelediği araştırmada, örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre örgütsel başarının sağlanması için öğretmenlerle bilgilerin paylaşılmasında saydamlığın benimsenmesi, yönetsel sürecin ortak katılımlı gerçekleştirilmesi ve şeffaf bir kültür oluşmasının önemli olduğu belirtilmektedir. Sincer (2021) tarafından gerçekleştirilen, öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, karizmatik liderliğin örgütsel sadakati anlamlı olarak orta düzeyde yordadığı, öğretmen performanslarının da karizmatik liderlik ve örgütsel sadakat tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Araştırmada karizmatik liderlerin örgüt vizyonunu net bir şekilde ortaya koyması çalışanlarda güven ve motivasyon oluşturması, çalışanların örgüte karşı bağlılık ve coşku geliştirmesini sağladığı belirtilmektedir.

Analizlerine göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, öznel iyi oluş algılarını pozitif yönde anlamlı olarak düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları arttıkça öznel iyi oluş algıları da artmaktadır. Babayiğit (2024) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünü incelediği araştırmasında, okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel strese anlamlı bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Örgütsel şeffaflığın örgüt içindeki stres seviyesini olumsuz yönde etkilediği, örgütte şeffaflığın sağlanmadığı durumda ise çalışanların belirsizlik ve güvensizlik hissi yaşayabilecekleri ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel nezaketsizliğin çalışanlarda mutsuzluk ve performanslarında düşüş yarattığı belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre Babayiğit (2024) araştırma sonuçlarının mevcut araştırmayı destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Ünlü (2024) tarafından gerçekleştirilen, kolaylaştırıcı okul yapısı ile öğretmenlerin akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkide öğretmen öznel iyi oluşunun aracı etkisini incelediği araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının öğretmenlerin akademik iyimserliklerini anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde yordadığı görülmüştür. Öznel iyi oluşları yüksek olan öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının ve aldığı doyumun artacağı, bunun okul içi iletişimi olumlu yönde etkileyeceği; kolaylaştırıcı okul yapısı benimsendiğinde öğretmenlerin öğrencilerin daha başarılı olacağına inancı, kendine olan güvenlerinin yükseleceği belirtilmiştir. Ceylan (2024) tarafından gerçekleştirilen, işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelediği araştırmasında, öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öznel iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını anlamlı ve pozitif yönde orta düzeyde yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını olumlu olarak etkilenmesinden hareketle eğitim ortamlarının öğretmenlerin ruhsal ihtiyaçlarının göz önüne alarak tasarlanmasının önemli olduğu belirtilmektedir. Kılıç (2022) tarafından gerçekleştirilen, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü incelediği araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetlerine ve öznel iyi oluşlarına olumlu olarak düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmada yöneticilerin, öğretmenlere adil davranması, uygulamalarında şeffaflığı benimsemeleri ve okulda mutsuzluğu ortaya çıkaran sorunları tespit etmelerinin

önemi vurgulanmıştır. Sonuç olarak okullarda öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını etkileyen farklı etmenlerin olduğu söylenebilir.

5.5. Öneriler

- Araştırmanın sonuçlarında ilgili araştırmalar ile karşılaştırıldığında farklı kademelerde farklı sonuçlar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel sadakat değişkenleri ile ilgili araştırmaların az olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel sadakat ve öznel iyi oluşları farklı kademelerde araştırılabilir.

- Okul yönetiminde şeffaflığın benimsenmesiyle güvene dayalı, kararlara katılımın yüksek olduğu ve çalışanların düşüncelerini ifade edebildiği bir çalışma ortamı olacağı sonucuna göre; öğretmenlerden düzenli olarak geri bildirim alma ve bu geri bildirimleri okulun gelişimine aktif olarak dahil etme süreçleri oluşturulması sağlanmalı, öğretmenlerin okul politikaları ve uygulamaları üzerinde söz sahibi olmalarını sağlayacak katılımcı karar alma mekanizmaları teşvik edilmelidir.

- Şeffaflık algısının olumlu çalışma ortamını destekleyebileceği, okula sadakati ve öğretmen performansını arttırabileceği sonucuna göre; okul yönetimleri, karar alma süreçlerinde şeffaflığı arttırmak için politikalar geliştirmelidir. Öğretmenlerin liderlik ve yönetim becerilerini geliştirecek, onları okul içi şeffaflık ve katılımcı karar alma süreçlerine aktif olarak katılmaya teşvik edecek programlar hazırlanabilir. Bu, öğretmenlerin okulun işleyişi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını ve kendilerini okula daha fazla ait hissetmelerini sağlayabilir.

- Öznel iyi oluşları yüksek olan öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının ve aldığı doyumun artacağı, bunun okul içi iletişimi olumlu yönde etkileyeceği, kendine olan güvenlerinin yükseleceği sonuçlarına göre; öğretmenlerin yönetimle düşüncelerini, önerilerini ve endişelerini paylaşabilecekleri düzenli ve yapılandırılmış geri bildirim mekanizmaları oluşturulabilir. Bu, iletişim kanallarının açık tutulmasına ve öğretmenlerin seslerinin duyulduğunu hissetmelerine yardımcı olabilir.

- Şeffaflığın sağlanamadığı durumda çalışanların belirsizlik ve güvensizlik hissi yaşayabilecekleri sonucuna göre; okul yöneticileri, öğretmenlerin kolayca erişebileceği ve sorunlarını, fikirlerini veya önerilerini paylaşabileceği bir "açık kapı" politikası benimsemelidir. Bu, güven ortamının oluşmasına ve öğretmenlerin desteklendiğini hissetmelerine katkıda bulunur.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akpolat, T. & Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven, umut ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 240-262.
- Altıntaş, M. & Özata, M. (2023). Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğitim Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 379-410.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
- Apaydın, F. (2008). Kurumsallaşmanın küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 119-143.
- Arbak, Y. & Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asrak Hasdemir, T. & Keskin, M. (2023). Şeffaflık, bilgi edinme ve iletişim hakkı: Covid-19 pandemisi koşullarında kurumsal uygulamalar üzerine bir inceleme. *Etkileşim*, 11, 12-42.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Aşkın, H. (2014). *Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*

- (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Atilla, G. & Yıldırım, G. (2019). Öznel İyi Oluş Halinin İşe Tutkunluğa Etkisi: Sinop İli Tekstil Sektörü Örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 188-205.
- Atiyas, İ. & Sayın, Ş. (2000). Devletin Mali ve Performans Saydamlığı. İçinde Atiyas, İ. & Sayın, Ş. (Ed.), *Devlet Reformu: Kamu Maliyesinde Saydamlık*. İstanbul. TESEV. 27-44.
- Aydın, M. (1991). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Ayral, T. (2020). *Okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Babayiğit, N. (2024). *Örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Balay, R. (2014). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balkin, J. M. (1999). How mass media simulate political transparency. *Journal for cultural research*, 3(4), 393-413.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Nobel yayın dağıtım.
- Başaran, İ. E. ve Çinkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Benli, S. & Varol, S. (2011). Mali Sistemde Faaliyet Raporlarının Önemi. *Denetim*(7), 70-77.
- Berggren, E. & Bernshteyn, R. (2007). Organizational transparency drives company performance. *Journal of management development*, 26(5), 411-417.
- Bıdık, G. (2024). *Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzlarının öznel iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolü* (Yüksek Lisans

- Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Hypertension and happiness across nations. *Journal of health economics*, 27(2), 218-233.
- Bozacı, P. (2022). *Türk EFL öğretmenlerinin öznel iyi oluşu ile mesleki dayanıklılığı arasındaki ilişkinin üniversite bağlamında incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (2014). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Sezen, S. (Edt.). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.
- Boztepe, H. (2013). Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarına Yönelik Güvenin Oluşmasındaki Rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (45), 53-74.
- Burnes, B. & By, R. T. (2012). Leadership and change: The case for greater ethical clarity. *Journal of business ethics*, 108, 239-252.
- Bushman, R. M., Piotroski, J. D., & Smith, A. J. (2004). What determines corporate transparency. *Journal of accounting research*, 42(2), 207-252.
- Büyük, E. (2021). *Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Can, N. (2009). Öğretmenlerin Sınıfta ve Okulda Liderlik Davranışları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2):385-399.
- 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.
- Ceylan, İ. (2024). *İşyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin öğretmenlerin algılarına göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mardin Artuklu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Mardin.

- Ceylan, A. & Özbal, S. (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 81-110
- Cihangiroğlu, N. & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British journal of Psychology*, 78(3), 299-306.
- Çağlar, A. (2022). Beyin Metaforu Bağlamında Okul Örgütleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(236), 3717-3734.
- Çalık, T. (2003). Eğitimde değişimin yönetimi: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36(36), 536-557.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çelik, K. & Tosun, A. (2022). Okul Şeffaflık Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 64(0): 102-126.
- Çengelci, T., Hancı, B., & Karaduman, H. (2013). Okul ortamında değerler eğitimi konusunda öğretmen ve öğrenci görüşleri. *Değerler eğitimi dergisi*, 11(25), 33-56.
- Çetin, M. Ö. (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Çobanoğlu, F. & Badavan, Y. (2017). Başarılı Okulların Anahtarı: Etkili Okul Değişkenleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(26), 114-134.
- Dando, N. ve T. Swift (2003), "Transparency and Assurance: Minding the Credibility Gap", *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, No. 2/3, pp. 195-200.

- Dağ, G. (2024). *Dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen öznel iyi oluşu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Demir, H. & Zincirli, M. (2021). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and authentic leadership and their levels of organizational happiness. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 3976-3998.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Demirtaş, H. & Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-563.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Diener, E., Oishi, S., ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, And Subjective Well-Being: Emotional And Cognitive Evaluations Of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425
- Doğan, S. & Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Ekin, G. (2019). *The relationship between organizational transparency and employee engagement* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elekoğlu, F. (2021). *Öğretmen algularına göre liderlik stilleri, etkili okul ve okulda şeffaflık arasındaki ilişkinin incelenmesi: zonguldak ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

- Eminoğlu, D. (2022). *Ruhsal liderliğin örgütsel sinizm ve örgütsel sadakate etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Erdoğan, A. & Sural, V. (2021). Examination of the Relationship Between Organizational Attractiveness, Organizational Image and Organizational Commitments of Physical Education and Sports Teachers, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(16), 1646-1678.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergün, E. & Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385 - 397.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(4), 975-989.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(36).
- Fidan, T. (2017). Kurumsalcılık Yaklaşımları Ve Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-16.
- Fox, J. (2007). The Uncertain Relationship Between Transparency and Accountability. *Development in Practice*, 17(4-5), 663-671.
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: the case for emotional intensity. *Journal of personality and social psychology*, 61(3), 427.
- Gencer, N. (2018). Öznel İyi Oluş: Genel Bir Bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gökçe, V. & Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 292-317.
- Grimmelikhuijsen, S. G. (2012). *Transparency and trust. An experimental study of online disclosure and trust in government* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- Grossman, D. (2019). Trust in the Workplace: 6 Steps to Building Trust with Employees. <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/bid/59619/leaders-follow-these-6-steps-to-build-trust-with-employees-improve-how-you-re-perceived>, [Erişim tarihi: 19.11.2024].
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gülova, A. A. & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Arastırma/The relationship between organizational culture and organizational commitment: An empirical research on employees of service sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, M. F. (2020). Sivil Toplum Kuruluşlarında Finansal Şeffaflık: Türkiye ve ABD Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(1), 39-51.
- Güngör, Ş. (2024). *Öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Güzeldere, H. (2014). *Kurumsal Şeffaflık, Firma Değeri ve Firma Performansları İlişkisi: BİST İncelemesi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Finans Bilim Dalı (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.

Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 79(1), 15.

Heise, J. A. (1985). Toward closing the confidence gap: An alternative approach to communication between public and government. *Public Administration Quarterly*, 196-217.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). School effectiveness. *Educational administration: Theory, research, and practice*, 299-308.

Hung, C. H., Lin, C. W., & Yu, M. N. (2016). Reduction of the depression caused by work stress for teachers: Subjective well-being as a mediator. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3, 25-35.

İlğan, A. (2012). Örgüt ve yönetim bilimine giriş. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (4. Baskı, ss. 69-91). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kahraman, G. & Arastaman, G. (2022). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliği ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki: Korelasyonel Bir Çalışma. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 9(2), 564-580.

Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Kalaycı, E., & Özpeynirci, R. (2014). Kurumsal Yönetim Anlayışı Temelinde Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık İlkelerinin Muhasebe Bilgi Sistemine Yansımaları. *International Conference On Eurasian Economies 2014*,1-9.

Kang, I., Lee, K. C., & Choi, J. (2007). Investigation of Online Community Voluntary Behavior Using Cognitive Map. *Computers in Human Behavior* (23), 111-126.

- Karaevli, Ö. & Levent, F. (2014). Okul yönetiminde şeffaflığın farklı kariyer evrelerinde bulunan öğretmenler üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 89-108.
- Karan, M. & Karacabey, A. (2003). *Türkiye de Sermaye Piyasasının Mali Sistem İçindeki Yeri ve Geleceği*. Ankara: SPK Yayınları.
- Katıtaş, S., Karadaş, H., & Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (62), 182-207.
- Kaya, Y. (2023). *İnsan kaynakları yönetim şekilleri, ücret ve iş tatmini ile örgüte sadık kalınmasına olan etkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kılıç, M. (2019). *X ve Y kuşaklarındaki toksik liderlik algılarının örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve bireysel performans üzerindeki yansımaları* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kılıç, A. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile işten ayrılma niyeti alguları arasındaki ilişki: öznel iyi oluşun aracılık rolü* (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Kırılmaz, M. & Atak, F. (2015). Kamu Mali Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Araçları: Faaliyet Raporları. *Ombudsman Akademik Dergisi*, 2(3), 189-217.
- Kocaman, O. (2023). *İşletmelerde kalite ve iş güvenliği kültürünün örgütsel sadakat bağlamında incelenmesi: düzce ili örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koç, K. (2002). İnsan ve Sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35), 49-57.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 201-227.

- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855
- Matheus, R., Janssen, M., & Janowski, T. (2021). Design Principles for Creating Digital Transparency in Government. *Government Information Quarterly*, 38(1), ss. 1-18.
- Manyas, S. (2018). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: istanbul üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mavibaş, M. (2022). *Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Mert, H., Dinç, Ömer, Aktaş, S., & Özdemir, H. (2023). Okul yöneticilerinin eğitimde dönüştürücü liderlik özellikleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(8), 1244–1257.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Michener, G. & Bersch, K. (2013). Identifying Transparency. Information Polity. *the International Journal Of Government and Democracy in the Information*, 18(3), 233-242.
- Milne, M. J. & Patten, D. M. (2002). Securing organizational legitimacy: An experimental decision case examining the impact of environmental disclosures. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 372-405.

- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. In *Journal of the Transportation Research Forum* 2(2), 83-98.
- Oberholster, F. R. & Taylor, J. W. (1999). Spiritual Experience And The Organizational Commitment of College, *International Forum*, 2(1), 57-58.
- Odabaşı, M. (2023). *Öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Olçay, E., Alpboğa, R., Açar, M. S., Karaman, S., Çelik, S., & Deniz, İ. (2023). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kuramlarına Genel Bir Bakış. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences (JOSHAS)*, 9(62), 2558-2569.
- Ötebaş, U. (2024). *Fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamakları algıları, öğretmen öznel iyi oluşları ve öğretmen zihniyetleri arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Özdemir, K., Günay, A., & Çetinceli, K. (2018). Etik Liderlik, İşgören Sessizliği ve Öznel İyi oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi* 675-686.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: istanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özmen, F. & Aküzüm, C. (2013). Okul Ortamında Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar Ve Çatışma Yönetimi Yaklaşımları-Alipaşa İlköğretim Okulu Örneği. *Education Sciences*, 8(4), 441-459.
- Özmuş, M. (2018). Okul Yönetiminde Karar Sürecine Öğrenci, Veli Ve Personelin Katılması: Paylaşımçı Liderlik Bakımından Bir Analiz. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 94-103.
- Öztaş, N. (2015). *Yönetim*, Ankara: Otorite Yayınları.
- Öztop, T. (2021). *Şeffaflık ve hesap verebilirlik açısından stratejik planlar: türkiye'deki devlet üniversitelerinin stratejik planlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Pamukçu, F. (2011). Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (50), 133-148.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Rask, K., Astedt Kurki, P., Paavilainen, E., & Laippala, P. (2003). Adolescent subjective well-being and family dynamics. *Scandinavian journal of caring sciences*, 17(2), 129-138.
- Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of public relations research*, 21(1), 71-99.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sayın, Y. & Altun, F. (2021). Ergenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin ebeveyn çatışması, öz-yeterlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 253-270.
- Schleicher, A. (2016). Teaching excellence through professional learning and policy reform. *Lessons from Around the World, International Summit on the Teaching Profession*.
- Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784-1810.

- Sincer, S. (2021). *Öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir karma yöntem araştırması* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Söner, O. & Yılmaz, O. (2020). Özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ve tükenmişlik düzeyleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(3), 668-682.
- Stup, R. E (2006). *Special Research Report: Human Resource Management and Dairy Employee Organizational Commitment*, The Pennsylvania State University, 1-4.
- Sutton, R. E. & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: a review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358.
- Şahin, G. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Taş, İ. E. & Durgun, S. (2022). *Gelenekselden Dijitale Şeffaflığın Dönüşümü*. 21.Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu Tam Metinler Kitabı, 480-490. Efe Akademi Yayınları.
- Taymaz, H. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi-okul yöneticisinin iş alanları, alanlara giren işler, işlerin işlemleri, işlem basamakları*. Pegem Akademi.
- Toprakçı, A. G. E. (1995). Okul örgütünün amaçlar açısından kendine özgü yönleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 113-120.
- Tosun, A. (2022). *Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisi* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tosun, A. & Çelik, K. (2022). Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisi. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (15), 1471-1490.

- Tosun, A. ve Çelik, K. (2024). Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Güven ve Örgüt Sağlığının Okul Etkililiğine Etkisi. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 15, 1471-1490.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). Yaşam Memnuniyeti Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2024-53785> Erişim Tarihi: 25.02.2025
- Türkkan, L. (2015). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara, Barış Platin Kitabevi.
- Uygur, A. & Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 79-94.
- Üçler, Ç. (2018). *Investigating the relations of psychological contract, organizational transparency and leader member exchange with employee performance behaviors* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üçler, Ç., & Taştan, S. B. (2017). Psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşiminin çalışan performans davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107.
- Ünlü, E. (2024). *Kolaylaştırıcı okul yapısı ile öğretmenlerin akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkide öğretmen öznel iyi oluşunun aracı etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Waddock, S. (2004). Creating corporate accountability: Foundational principles to make corporate citizenship real. *Journal of Business Ethics*, 50, 313-327.
- Yalçın, A. & İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçınkaya, M. (2002). Açık sistem teorisi ve okula uygulanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 103-116

- Yaldız, T. & Kılınç, A. Ç. (2021). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 6(1), 34–47.
- Yanmaz, F (2022). *Karizmatik liderlik ve örgütsel sadakat ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaşar, K. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile psikolojik sağlamlık ve affetme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Yazıcı, S. (2018). Kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirliğin toplumsal algısı: bir alan araştırması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 295-317
- Yıldırım, Y., Uzun, H., & Yıldırım, I. (2012). An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some demographic variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2146-2156.
- Yumuşak, H. & Korkmaz, M. (2021). Liderlik ve okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Erciyes Journal of Education*, 5(2), 121-148.

EKLER

EK1

BELGE TARİHİ: 8.12.2023 BELGE SAYISI: 2300016603



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-44-91588219
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ümit ATICI)

08.12.2023

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 07.12.2023 tarihli ve E-59090411-20-91548550 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Ayşe Nur ÇALIKÇI
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistime34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9c50-412e-3e26-9f3d-3b5d kodu ile teyit edilebilir.

EK2



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-20-91548550
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ümit ATICI)

07/12/2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 24.11.2023 tarihli ve E-34555043-050.01.04-2300014704 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 05.12.2023 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişki
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Sultanbeyli
Araştırma Kişiler : İlkokul Yöneticileri, Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2023 - 2024 Eğitim - Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Doç. Dr. Murat Mücahit YENTÜR
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Mustafa KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistime34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 44e8-74fb-3e35-91fe-1863 kodu ile teyit edilebilir.

EK3

Değerli meslektaşım,

Bu form İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında Dr. Pınar ÖZKAN danışmanlığında yürütülen "Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları arasındaki ilişki" yi araştıran yüksek lisans tez çalışmasında veri toplama aşamasında sizlerden veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıda vereceğiniz cevaplar bilimsel bir çalışmaya katkı sağlayacaktır. Kişisel bilgileriniz kimseye paylaşılmayacaktır. Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve aşağıda verilen ölçütlere göre ifadelerin sağında bırakılan kutucuklara size en uygun olan seçeneği bularak "X" işaretiyle belirtiniz. Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz ve lütfen boş madde bırakmayınız. Samimi cevaplarınız için teşekkür ederim.

Ümit ATICI

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi



Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Eğitim Durumu	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü				
Okuldaki Göreviniz	<input type="checkbox"/> Öğretmen	<input type="checkbox"/> Yönetici				
Branş	<input type="checkbox"/> Sınıf	<input type="checkbox"/> Branş				
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51-60	<input type="checkbox"/> 61 ve üzeri	
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli				
Mesleki Kıdem	<input type="checkbox"/> 0-1 yıl	<input type="checkbox"/> 2-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21 ve üzeri yıl

OKUL ŞEFFAFLIK ÖLÇEĞİ						
Lütfen bu maddeleri, çalıştığınız okulun özelliklerini ne derece yansıttığını düşünerek işaretleyiniz.						
Bu okulda;		Hiz	Katı	Orta	Katı	Tamamen
		Katılmıyor	ılmıyor	Dünya	ılmıyor	Katılmıyor
1	Okul yönetimi, karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerini anlamaya çalışır.	1	2	3	4	5
2	Okul yönetimi, alınacak karar ile ilgili bilgilere ulaşabilmeleri için öğretmenlere kolaylık sağlar.	1	2	3	4	5
3	Okul yönetimi, kararları kapalı kapılar ardında alır.	1	2	3	4	5
4	Okul yönetimi, okul ile ilgili kararlarda öğretmenlerin fikrini alır.	1	2	3	4	5
5	Okul yönetimi, öğretmenlere okul ile ilgili doğru bilgiler verir.	1	2	3	4	5
6	Okul yönetimi, öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri zamanında paylaşır.	1	2	3	4	5
7	Okul yönetimi, öğretmenlerin ihtiyaç duydukları bilgileri eksiksiz verir.	1	2	3	4	5
8	Okul yönetiminin öğretmenlerle paylaştığı bilgiler güvenilirdir.	1	2	3	4	5
9	Okul yönetiminin öğretmenlerle paylaştığı bilgiler anlaşılabilir.	1	2	3	4	5
10	Okul yönetimi, öğretmenlerin işine yarayacak bilgileri gizler.	1	2	3	4	5
11	Okul yönetimi, yönetsel hatalarının sorumluluğunu üstlenir.	1	2	3	4	5
12	Okul yönetimi, okulun gelir gideriyle ilgili detayları öğretmenlerle paylaşır.	1	2	3	4	5
13	Okul yönetimi, aldığı kararların sonuçlarını açıklamaya isteklidir.	1	2	3	4	5
14	Okul yönetimi, aldığı kararların gerekçelerini öğretmenlerle paylaşır.	1	2	3	4	5
15	Okul yönetimi, okul kaynaklarının etkili kullanımına ilişkin açıklama yapar.	1	2	3	4	5
16	Okul yönetimi, yönetsel uygulamalarının değerlendirilmesine açıktır.	1	2	3	4	5

EK4

OKUL SADAKAT ÖLÇEĞİ						
Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.						
Bu okulda;		HİÇ	KATILMAYI	ORTA DÜZEYDE	KATILMAYI	TAMAMEN
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1	Arkadaşlarım ya da meslektaşlarıma müdürümün yeteneklerinden bahsederim.	1	2	3	4	5
2	Müdürümün üzülmesini gerektirecek bir şeye sebep olmamak için sorumluluklarımı özenle yerine getiririm.	1	2	3	4	5
3	Müdürüm tarafından bana verilen görevi başarmak için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
4	Müdürüm hakkında kötü konuşulduğunda, onu savunurum.	1	2	3	4	5
5	Meslektaşlarımla eleştirildiği durumlara kayıtsız kalamam.	1	2	3	4	5
6	Meslektaşlarımla eleştirilmesine karşı çıkarım.	1	2	3	4	5
7	Her koşulda meslektaşlarımla kararlarımı desteklerim.	1	2	3	4	5
8	Öğrencilerimin akademik başarısızlıklarını üstlenirim.	1	2	3	4	5
9	Bu okulun öğrencilerini başkalarına karşı savunurum.	1	2	3	4	5
10	Bu okulun öğrencileri benim için çok değerlidir.	1	2	3	4	5
11	Bu okulun öğrencilerini karşılık görmezsem bile severim.	1	2	3	4	5

ÖĞRETMEN ÖZNEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ					
Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.					
		Neredeyse Her Zaman	Her Zaman	Sık Sık	Neredeyse Her Zaman
1	Kendimi bu okula ait hissediyorum.	1	2	3	4
2	Başarılı bir öğretmenim.	1	2	3	4
3	Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	1	2	3	4
4	Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	1	2	3	4
5	Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	1	2	3	4
6	Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	1	2	3	4
7	Bu okulda saygı görüyorum.	1	2	3	4
8	Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4

EK5



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı



Sayı : E-20292139-050.04-2400003548
Konu : Etik Kurul Kararı (Ümit ATICI)

22.01.2024

Sayın Ümit ATICI
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmanızla ilgili başvurunuz, kurulumuzun 22.12.2023 tarihli ve 2023/08 sayılı toplantısında değerlendirilerek araştırmanızın etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Kurul Başkanı

Ek: Ümit ATICI Etik Onay Belgesi

Belge Doğrulama Kodu: ETTE3E7

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://ubys.izu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul

Telefon No:
e-Posta:
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Faks No:
İnternet Adresi:

Bilgi için : Selda Şenol
Yeminli Katip
Telefon No:
Direkt Hat:



1/1

EK6

BELGE TARİHİ: 17.01.2024 BELGE SAYISI: 2400001764

	ETİK ONAY BELGESİ	Doküman No	ET-FR-675
		İlk Yayın Tarihi	27.11.2023
		Revizyon Tarihi	22.12.2023
		Revizyon No	01
		Sayfa	1/1

Tarih	22.12.2023
Sayı	2023/08
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları, Örgütsel Sadakat ve Öznel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişki</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Ümit ATICI
Danışman Adı Soyadı	Prof. Dr. Kaya YILDIZ
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

(Katıldı)

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Başkan

(Katıldı)

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ
Başkan V.

(Katıldı)

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Beytullah KAYA
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU
Üye

(Katıldı)

Av. Bilal ŞAMAT
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Selda ŞENOL

Dokümantasyon Onayı Prof. Dr. İbrahim GÜNEY Yönetim Sistemleri Temin
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: MFE3AMM Belge Takip Adresi: <https://ubys.izu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>



EK7



T.C.
SULTANBEYLİ KAYMAKLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-64731542-903.02.01-99521450
Konu : Ümit ATICI

26.03.2024

CUMHURİYET İLKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22/03/2024 tarihli ve E-53619673-730.08.03-99369639 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden; Okul Müdür Yardımcınız Ümit ATICI'nın Valilik Makamının Anket ve Araştırma izni ile yüksek lisans tez çalışması ile ilgili istenilen bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiş olup, ilgili kişiye yazımınızın tebliğ edilmesi hususunda;
Gereğini rica ederim.

Seyfettin KAYMAKCI
İlçe Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

İlkokullarda Görev Yapan Kadrolu Öğretmen Sayısı	864
İlkokullarda Görev Yapan Ücretli Öğretmen Sayısı	283

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Abdurrahmangazi Mah.Emir Cad.Karizma Sok Hükümet Konağı
Kat:4 34920 Sultanbeyli/İSTANBUL
Telefon No : 0 (216) 398 88 01
E-Posta:
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr


Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Nalan ASLAN
Unvan : Memur
İnternet Adresi: Faks:2164192007


Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **f089-ba2c-372a-a42e-294b** kodu ile teyit edilebilir.



EK8

Ölçek İzin Talebi 🔍 📧 📅


 **Ümit ATICI**
Merhabalar sayın hocam, Ben Ümit ATICI. İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi Cumhuriyet İlkokulunda Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyorum. 25.02.2023 Cmt 15:24


 **Ali Tosun**
Kime: Ümit ATICI 😊 ↩ ↪ 📧 ...
25.02.2023 Cmt 15:36

Sayın hocam merhabalar,
Prof. Dr. Kazım Çelik Hocamla birlikte geliştirmiş olduğumuz okul şeffaflık ölçeğini kullanmanızdan memnuniyet duyarız. İlgili makale linki aşağıdadır. İyi çalışmalar dilerim.

<https://dergipark.org.tr/pub/maeuefd/issue/73218/1058406>

Dr. Ali TOSUN

 **Ümit ATICI**
Merhabalar sayın hocam, Ben Ümit ATICI. İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi Cumhuriyet İlkokulunda Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyorum. 15.02.2023 Çar 15:55

 **Yener Akman**
Kime: Ümit ATICI 😊 ↩ ↪ 📧 ...
17.02.2023 Cum 00:56


Merhaba Ümit Bey,

Örgütsel sadakat ölçeğini etik ilkelere uymak kaydıyla kullanabilirsiniz. Tezinizde başarılar dilerim, iyi çalışmalar...

Dr. Yener AKMAN

Gönderen: murat özdemir
Gönderildi: 16 Şubat 2023 Perşembe 14:03
Kime: Yener Akman
Konu: Fwd: ÖLÇEK İZİN TALEBİ

ÖLÇEK İZİN TALEBİ 🔍 📧 📅

 **Şenay Sezgin NARTGÜN**
Kime: Ümit ATICI 😊 ↩ ↪ 📧 ...
22.02.2023 Çar 18:58

Merhaba Ümit Atıcı,
Ölçeğimizi kullanabilirsin Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. Şenay Sezgin Nartgün
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Kimden: "Ümit ATICI"
Kime: "Şenay Sezgin NARTGÜN"
Gönderilenler: 15 Şubat Çarşamba 2023 15:59:53
Konu: ÖLÇEK İZİN TALEBİ

Merhabalar sayın hocam, Ben Ümit ATICI. İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi Cumhuriyet İlkokulunda Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyorum. Aynı zamanda İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında tez dönemindeyim. "Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık Algıları İle Örgütsel Sadakat ve Özel İyi Oluş Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmamda "Öznel İyi Oluş" ölçeğini kullanmak üzere izninizi rica ediyorum. Saygılarımla.

↩ Yanıtla ↪ İlet

ÖZGEÇMİŞ

Ümit ATICI

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bölümü, 2025.

Lisans: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği, 2010.

Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İlahiyat Bölümü, İlahiyat (Önlisans), 2020.

B. MESLEKİ DENEYİM

2012-2015 Günalır İlkokulu (Müdür Yetkili Öğretmen)

2015-2016 Atatürk İlkokulu (Sınıf Öğretmeni)

2016-2018 Siverek Hüsnü M. Özyeğin İlkokulu (Müdür Yardımcısı)

2018-2020 İstanbul Ticaret Odası Şehit Er Dursun Sıvaz İlkokulu (Sınıf Öğretmeni)

2020- Cumhuriyet İlkokulu (Müdür Yardımcısı)

C. YAYINLARI

Polonya ve Türk Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması, III. İZÜ Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrenci Kongresi, 2022