

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

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Taner FIRAT

İstanbul

Ocak-2025

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

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Taner FIRAT

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

İstanbul

Ocak-2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman : Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR (Islak İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN (Islak İmza)

Üye : Doç. Dr. Bülent ÖZDEN (Islak İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Islak İmza

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki**” 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.

Taner FIRAT

ÖN SÖZ

Tez sürecim boyunca bana rehberlik eden, desteklerini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR'a içtenlikle teşekkür ederim. Ayrıca, bu süreçte bana her türlü desteği sağlayan eşim Buket AÇIKSES FIRAT'a, varlıklarını her zaman yanımda hissettiğim merhum annem Elif FIRAT ve merhum babam Vaiz FIRAT'a beni bu günlere kavuşturdukları için sonsuz teşekkür ederim. Sabırları ve anlayışlarıyla beni motive eden çocuklarım Defne FIRAT ve Doruk FIRAT'a en derin şükranlarımı sunarım. Onların sevgisi ve desteği, bu çalışmanın tamamlanmasında en büyük güç kaynağım olmuştur.

Tezin hazırlanması sürecinde, emeği geçen tüm kişi ve kurumlara teşekkür eder, elde edilen bulguların eğitim bilimleri alanına ve eğitimcilerin gelişimine katkı sağlamasını temenni ederim.

Taner FIRAT

İstanbul-2025

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

TANER FIRAT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

Ocak, 2025 -153 Sayfa

Araştırma, sınıf öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik düzeylerini incelemek ve aynı zamanda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik durumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı ve mesleği isteyerek seçip seçme durumuna göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde görevlerine devam etmekte olan 350 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemek için kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel verimlilik düzeylerini belirlemek için örgütsel güven ölçeği, örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek için ise örgütsel sessizlik algısı ölçeği kullanılmıştır. Mevcut verilerin analizinde demografik özelliklerine göre frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmış, örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algı düzeylerini belirlemek için betimsel istatistik uygulanmıştır. Örgütsel güven ölçeğinde ve örgütsel sessizlik ölçeğinde veriler normal dağılım gösterdiği bağımsız gruplar t-testi ve One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA analizinde çıkan farkın kaynağını tespit etmek için LSD çoklu analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven, kuruma duyulan güven ve örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlara göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları; medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Sınıf

öğretmenlerinin örgütsel güven algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının kabullenici pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik alt boyutları ve genel örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının düşük düzeyde; örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı eğitim durumu değişkeninde de katılımcı aidiyet alt boyutunda ve bireysel aidiyet alt boyutunda, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin kurumsal aidiyet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları; medeni durum, eğitim durumu ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinde farklılık görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algılarına yönelik uygulanan örgütsel güven ölçeği ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları olan çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven arasında pozitif yönlü çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel güven ölçeğinin örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutları arasında; kabullenici ve pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel güven ölçeği ve örgüt yararına sessizlik arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Güven, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL SILENCE PERCEPTIONS OF CLASS TEACHERS

TANER FIRAT

Master's Degree, Educational Management

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

January, 2025 -153 Pages

The research was conducted to examine the organizational trust and organizational silence levels of classroom teachers and also to determine whether the organizational trust and organizational silence status of classroom teachers differ significantly according to gender, age, marital status, educational status, professional seniority, years of work at school and whether they choose the profession willingly or not. In the research, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used to examine the relationship between organizational trust and organizational silence perceptions of classroom teachers. The study group consists of 350 classroom teachers who are continuing their duties in Avcılar, Esenyurt and Beylikdüzü districts in the spring semester of the 2023-2024 academic year. Convenient sampling technique was used to determine the sample of the research. Organizational trust scale was used to determine the organizational efficiency levels of classroom teachers, and organizational silence perception scale was used to determine their organizational silence levels. In the analysis of the current data, frequency (n) and percentage (%) distributions were calculated according to their demographic characteristics and descriptive statistics were applied to determine the levels of organizational trust and organizational silence perception. T-test and One Way ANOVA test were applied, where the data showed normal distribution in the organizational trust scale and organizational silence scale. LSD multiple analysis was applied to determine the source of the difference in the ANOVA analysis. As a result of the analyzes, it was determined that the organizational trust perceptions of classroom teachers were high according to the scores they received from trust in

colleagues, trust in the administrator, trust in the institution and organizational trust scale. Organizational trust perceptions of classroom teachers; It was found that there was no significant difference in terms of marital status variable. It was seen that classroom teachers' organizational trust perceptions showed a significant difference in terms of variables such as gender, age, educational status, professional seniority, years of working at school, and whether or not they choose the profession willingly. As a result of the analyses made, it was determined that classroom teachers' organizational silence perceptions were at a low level according to the scores they got from the organizational silence scale in the sub-dimensions of acquiescent passive silence, opportunistic silence and general organizational silence scale; and that classroom teachers' organizational silence perceptions were at a medium level in the sub-dimension of silence for the benefit of the organization according to the scores they got from the organizational silence scale. It was concluded that there was no significant difference in the organizational silence perceptions of classroom teachers in the variables of gender, age, professional seniority, years of working at school, in the participatory belonging sub-dimension and individual belonging sub-dimension, and in the institutional belonging sub-dimension of whether or not they choose the profession willingly. Differences were observed in the variables of classroom teachers' organizational silence perceptions; marital status, educational status and whether or not they choose the profession willingly. There is a negative weak significant relationship between the organizational trust scale applied to the organizational trust and organizational silence perceptions of classroom teachers and the organizational silence scale. There is a positive very high significant relationship between the organizational trust scale and its sub-dimensions, namely trust in colleagues, trust in the manager and trust in the institution. There is a negative weak significant relationship between the sub-dimensions of the organizational silence scale of the organizational trust scale; acquiescent and passive silence, opportunistic silence. There is a negative low significant relationship between the organizational trust scale and silence for the benefit of the organization.

Keywords: Organization, Organizational Trust, Silence, Organizational Silence

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR	xvi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	4
1.2. Amaç	7
1.3. Araştırmanın Önemi.....	7
1.4. Varsayımlar	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar	9
1.6.1. Örgütsel Güven	9
1.6.2. Örgütsel Sessizlik.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Güven	10
2.2. Güvenin Önemi.....	11
2.3. Örgütsel Güven Kavramı.....	11
2.4. Güven ve Türleri	13
2.4.1. Hisse Dayalı (Duygusal) Güven.....	13
2.4.1.1. Arkadaşlığa (Sürece) Dayalı Güven.....	14
2.4.1.2. Şahsiyete (Kişiliğe) Dayalı Güven.....	14
2.4.1.3. Umumi (Genel) Güven	15

2.4.2. Kognitif (Bilişsel) Güven	15
2.4.2.1. Akılcı Güven	15
2.4.2.2. Bilgiye Dayalı Güven	16
2.4.2.3. Sözleşmeye Dayalı Güven	17
2.4.2.3. Bağa Dayalı Güven	17
2.4.3. Mıhrak (Odak) Merkezli Güven.....	17
2.4.3.1. Kişilerarası İlişkiye Dayalı Güven	17
2.4.3.2. Müesseseye (Kuruma) Dayalı Güven.....	19
2.4.3.3. Düzene (Sisteme) Dayalı Güven	20
2.4.4. Seviye (Düzy) Bakımından Güven.....	20
2.4.4.1. Şartlı (Koşullu) Duyulan Güven	20
2.4.4.2. Şartsız (Koşulsuz) Duyulan Güven	20
2.5. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları.....	21
2.5.1. İş Arkadaşlarına Duyulan Güven	21
2.5.2. Yöneticiye Duyulan Güven	21
2.5.3. Örgüte (Kuruma) Duyulan Güven.....	23
2.6. Örgütsel Güvenin Yararları	24
2.6.1. İş Görenlerin Motivasyonunu Artırır	25
2.6.2. Örgüt İçi İletişimi Güçlendirir	25
2.6.3. Örgüt Üyelerinin Örgüte Bağlılığını Artırır.....	26
2.6.4. Örgüt İçi İşbirliğini Artırır	26
2.6.5. Örgüt Üyelerinin Paylaşımlarını Artırır	27
2.6.6. Örgüt İçi Travmaları Azaltır	27
2.6.7. Örgüt İçi Ekonomik Sorunları Azaltır	28
2.6.8. Örgütsel Değişime Olanak Sağlar	28
2.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları	28
2.7.1. İş Doyum Sağlanır.....	29
2.7.2. Örgütsel Bağlılık Artar	29
2.7.3. Örgütsel Yurttaşlık	30
2.7.4. Örgütsel Motivasyon Artar	30
2.7.5. Örgütsel Dönüt	30
2.7.6. Örgütsel Verimlilik Artar	31
2.7.7. Örgütsel Eşitlik.....	31
2.7.8. Örgütsel Yetkilendirme Artar	32

2.7.9. Örgütsel İş Birliği Artar.....	32
2.7.10. Örgütsel Güven Geliştirme	32
2.8. Örgütsel Güvenin Tarihçesi.....	33
2.9. Örgütsel Güven ile İlgili Modeller.....	34
2.9.1. Nyhan ve Marlowe'un Örgütsel Güven Modeli	35
2.9.2. Mishra Güven Modeli.....	35
2.9.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	36
2.9.4. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	36
2.9.5. Blau Güven Modeli	36
2.9.6. Luhmann Güven Modeli.....	37
2.9.7. McGregor'un Teorisinde Güven	37
2.9.8. Likert'in Teorisinde Güven	38
2.9.9. Stephen Covey'in Güven Modeli.....	38
2.9.10. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetsel Güvenilirlik Modeli.....	39
2.10. Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik	40
2.10.1. Sessizlik	40
2.10.2. Örgütsel Sessizlik	41
2.10.3. Örgüt Üyelerinin Sessizliği.....	42
2.10.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri.....	42
2.10.4.1. Örgüt Üyelerinden Kaynaklananlar Nedenler.....	42
2.10.4.2. Örgüt Yöneticilerinden Kaynaklananlar Nedenler.....	43
2.10.4.3. Örgüt Özelliklerinden Kaynaklananlar Nedenler.....	44
2.10.5. Örgütsel Sessizliğin Türleri	45
2.10.5.1. Korumacı Sessizlik.....	45
2.10.5.2. Kabullenici Sessizlik	45
2.10.5.3. Korunmacı Sessizlik.....	46
2.10.6. Örgütsel Sessizliğin Sınıflandırılması	46
2.10.6.1. Kişinin Sessiz Kalması	46
2.10.6.2. Kişinin Sessiz Bırakılması	46
2.10.7. Örgütsel Sessiz Kalma Şekilleri.....	47
2.10.7.1. Çalışan İtaati	47
2.10.7.2. Sağır Kulak Sendromu.....	47
2.10.7.3. Pasif Kalma Razı Olma	47
2.10.7.4. Çekinme ve Başka Davranışlara Yönelme	48

2.10.7.5. Geçmiş Tecrübeler.....	48
2.10.7.6. İlişkileri Zedeleme Korkusu.....	48
2.10.7.7. İzolasyon Korkusu.....	48
2.10.7.8. Yöneticilere Güvenilmemesi.....	49
2.10.7.9. Konuşmanın Riskli Görülmesi.....	49
2.10.7.10. Mobbing.....	49
2.10.8. Örgütsel Sessizliğin Etkileri.....	50
2.10.8.1. Sessizliğin Örgüte Etkisi.....	50
2.10.8.2. Sessizliğin Çalışanlara Etkisi.....	51
2.10.9 Örgütsel Sessizliğin Tarihçesi.....	51
2.10.10. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yaklaşımlar.....	53
2.10.10.1. Fayda-maliyet Analizi.....	53
2.10.10.2. Vroom'un Beklenti (Bekleyiş) Teorisi.....	54
2.10.10.3. Sessizlik Sarmalı.....	55
2.10.10.4. Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi.....	55
2.10.10.5. Abilene Paradoksu.....	56
2.10.10.6. Kendini Uyarılama.....	56
2.11. Örgütsel Güven ile İlgili Araştırmalar.....	57
2.11.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar.....	57
2.11.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar.....	58
2.12. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar.....	59
2.12.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar.....	59
2.12.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM	61
3.1. Araştırmanın Modeli.....	61
3.2. Çalışma Grubu.....	61
3.3. Veri Toplama Araçları.....	63
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	63
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	63
3.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	64
3.4. Verilerin Toplanması.....	65
3.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR	68
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	68
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	68
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	69
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	82
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	92

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	94
5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	94
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	95
5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	96
5.3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	96
5.3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	99
5.3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	102
5.3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	103
5.3.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	106
5.3.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	109
5.3.7. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	112
5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	113
5.4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	114
5.4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	116
5.4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	118

5.4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	120
5.4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	123
5.4.6. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	124
5.4.7. Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma	125
5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	127
5.6. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler.....	128
5.6.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Öneriler.....	128
5.6.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Öneriler	129
5.6.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler	129
5.6.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler	130
5.6.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Öneriler	131
5.7. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	132
KAYNAKÇA.....	133
EKLER.....	149
7.1. Örgütsel Güven Ölçeği İzni.....	149
7.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği İzni	149
7.3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği	150
7.4. Etik Onay Belgesi	153

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	62
Tablo 3.2: Örgütsel Güven Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	65
Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri	68
Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri.....	69
Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	70
Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	73
Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	74
Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	76
Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	78
Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları	81
Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	83

Tablo 4.12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	84
Tablo 4.13: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	86
Tablo 4.14: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	88
Tablo 4.15: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	89
Tablo 4.16: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	91
Tablo 4.17: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Örgütsel Sessizlik Algıları Ölçekleri ve Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	92

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK: Türk Dil Kurumu

LSD: Least Significant Difference

SPSS: Statistical For Social Sciences

ÖGÖ: Örgütsel Güven Ölçeği

ÖSAÖ: Örgütsel Sessizlik Algısı Ölçeği

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

AVE: Ortalama Açıklanan Varyans

ÇADG: Çalışma Arkadaşına Duyulan Güven

YDG: Yöneticiye Duyulan Güven

KDG: Kuruma Duyulan Güven

KPS: Kabullenici ve Pasif Sessizlik

FS: Fırsatçı Sessizlik

ÖYS: Örgüt Yararına Sessizlik

vb: ve benzeri

vd: ve diğerleri

N: Ankete katılan katılımcı sayısı

ss: Standart Sapma

ort: Ortalama

t: İstatistiklerin Anlamlılığını Saptamada Kullanılan Değer

p: Anlamlılık derecesi

α : Alfa

%:Yüzde

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Dünyanın var oluşundan günümüze kadar her birey bir veya birden fazla örgütsel yapı içerisinde hayatını devam ettirmektedir. Örgüt birden fazla bireylerin bir arada oldukları sosyal yapılardır (Ayık ve Diş, 2022). Örgüt kavramı TDK 'ya göre: “Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik; teşekkül, teşkilat” biçiminde tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Örgüt belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir arada olan ve belirlenen amaç doğrultusunda faaliyetlerine kaynak temin eden, gerçekleştiren ve belirli ilişkiler kuran bireylerin oluşturduğu topluluklardır (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Örgütsel yapıyı etkileyen etmenlerden olan örgütsel güven ve örgütsel sessizlik üzerine yapılacak olan çalışma araştırmanın esasını teşkil edecektir.

Araştırmanın birinci bölümünü örgütsel güven oluşturmaktadır. Güven kavramı TDK ya göre: “Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu; emniyet, itimat” biçiminde tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Yaşar (2005) örgütsel güveni, örgüt çalışanlarının yönetim kadrosuna olan güvenleri ve yönetim kadrosunun kendilerine söylediğine olan inanç düzeyi olarak tanımlamaktadır. Bir örgüt içerisindeki işverenin vermiş olduğu güven ve destek olup, işverenin yalın, açık sözlü, anlaşılır ve vermiş olduğu sözlerini yapacağına olan inancı ifade etmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010).

Örgütler varlıklarını çeşitli yollarla devam ettirirler. Bunlardan en önemli ve etkili olanlardan bir tanesi ise eğitimidir. Eğitim sistemleri kendilerini içinde buldukları zamana ve geleceğe göre hazırlayarak devam etmektedir. İçinde yaşanan çağda meydana gelen değişimler bireylerin kısa zamanda bilgiye ulaşabilmeleri için teknolojinin gelişimine olanak sağlamıştır. Çağda meydana gelen gelişmeler örgütlerin işleyişlerini etkilemektedir. Bu etkilerin önemli bir bölümü ise eğitim örgütleri alanındadır.

Eğitim örgütleri, teknolojik alanda meydana gelen gelişmelere paralel olarak bilgiyi elde etme, bilgiyi yönetme, depolama ve bilgi paylaşımının sağlanması yöntemleri de yaygınlaşmıştır (Kırık, 2016). Değişen ve gelişen örgütlerin temelini insan faktörü oluşturmaktadır (Seçilmiş ve Kılıç, 2017).

Eğitim sisteminin temelini oluşturan üretmenler yaşanılan çağlarda meydana gelen değişimlerden hem etkilenmekte hem de bu sistemi etkilemektedir. Artuksı'ye (2009) göre teknolojik alanda meydana gelen hızlı değişimler, toplumlarda oluşan değişimler, kalabalık ve karmaşık yapıya sahip örgütlerde kişiler arası ilişkileri etkilerken aynı zamanda da bireyin özelinde sahip olduğu güven duygusunu etkilemektedir.

Bireylerin kabiliyet ve yeteneklerinin farkına varmaları ve bu farkındalıklarını verimli şekilde kullanacakları olanaklar sağlandığında örgütsel yapı temellerini sağlamlaştırarak varlığını devam ettirmektedir. Fakat gerekli imkân ve olanaklar sağlanmadığında krizler ortaya çıkmaktadır. Yazıcıoğlu'na (2015) göre kişiler arası ilişkilerin fazla olduğu alanlardan biri olan okullarda güven kavramı önemli bir yere sahiptir. retmenlerin içinde buldukları kurumlarda kendilerinin güvende hissetmeleri hem kendine hem çevresine olumlu yansımaktadır.

Eğitim sisteminin temel girdilerinden biri olan üretmenler toplumda yadsınamayacak kadar bir etki alanına sahiptirler. Bu nedenle sağlıklı nesiller oluşturmanın şartlarından bir tanesi de retmenlerin kendilerini güven duydukları ortamlarda bulmalarıdır. Bozaslan'a (2023) göre eğitime yönelik örgüt yapılarında üretmenler istenilen amaca ulaşmada başrolde yer almaktadır. retmenlerin kendilerinden bekleneni verebilmesi, etkin olabilmesi veya gerekli uyumu sağlayabilmesi için buldukları ortamda kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir.

retmenler kendilerini güven duymadıkları bir ortamda hissettiklerinde, okul kültürüne ve okulun ham girdileri olan öğrencilerle gerekli bütünleşmeyi sağlayamamaktadırlar. Güven sıkıntısı yaşayan veya suçluluğa kapılan kişiler sosyal hayattan kendini geri çekme, yaşam standartlarında düşüş, kendini gerçekleştirme sıkıntısı yaşayan mutsuz bir kişi haline dönüşür (Kula ve akar, 2015). retmenlerin rgte duydukları güven azaldığında veya ortadan kalktığında bireyin kendini geri çekme, sessiz kalma, ortamdan uzaklaşma gibi çaba sarf ettikleri görülmektedir. Bu nedenle sınıf retmenlerin örgütsel güven düzeylerinin araştırılabilir ve sınıf retmenlerinin örgütsel güvenlerini etkileyen etmenlerin neler olduğu belirlenebilir.

Araştırmanın ikinci bölümünü ise örgütsel sessizlik kavramı oluşturmaktadır. Sessizlik kavramı TDK' ya göre: “ortalıkta gürültü olmama durumu; sükut, tıs” biçiminde tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Ekonomi, sosyoloji, psikoloji, iletişim, eğitim gibi birçok alanda sessizlik kavramı karşımıza çıkmaktadır (Yeşilaydın ve Bayın, 2015). Örgütsel sessizlik, içinde bulunulan kurum veya kuruluşlarda gerek örgütsel düzeyde gerekse bireysel düzeyde sorun oluşturmaktadır. Yenilenmenin ve değişimin önünde engel oluşturmaktadır (Demir, 2021). Örgüt üyelerinin yönetsel veya fonksiyonel işlemlerde oluşan sorunlarla ilgili bilinçli olarak fikir belirtmemesidir (Öztürk, 2019).

Örgütlerde sessizlik; örgütlerin değişimini, gelişimini, yenilenmesini, yaratıcılığı, yenilikçi fikirlerin oluşumunu, örgüt bireyleri üzerindeki olumlu olan değerleri yok etmektedir. Gökteş Kulualp ve Çakmak'a (2016) göre örgütlerde oluşan sessizlik bireylerin kendilerini değersiz hissetmelerine, stres yaşamalarına, motivasyon düşüklüğüne, güven kavramının azalmasına, yenilikçi fikir ve düşüncelerine engel olmakta, yaratıcılığını, örgüte bağlılığını, örgüte olan güvenini, iş kalitesini azaltmaktadır.

Örgüt içerisinde oluşan bu durumlarda sorunlar yok edilmediği sürece örgüt gerilemekte ve sorunlar her adımda daha da büyümektedir. Örgüt yöneticileri tarafından örgütsel sessizliğe neden olan etkenler doğru biçimde tahlil edilebilir ve bu etkenler ortadan kaldırılabilir. Basit çalışmalar yapılarak çözüme kavuşturulacak sorunlar ilerleyen zamanlarda daha karmaşık hale gelerek çözümlenemeyecek ve örgütten beklenen amaç, hedeflerin gerçekleşmesinin önünde engel oluşturacaktır (Çitli, 2015)

Toplum içerisinde önemli yer bulan okullarda da örgütsel düzeyde çevresinden etkilenmekte ve çevresini etkilemektedir. Okulların ana omurgasını oluşturan öğretmenlerin, okullarda yaşamış oldukları örgütsel sessizlik durumları veli ve öğrencileri etkilemektedir. Özellikle küçük yaş grubu öğretmeni olan sınıf öğretmenlerinin öğrencilere olan tesirlerinin fazla olması göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algılarının incelenmesi önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın yapılmasındaki esas amaç “örgütsel güven algıları” ile “örgütsel sessizlik algıları” arasında meydana gelen ilişkinin sınıf öğretmenlerinin algıları açısından ortaya çıkarılmasıdır.

1.1. Problem

Dünya genelinde gerçekleşen teknolojik gelişmeler, siyasi olaylar, savaşlar, toplumsal olaylar, coğrafi gelişmeler ve benzeri birçok olay eskiden olayın meydana geldiği ülkeyi veya komşu ülkeleri etkilerken artık günümüzde küreselleşme yolunda tüm dünyayı etkilemektedir. Olaylar sadece olayın gerçekleştiği toplumun kaderini değil tüm dünyanın kaderini şekillendirmektedir. Göktaş Kulualp ve Çakmak'a (2016) göre içinde yaşadığımız yüzyılın ortaya çıkardığı rekabet ortamı ve küreselleşme durumu; güvenilir ve sürdürülebilir sistemler oluşturmanın temel kaynağı olan insan faktörünün değeri daha da önem kazanmıştır. Globalleşen dünyada toplumlar kamu kurumları ve özel kuruluşlar varlıklarını devam ettirebilmek adına sağlam ve güvenilir adımlar atarak, sürdürülebilir sistemler oluşturma yolunu tercih ettikleri görülmektedir.

Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için güvenilir örgütler olmaları gerekmektedir. Bu örgütlerin sahip olduğu sistemler en üst sistemden en alt sisteme kadar güven veren olmalıdır. Sandal'a (2014) göre örgütlerin sürekliliklerini sağlayabilmeleri için örgütsel güvene ihtiyaç duyduklarını ve güven oluşturabilmek için yenilikçi, açık, verimli, etkili bir örgüt ikliminin olması gerekmektedir. Aynı zamanda da insan kaynakları seçiminde kabiliyet ve yetenekleri bakımından güven veren ve güvenilir bireyler ile çalışma konusu esas alınabilir. Erer ve Şahin (2020) örgütlerin temel sermayesi olan insan faktörü örgütlerin değişiminde gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bireylerin sahip oldukları özellikler örgütlerin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Örgüt içinde ve dışında gerçekleşen birçok faktör çalışanların verim düzeyini etkilemektedir.

Güven insan ilişkilerinde vazgeçilmez ve varlığı yok sayılamayacak kadar önemli bir öğedir. Kişiler arası ilişkilerde veya örgütsel yapılarda başka hiçbir değişken bu kadar etkili değildir (Polat ve Celep, 2008). Günümüz koşullarında güven akrabalık bağlarından da öte bir değere sahiptir (Aksoy, 2016).

Toplumdaki bireylerin güven duydukları kurumlardan olan eğitim kurumları aynı zamanda topluma yön veren ve geleceğin şekillenmesinde yol gösterici rolü oynamaktadır. Demir (2021) okul bünyesinde verilen eğitimler insan aracılığıyla gerçekleştirildiği için öğretmenlerin sergilemiş oldukları tutum ve davranışlarının

büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Okullar alt ve üst sitemlerle ahenk içerisinde yol aldığına ortaya verim açısından olumlu sonuçlar çıkmaktadır.

Eğitimin temel uygulayıcı birimini okullar oluşturmaktadır. Okul kültürlerinde oluşan güven ortamı okulların geleceğe sağlam adımlar atmasına katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin okul ortamlarında okul yönetimi ve iklimine uyum sağlamalarında yol gösterici rol oynamaktadır. İlkokullarda öğretmenler; okul yönetimi, personeller, öğrenci ve velilerle daha fazla iletişim kurmaktadır.

Çalışma alanlarındaki bireysel veya grup içi ilişkilerinde güvenin sağlam temellere dayanması önemlidir. İşletmelerde yüksek düzeyde güvenin varlığı, işbirliği çalışmalarının gelişmesine katkı sağlamakta ve bu da işletmenin elde ettiği kazanımların oranını artırmaktadır. İş alanlarında bireyler veya gruplar arasında güven duygusunun yüksek olması, ilişkileri pozitif yönde etkilemekte aynı zamanda örgüt kültürünün ve ikliminin istenilen yönde ilerlemesine katkı sağlamaktadır (Çalışkan, 2021). Faaliyetlerini sürekli olarak devam ettiren örgütlerde örgütsel güvenin geliştirilmesi ve düzeyinin artırılması örgüt açısından önemlidir.

Örgütlerde örgütsel güvenin varlığı örgütün tabanına yayılmış geniş bir güven ağına sahip olmakla ve örgütün amacını, hedefini, vizyonunu, değerlerini benimseyen örgüt üyelerinin varlığı ile mümkündür. Güven tek taraflı bir değer olmayıp iki yönlü bir değer olduğundan, örgüt içindeki güveni oluşturmak, geliştirmek, artırmak ve sağlamlaştırmak oldukça zordur. Örgüt içinde liderlik vasfına sahip bireylerin pozitif yönde örnek olmaları, fedakâr olmaları ve sorumluluk üstlenmeleri gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Öğretmenler sınıflarında lider, okul içinde örgüt çalışanı, toplum içinde çalıştığı kurumu temsil eden örgüt elemanı ve toplum içinde bir birey rolü oynamaktadır. Bu kadar geniş alanda rol sahibi olan öğretmenler kendilerini huzurlu, mutlu ve güvende hissedecekleri bir ortamda olmak isteyeceklerdir. Beklentilerinin karşılanmadığı ortamlarda birey sessizleşecek, kendini ortamdaki geri çekecek, sorumluluk almaktan kaçınacaktır.

Örgüt içinde yer alan bireyin belirli bir konu hakkında fikir sahibi olmasına karşın fikir sahibi oldukları konu hakkında konuşmaması, düşüncelerini söylemekten kaçınması biçiminde örgütsel sessizlik kavramı tanımlanmaktadır. Göktaş Kulualp ve Çakmak'a (2016) göre örgütsel sessizlik örgüt üyesi bir bireyin örgütü daha ileri

düzeğe taşıyacak bilgi, düşünce, fikir, görüş ve isteklerini kasten örgüt yöneticisi ile paylaşmaması veya sessiz kalmayı seçmesidir. Çitli (2015) örgüt üyesi bir bireyin düşünce ve fikirlerini söylemek yerine sessiz kalmayı tercih etmesidir. Bir konu hakkında fikri olmayan birinin konuşmaması örgütsel sessizlik değildir. Örgüt içinde meydana gelen her sessizlik, örgütsel sessizliği ifade etmemektedir (Durak, 2012). Örgütsel sessizlik, örgüt içerisinde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Meydana gelen sessizlik konu ile ilgili bilgi eksikliğinden olabileceği gibi başkalarının düşüncelerine katılma, kendini veya örgütü koruma, konuyu kişinin bilmesine rağmen sessiz kalması ve benzeri şekillerde görülebilir (Acaray, 2014).

Okullar sürekli olarak hareketliliğin olduğu, yatay ve dikey yönde iletişimin aktif olarak gerçekleştiği kurumlardır. İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri özel bir sorumluluk almaları nedeniyle örgütsel işleyiş içerisinde daha aktif rol oynamaktadır. Örgütsel sessizlik örgüt içerisinde aşağıdan yukarıya veya yukarıdan aşağıya şeklinde olabilir (Alparslan ve Kayalar, 2012).

Toplumların geleceklerinin inşa edildiği okullarda öğretmenlerin duygularını, düşüncelerini, yaşanan sorunları rahatlıkla ifade edebildikleri ortamların oluşturulması ve öğretmenlerin okullarında güven kaygısı yaşamamaları gerekmektedir (İşleyici, 2015). Öğretmenlerin sessizlik davranışı sergilemeleri ve kendilerini ifade etmekten kaçınmaları; eğitim sisteminde ulaşılmak istenen başarının ve gelişimin önündeki en büyük engellerden biridir (Paşa, 2015)

İlkokullarda öğretmenlerin atamalarından kaynaklı yaşanan sirkülasyon, yönetim değişiklikleri, öğretmen görevlendirmeleri, özel ve genel yaşanan sorunların artması nedeniyle sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algılarında meydana gelen değişimlere neden olan etkenlerin belirlenmesi ve gerekli iyileştirme çalışmalarının yapılması açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel güven ve örgütsel sessizlik kavramları arasındaki ilişkinin sınıf öğretmenlerinin algıları çeşitli değişkenler açısından incelenecektir. Mevcut araştırmanın problem cümlesi “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algıları arasında ilişki var mıdır?*” olarak belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Tezin genel amacı sınıf öğretmenlerinin “örgütsel güven algıları” ile “örgütsel sessizlik algıları” arasında oluşan ilişkinin araştırılmasıdır. Çalışmanın belirlenmiş olan genel amacı göz önüne alınarak aşağıda belirlenen sorulara yanıt aranacaktır.

- 1- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
- 2- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?
- 3- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki çalışma yılı, yaş, mesleği isteyerek seçip seçmeme ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 4- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki çalışma yılı, yaş, mesleği isteyerek seçip seçmeme ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 5- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz çağda örgütsel güven ve sessizlik kavramlarına yönelik araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Örgütleri oluşturan bireylerin sergilemiş oldukları davranışlar örgütün varlığını devam ettirebilmesi için önem kazanmıştır. Örgüt üyelerinin sahip oldukları örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları örgütün insan kaynaklarını ve örgütün ortaya koyduğu ürünleri negatif veya pozitif yönde etkilemektedir.

Örgüt belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için örgüt üyelerini doğrudan etkileyen bu iki kavramın örgüt girdilerine ve çıktılarına olan etkisinin belirlenmesi ve ortaya konan ürünlerin pozitif yönlü olması örgüt açısından fazlası ile önemlidir. Özellikle eğitim örgütlerinin girdilerinin insan olması örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması toplum açısından önem taşımaktadır. Toplumun tamamını ilgilendiren eğitim örgütlerinde görevli olan kişi veya kişilere bu kavramlara yönelik gerekli tanıtım çalışmasının yapılması algı düzeylerinde farklılık yaratacaktır. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları eğitim örgütlerini doğrudan etkilemektedir. Yapılacak olan araştırmadan elde edilen bulgular,

bulguların yorumlanması neticesinde ulaşılan sonuçlar eğitimin kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Yapılan literatür taramasında eğitim alanında farklı branşlarda ve alanlarda çalışmaların olduğu ancak sınıf öğretmenliği alanına yönelik örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algılarını birlikte inceleyen bir araştırmanın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle yapılan bu çalışma ile alanda var olan boşluğun doldurulması hedeflenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki konulu çalışma sonucunda elde edilen bulguların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Varsayımlar

1. Yapılan çalışmaya katılan örneklem grubunun anket sorularına verdikleri cevaplarda samimi oldukları kabul edilmektedir.
2. Yapılan çalışmaya katılan katılımcıların araştırma sorularına cevap verebilecek düzeyde bilgi sahibi oldukları varsayılmaktadır.
3. Yapılan çalışmaya katılan katılımcıların vermiş oldukları cevapların gerçek görüşlerini yansıttığı ve objektif olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada toplanan veriler kişilerin ölçek sorularına verdikleri yanıtlarla ve ölçeğin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.
2. Yapılan çalışma 2023-2024 eğitim öğretim yılında elde edinilen veriler ile sınırlıdır.
3. Yapılan çalışma sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
4. Yapılan çalışmada kullanılan örgütsel güven ve örgütsel sessizlik konuları ile sınırlıdır.
5. Yapılan çalışmada elde edinilen veriler alınan örneklem bakımından İstanbul ilinin Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde bulunan ilkokullarda görevine devam eden 350 sınıf öğretmeni ile sınırlıdır.
6. Yapılan çalışmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Örgütsel Güven

Bir bireyin içinde bulunduğu örgüte olan inancıdır. Örgüt içerisindeki bireylerin karşılıklı olarak bir birlerine karşı ortaya koydukları inanç, samimiyet, güven, doğruluk, adalet gibi kavramlarla bir birine bağlıdırlar. Bireyin örgüt veya kişiye herhangi bir kuşku, çekinme ve endişe duymadan inanması ya da dayanması olarak kabul görmeye başlanmıştır. Örgüt, örgüt üyeleri ve kişilerce kendisine zarar gelmeyeceği ve olumsuz bir şekilde karşılanmayacağına olan inancıdır (Saruhan, 2019). İş görenlerin birbirlerine karşı açık, yardımsever, dürüst, adaletli, tutarlı ve gerçekçi olarak davrandıkları örgüt biçimini ifade etmektedir (Zafer Güneş, 2014).

1.6.2. Örgütsel Sessizlik

Bir bireyin içinde bulunduğu örgütün gelişmesine, ilerlemesi yolunda yapılacak çalışmalarda kasıtlı olarak fikir beyan etmemesidir. Örgüt çalışanlarının sahip oldukları bir bilgiyi kasıtlı olarak saklaması, isteyerek sessiz kalmasıdır (Bediroğlu, 2020). Örgüt üyelerinin görev yaptıkları örgütlerdeki sahip oldukları gözlemleri, düşünceleri, fikirleri veya tespitlerini kasten söylemediklerinde veya çekindiklerinde meydana gelen sessizliktir (Erer ve Şahin, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Güven

İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü sosyal yaşam içerisinde geçirmektedirler. Bu nedenle birey faaliyetlerini devam ettirdiği alanlarda başka bireylerle temas kurmak durumunda kalmaktadır. Yapılan bu temasla etkileşim meydana gelir. Etkileşimin kısa, uzun, kalıcı, geçici gibi olma durumları söz konusudur. Baltaş (2000) güven duygusunun gelişimini karşılıklı ilgi, eylemsel bütünlük ve ortaya çıkan sonuçlardan oluştuğunu belirtmiştir. İletişim, ortak düşünce, zoraki beraberlik, iş gereği, istekli olma, alış veriş, paylaşım gibi birçok etmen bu süreci etkilemektedir.

İki birey arasında olan paylaşım uzun vadeli, doğru, dürüst, anlaşılır, istekli olma gibi olumluluk bildiren etkenlerle bir arada olduğunda güven kavramı daha kolay oluşmaktadır. Eğer bireyler arasındaki birliktelik zoraki, iş gereği, dayatma gibi etkenlerle olduğunda olumlu bir güven oluşması uzun zaman almaktadır. Baltaş' (2000) göre bireylerin sözlerini yerine getirmelerinin ve istenilen beklentiyi karşılamaları neticesinde ortaya çıkan sonuçların kişilerin güvenilir olarak tanımlanmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda bireylerin sahip oldukları tutarlı davranışları, ahlaklı olmaları, dürüst olmaları, eylemlerinin tahmin edilebilir olması ve bireylerin bütünlük göstermeleri güvenin kazanılmasına katkı sağlamaktadır. Ancak bireylerin sergilediği tutarsızlıklar, ilgisizlikler, duyarsızlıklar ve davranışlarındaki dağınıklık ise güven kaybının yaşanmasına neden olmaktadır.

Güven kavramı tanım olarak *“korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu; emniyet, itimat”* anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Güven kavramına yönelik birçok tanımlama yapılmıştır. Güven kavramı insanın kişisel gelişiminde olmazsa olmazlardan bir tanesi ve aynı zamanda da kişiler arası ilişkiler ile iş birliği yapmanın esas kaynağı sayılabilir (Taşdan ve Yalçın, 2010). Demircan ve Ceylan (2003) güven kavramını doğruluk ve dürüstlüğe bağlı olduğu, bir amacı gerçekleştirmek için riskli bir durumun aşılmasında, bir varlığın sahip olduğu bir özelliğine, bir kimsenin yaptığı davranışlarına olan inancı ifade eder.

Güven, bir tarafın diğer tarafa karşı savunmasız kalması, ona inanmasıdır. İnsanları motive eden ve yaşam değerlerinden biri olan güven insan yaşamının vazgeçilmezlerindedir (Eraslan, 2004).

2.2. Güvenin Önemi

Güven rastgele oluşan bir kavram değildir. Güvenin oluşabilmesi için öncelikle en az iki bireyin her hangi bir konuda iletişime geçmesiyle oluşmaktadır. Bu nedenle kişiler arasında da şeffaf, anlaşılır, güvenli, doğru, istekli olma gibi düzeylerin oluşması gerekmektedir.

Bireyin yaşamını sürdürmesinde nasıl yeme ve içme faaliyetlerini devam ettirmesi gerekiyorsa toplumsal yaşamın devamlılığı içinde güven oluşumu zorunluluk oluşturmaktadır. Güven, toplumlarda bireyleri ortak noktada birleştiren, karşılıklı güven duyabileceklerini ve toplumun tüm bireyleri arasındaki ilişkide en yüksek seviyede olması gereken bir unsurdur (Ünsal, 2004).

Temel ihtiyaçlar kadar önemli ve gerekli olan güven duygusu ihtiyaç listesinin ilk sıralarında yer almaktadır. Elle tutulup gözle görülemeyen bu kavram ancak kişinin hisleri ile ortaya koyulabilen bir özelliğe sahiptir. Kişiler birbirlerine karşı güven duygusu oluştururken davranışlardan, konuşmalarından, tutumlarından, sosyal ilişkilerinden, beklentilerinden, isteklerinden yola çıkarak oluşmaktadır (Asunakutlu, 2002).

Güven kavramını yüksek olduğu toplumlarda ortaklaşa yapma veya birlikte yapma davranışlarının oranı yüksektir. Ancak güven kavramının düşük olduğu toplumlarda bireysel çıkarıcılık ön planda yer almaktadır. Ortaklaşa veya paylaşımcı olan toplumlar, bireysel olan toplumlara göre sosyal ilişkiler bakımından daha fazla gelişmiştir. Ortaklaşa veya paylaşımcı toplumlarda güven düzeyinin yüksek olması nedeniyle mutlu, sosyal, iletişim gücü yüksek, istekli bireylerden oluşurken; güven duygusunun yetersiz olduğu toplumlarda ise isteksiz, başarısız, bencil, sorumsuz bireylerin olduğu görülmektedir (Çaçan, 2024).

2.3. Örgütsel Güven Kavramı

İnsan içinde bulunduğu ortamı etkileyen ve oluşan etki sonucunda aynı zamanda etkilenendir. Bu nedenle birey içerisinde yaşadığı toplumu ve çevresini etkileyen en önemli aktördür. Kişiler içerisinde buldukları çevre ile sürekli olarak etkileşim halindedirler (Bayraktar ve Fırat, 2020). Birey doğumundan ölümüne kadar hep bir

arayış içerisinde. Bu arayış bireyin anlayışını, düşüncesini, öğrenmesini, yaşantısını, yaşam şeklini, inancını ve daha birçok özelliğini etkileyerek artık bireyin eskisine göre daha farklı düşünmesini sağlamaktadır. Yalçınkaya (2012) kişilerin çevreleri ile sürekli olarak etkileşim içinde olduklarını ve karşılıklı olarak birbirlerinden etkilendiklerini belirtmiştir. Bireyin içerisinde olduğu çevre her zaman önemini korumuştur. Sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan bireyler sürekli olarak çevreleri ve toplum ile iletişim halindedirler. İletişimin yönü değişimin hızını belirlemektedir. İletişim tek taraflı olduğunda değişim yavaş adımlarla ilerlerken, iletişim karşılıklı olduğunda ise değişim güçlerin birleşimi ile daha hızlı ilerlemektedir. İletişimin kalıcı ve süreklilik oluşturabilmesi için arada bir güven duygusunun oluşması gerekmektedir. Güven; varlığı ile güçlü kılan, yokluğuyla ise yıkım oluşmasını sağlayabilecek düzeyde bir güçtür.

Güvenin temeli bireyde başlamaktadır. Birey önce kendine güven duymalıdır. Birey kendini kabul edebilir, sınırlarını bilebilir ve iç dünyasından gelen sese kulak verebilir. Kişinin sahip olduğu ahlaki değerleri ve kararlılığı oluşturmaktadır.

Kişi ilk önce kendisine güvenilir olmalı ki daha sonra başkalarına güven veren ve güvenilir olabilsin. Bir bireyin güvenilir olarak tanımlanabilmesi için dürüst, sabırlı, verdiği sözleri yerine getiren, bütünlük sergileyen, sorumluluk sahibi, iletişim sahibi, bir vazifeyi yerine getirecek yeterliliğe sahip, beceri bakımından gelişmiş ve donanımlı olmalıdır. Bir bireyin, başka bir bireye güvene bilmesi için güven veren ile güvenen arasında iletişimin olması, beklenti olması, kişisel özelliklerin uyumu, güven sahibi olması, fikir ve düşünce uyumu olması, risk olması, çıkar ilişkisi olması, dünya görüşü, inanç olması gibi daha birçok etkenin ve aynı zamanda da bir sürecin olması gerekmektedir (Asunakutlu, 2002).

İki veya daha fazla kişinin ortak bir amaç ve hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelmesiyle oluşan örgütlerde; kişilerin sahip oldukları güven duygusu örgütün oluşumunda önemli bir pay sahibidir. Örgütlerin oluşumu bireylerin karşılıklı güven duygusu ile gerçekleşmektedir. Oluşumu gerçekleştiren örgütlerin ilerleyişinin devamlılık oluşturabilmesi için bir yönetici veya liderin olmasının yasal zeminini oluşturmaktadır. Bir örgüt yöneticisinin sahip olduğu güven duygusu veya hissi yöneticinin sözünün eri olacağı, sözünü gerçekleştireceğini ve şeffaf olacağını ifade etmektedir.

Güven kavramı örgüt içerisindeki ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Örgütsel güven bireyin örgüt içerisinde güvende olacağını ve beraber yol almaktan mutluluk duyacağı hissini uyandırmaktadır. Ancak örgütsel güvenin kazanımı zor olmakta ve yavaş ilerlemektedir. Güven kazanılması zor olan ve kaybedilmesi çok kolay olan bir duygudur (Taşkın ve Dilek, 2010).

Örgütlerin iç dinamiğinin ve işbirliğinin gelişmesinde güven öncülük etmektedir. Örgüt üyeleri karşılıklı güvene dayalı ortamlarda zorunluluk olarak değil kendi arzuları, istekleri, düşünceleri ve bu konuda kendilerini sorumlu hissettikleri için işbirliği davranışı içerisine girmek istiyor olabilirler. Örgütsel güvenin tam olduğu ortamlarda kişinin kendisini güvende hissetmesi ve diğerleri ile iş birliği içerisine girmesi aynı zamanda verimlilik düzeyine katkı sağlamaktadır. Oysaki örgütsel güvenin olmadığı, kişinin kendini güvende hissetmediği ortamlarda kişi işbirliği eğilimi göstermez ve bu da verimlilik düzeyini olumsuz etkilemektedir (Aksoy, 2016).

Örgütsel güvenin tam olarak geliştirilmesi ve örgüt çalışanlarının örgüte güvenmesi neticesinde örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık hislerinin de yükselmesine neden olmaktadır. Bu gelişmeler aynı zamanda örgütsel verimlilik düzeyine de pozitif yansıma yapmaktadır. Örgütsel güven çalışmasında tam bir güven ortamının oluşturulması örgütün devamlılığı açısından önem arz etmektedir. Örgütsel güven örgüt üyelerinin iletişim ve etkileşim içerisinde oldukları kişilerin davranışlarından doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir (Topaloğlu, 2010).

2.4. Güven ve Türleri

Alan yazıda yapılan çalışmalar incelendiğinde güven ve türlerinin “*Hisse Dayalı (Duygusal) Güven*”, “*Kognitif (Bilişsel) Güven*”, “*Mihrak (Odak) Merkezli Güven*”, “*Seviye (Düzye) Bakımından Güven*” olmak üzere dört bölümde incelendiği görülmektedir.

2.4.1. Hisse Dayalı (Duygusal) Güven

İnsan varlığını tek başına değil sosyo-kültürel yapının içerisinde bulunarak hayatını devam ettirir. Bu süreç içerisinde birey çevresi ile sürekli olarak etkileşim içerisindedir. Bu etkileşimlerde birey sadece o anın içinde bulunmaz; aynı zamanda içinde bulunduğu süreçte duygu paylaşımında da bulunmaktadır.

Kişiler içinde buldukları ortamlarda sadece mantıkları ile değil aynı zamanda sürecin ilerleyişine göre duygusal tepkiler verir. Bulunulan ortamda yaşanan yaşantılara göre güven oluşumu gerçekleşir veya gerçekleşmez. Güvenen ile güven veren birey arasında yaşananlar neticesinde duygusal güven oluşur. Duygusal güvenin gelişimi ile bireyler bir birlerine karşı bağlılık, onun iyiliğini isteme, merak etme, ilgi gösterme gibi davranışlar sergilerler (Erdem, 2003).

2.4.1.1. Arkadaşlığa (Sürece) Dayalı Güven

Belirli veya belirsiz herhangi bir nedenden ötürü iki veya daha fazla kişinin arasında zamanla gelişen güvendir. Burada oluşan güvenin boyutu kişilerin zaman içerisindeki yaşantılarına, paylaşımlarına, düşüncelerine, ilgilerine, etkileşimlerine ve birbirlerini tanımalarına göre değişmektedir.

Arkadaşlık güveninde kişiler birbirlerinden dürüst, şeffaf, iyiniyetli, samimi, içten, doğal, sorumlu ve manevi desteklemeye yönelik davranış sergilerler. Süreç zaman alan ve sürekli değişkenlik gösteren bir yapıdadır. Böylesi bir yapı içerisinde olan kişiler birbirlerine karşı iyi niyetli ve yakın ilişki içerisinde oldukları için. Kişiler kendine yakın bulunduğu kişilerden kendilerine zarar gelmeyeceğini ön görürler. Aralarındaki bağ nedeni ile birbirlerine karşı yaptıkları hatalarda hoşgörülü davranış sergilerler (Afşar, 2013).

2.4.2.2. Şahsiyete (Kişiliğe) Dayalı Güven

Yaşantılar, görüşler, düşünceler, fikirler, karakteristik özellikler, yaşadığı çevre gibi daha birçok etken insanların kişilik yapılarını etkilemektedir. İnsanlar zaman ilerledikçe kendilerine ait kişisel özellikleri genel hatları ile oluşturmaktadır. Kişilerin sahip oldukları bu özellikler neticesinde dış çevresi tarafından algılanan en genel özelliği ön plana çıkmaktadır. Örneğin dürüst adam, yardımsever kadın, despot adam, hayvan sever adam gibi nitelikler ön plana çıkmaktadır.

Bireylerin kişilik özellikleri, sözleri, davranışlarının gerçek ve tutarlı olması önem arz etmektedir (Erçek, 2018). Aslında bir kişinin diğer insanlar tarafından algılanan en belirgin liderlik özelliği de diyebiliriz. Liderlik kavramı hakkında pek çok araştırma yapılmış ve liderliği etkileyen kavramın kişilik özelliği olduğu görülebilir. Dürüst bir kişiye bireyi güvenmeye iten etken kişilik özelliğidir. Kişisel özellikler neticesinde yetenekleri bakımından zengin olan kişilere daha çok güvenme eğilimi vardır. Güvenin oluşmasında ana etken bireyin devam eden tutarlı davranışlarıdır.

Adaletli, tarafsız, hoşgörölü, erdemli gibi niteliklere sahip liderlerin insanların güvenlerini kazanmaları daha kolaydır (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.4.2.3. Umumi (Genel) Güven

Adından da anlaşılacağı üzere kişinin, kişilerin veya toplumun belirli bir insana, örgüte veya kuruma duyduğu güveni ifade etmektedir. Örneğin bir kişinin, öğretmenlerin dürüst insanlar olduklarını beyan etmesi genel bir güvenin göstergesidir. Örgüt veya örgütlerin üyesi olan kişilerde güven oluşması bireyin örgüt üyesi olmasından kaynaklanır.

Toplumlar da oluşan genel kanaatler insanların toplumun genelinde oluşan görüşe göre başka bireylere güvenmek veya güvenmemek eğilimindedirler (Afşar, 2013). Bazı durumlarda toplumlar da oluşan genel kanaat bireylere, bazen de bireysel düşünce farklılığı, toplumsal kanaatlere uymayabilir.

Toplumların sosyal manada farklı olması sosyal düzenin geliştirilmesi ve oluşturulmasını sağlar. Güven ortamının oluşturulabilmesi açısından farklı bakış açısı olan insanları değişik düşünce tarzları olumlu ilişkiler ve sosyalleşme bakımından önemlidir. Çoğunluk tarafından kabul gören olaylarda adalet ve güvenilirliğin beraber olmaları güven boyutu açısından önemlidir (Aymak, 2021).

2.4.2. Kognitif (Bilişsel) Güven

Bir insanın sahip olduğu değer, güven, bağlılık, doğruluk, dürüstlük gibi etkenlerin diğer bir başka kişi tarafından nasıl görüldüğünü ifade eder.

Kurum veya kuruluş yöneticisinin sergilemiş olduğu davranış ve tutumlar bilişsel güven açısından önemlidir. Bu nedenle örgüt çalışanlarının sorumluluk sahibi olmaları ve yeterli düzeyde olmaları verilecek olan karar açısından önemlidir (Arslantaş ve Dursun, 2008).

2.4.2.1. Akılcı Güven

Kişi ile kişiler arasında ilk aşamada oluşan güven türüdür. Güven ortamının oluşmasında bireyin yapmış olduğu tavır ve davranışlar belirleyici rol oynamaktadır. Birey oluşacak güven duygusu sürecinde yarar ve zarar bakımından neler olabileceğini düşünmektedir. Birey kime, neden, niçin, nasıl güvenebileceğinin yanıtlarını aramaktadır.

Bu güven türünde bireyin sergilemiş olduğu tutarlılık düzeyi karşılıklı güven veya güvenmeme durumunu sonuçlandırmaktadır (Karakoyun, 2017). Karşılıklı birbirinden yarar sağlama olması nedeni ile bireylerin sergilemiş oldukları rollerdeki tutarlı davranışları önem arz etmektedir. Ancak bireyin sürekli tutarlı davranış ve tutum sergilemeleri güvenilir olacak ve güvensizliğin olmayacağı anlamına gelmez. Güvenlik ihlalinin olduğu durumlarda olacak ve bu durum da güven bozukluğu veya cayma durumu yaşanacaktır. Akılcı güven de bireyler birbirlerinin tutarlı hareketlerini karşılıklı olarak tartacak ve kar zarar durumuna göre güven olacak veya olmayacaktır (Uzbilek, 2006).

Bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinde yaptıkları davranışların neticelerinin ortaya çıkaracağı sonuçların mantıksal ve mali yükümlülükleri hesaplanarak ortaya çıkan güven türüdür (Erçek, 2018). Akılcı güvenin oluşumunun temelinde korku aktörü yer almakta ve tehdit unsurları doğrultusunda güven oluşmaktadır. Böylesi bir durumun ortaya çıkaracağı neticelerden korkan veya ürperen kişiler kendilerini ortaya konan anlaşmaya uymak zorunda hissederler (Karakoyun, 2017).

Burada güvenilen kişi güvenen kişi tarafından her hangi bir eleştiriye tabii tutulmayacağıdır. Bu nedenle yeni bir tanışma esnasında kişilerin bir birlerine ilk önce sıfır puan vermeleri, daha sonra yaşanmışlıklara göre hesaplama yapılması gerekmektedir. Böylece kırgınlıkların önlenmesi sağlanacaktır (Ayduğ, 2014).

2.4.2.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güvende bireyler birbirleri hakkında bilinmesi gereken önemli konuları bilir ve elde ettiği bu bilgilerden yola çıkarak kişiye güvenip güvenmeyeceği konusunda bir karara varır (Karakuş, 2019). Bilgiye dayalı güvende güvenen kişinin güvenilecek olan kişi hakkında bilgi sahibi olması, kişinin davranışlarını tahmin edebilecek olması veya yapacaklarını kestirebilecek olmasına bağlıdır. Güvenilecek olan kişinin tahmin edilebilir veya yeterliliğinin iyi bilinmesi gerekmektedir (Yazıcıoğlu, 2015).

Güven oluşturulacak kişiler arasında süreç içerisinde yaşananların yansımalarından öte, bu süreçte kişilerin birbirlerinde oluşturdukları intibaya göre güven oluşacaktır (Kovancı, 2019). Bilgiye dayalı güvenin oluşabilmesi için bireyler arasında düzenli, sağlıklı, ilerleyebilir, seviyeli bir iletişimin olması gerekmektedir (Polat, 2009). Elde edinilen bilgiler ışığında sağlanacak güvende, güvenilecek olan bireyin sergilediği

pozitif beklentiler ve şahsın yaşantı biçimi ile de kabul gördüğünde güven duygusunun seviyesinde yüksek düzeyde bir artış yaşanacaktır (Karakuş, 2019).

2.4.2.3. Sözleşmeye Dayalı Güven

Örgüt yönetimi ve örgüt üyeleri arasında yapılan, tarafların aldıkları ortak kararlar neticesinde ve her iki tarafında ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda oluşan güven türüdür. Taraflar tarafından yapılan iş sözleşmesine benzer nitelikte olan bir anlaşma şeklindedir.

Bu güven türünde sözleşmeden doğan karşılıklı yarar söz konusudur. Her iki tarafın yerine getirmesi gereken yükümlülükler bulunmaktadır. Yükümlülükler gerçekleştirilirken oluşabilecek riskler ve belirsizlikler de dikkate alınır. Sözleşmeye dayalı güvende karşılıklı ihtiyaçların giderilmesi neticesinde oluşan güven türüdür (Afşar, 2013).

2.4.2.4. Bağa Dayalı Güven

Birey çevresi ile etkileşim içerisindedir ve bu etkileşim neticesinde kişi ile diğerleri arasında güven veya güvensizlik yaşanmaktadır. Bu ilişkide pozitif etkenlerin yüksek düzeyde olması güvenin oluşumu ve devamlılığı açısından öneme sahiptir. Bu güven türünde bireyin yaşadığı ilişkiden elde ettiği veriler neticesinde gelişen güven türüdür.

Bireyin süreç içerisinde karşı taraf ile yaşadığı etkileşimler sonucunda kişinin güvenilir olup olmadığı konusunda ulaşılan izlenimler sonucunda oluşan güven türüdür (Sadykova, 2014). Kişinin karşı taraf ile yaşadığı ilişkiden elde ettiği edinimler doğrultusunda gelişen güven türüdür (Altuntaş, 2008). Geçmişte yaşanan ilişki sonucunda kişi ilk elden bilgi sahibi olmaktadır.

2.4.3. Mihrak (Odak) Merkezli Güven

2.4.3.1. Kişilerarası İlişkiye Dayalı Güven

Bireyin etkileşim halinde olduğu kişiye yönelik olan güven duygusudur. Karşılıklı olarak birbirine bağımlılık söz konusudur (Dede, 2017). Karşılıklı ilişki içerisinde olan bireylerden birinin diğerinin hâkimiyet altına alamadığı davranışlarına karşı savunmasız kalmaya razı olmasıdır (Afşar, 2013).

Örgüt içerisinde oluşacak kişisel güven dikey yönde veya yatay yönde gerçekleşebilmektedir. Örgüt üyeleri ile örgüt sistemleri arasında güven ilişkisi

oluşmaktadır. Yatay yönde gelişen güven, örgüt üyelerinin çalışma arkadaşlarına karşı duydukları güveni ifade etmektedir. Örgüt üyesinin diğer örgüt çalışanlarına karşı güven duyması onların tutarlı, adil, sadakat, yeterli, dürüst, sadık ve açık olduklarını göstermektedir. Dikey yönde gelişen güven, örgüt üyelerinin örgütün üst sistemlerine karşı duymuş oldukları güveni ifade etmektedir.

Bu güven türünde astlar üstlere karşı veya üstlerin astlara karşı duydukları güveni ifade etmektedir. Üst kademedeki bireylerin alt kademedeki bireylere karşı duydukları güvenin oluşmasında, üst yönetimin alt birimlere karşı sorumlulukları paylaşma ve bağımsız olarak iş veya işlemleri yapabileceklerine, sonuca ulaşabileceklerine, yetenek ve becerilerine olan inancı ifade etmektedir (Afşar, 2013). Kişiler arası güvenin gelişimini etkileyen etmenler bulunmaktadır.

Uygunluk: Uygun olma durumu, kişi veya kişilere ihtiyaç duyulduğunda ulaşılabilir durumu.

Yeterlilik: Yapılacak olan eylemi yapacak kişinin gerekli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmasıdır.

Tutarlılık: Bireyin sergileyeceği davranış ve alacağı kararların ne olabileceğinin kestirilebilir olmasıdır. Başka bir ifade ile bir bütünün tüm parçalarıyla uyumlu olması ve çelişkinin olmaması durumudur.

Sırdışlık: Kişinin bir başka kişi veya kişilere karşı bildiği bilgileri başkaları ile paylaşmaması.

Adil davranış: Kişinin çevresinde gelişen olay veya durumlara karşı eşit, nesnel ve objektif yaklaşabilmesidir.

Bütünlük: Kişinin değerler bakımından bütünlüğü sağlamasıdır. Dürüst, adaletli, ahlaklı, saygılı ve benzeri karakter değerlerinin sağlanmasıdır.

Sadakat: Kişinin içinde bulunduğu konumda konumuna zarar verecek davranışlardan sakınmasıdır.

Açıklık: Bireyin fikir ve düşüncelerini yargılamadan açıkça ifade etmesidir.

Sadıklık: Bireyin vermiş olduğu sözleri yerine getirmesidir.

Ulaşılabilirlik: Bireyin öneride bulunulmasına ve önerilere karşı açık olmasıdır.

Dürüstlük, doğruluk, yetkinlik, iyi niyet, açık iletişim, bağlılık, destek olma, koruyucu davranış, sahiplenme gibi kavramlarda kişilerarası güvenin gelişmesinde yer alan niteliklerdendir (Erdem, Aytemur ve Karaman, 2006-2007).

2.4.3.2. Müesseseye (Kuruma) Dayalı Güven

Örgüt oluştuktan sonra istenilen başarıya ulaşması sadece örgüt çalışanlarının faaliyet ve performanslarına bağlı değildir. Örgütlerin başarı seviyelerinde süreklilik sağlayabilmeleri örgüt yönetiminin kalifiye personelleri ve performansı yüksek bireylerin örgüte olan bağlılıklarının sağlanması ile mümkündür (Sağlam Arı, 2003).

Örgüt çalışanlarının örgütün verdiği sözleri tutacağına ve dürüst davranacağına olan güven düzeyinin yüksek olması, örgüt ile örgüt üyelerinin karşılıklı ilişkilerinin olumlu seviyede olması nedeniyle karşılıklı yarar sağlanacağı, olumsuzlukların azaltılacağı, örgüt çalışanlarının beklentilerinin örgüt tarafından karşılandığında örgüt çalışanlarının örgütün ileride başarılı olacağına yönelik inancın olmasıdır (Zorlu Yücel, 2006). Örgüt üyelerinin içinde buldukları örgüte bağlı kalmalarını sağlamanın koşullarından biride örgüte olan güvenleridir. Örgütteki güven düzeyini örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı duydukları güven seviyesi belirlemektedir (Kahveci, 2015).

Her örgütün kendine özel bir dinamizmi vardır. Örgütlerin sergiledikleri iç dinamikleri, dış dinamikleri, değer yargıları, izledikleri politikalar ve olaylara yaklaşım şekilleri örgüt çalışanlarının örgüte olan güvenlerinin sağlanmasında ve ilerlemesinde önem taşımaktadır.

Örgütsel güvenin yüksek veya düşük olması örgüt çalışanlarının beklentilerinin ne kadarının karşılanıp karşılanmadığı konusunda yol göstericidir. Örgüt üyelerinin yaptıkları eylemlerin ve aldıkları kararlar doğrultusunda kurumun sergilemiş olduğu tutum örgüt üyesinin güven oluşturmasının temellerini oluşturmaktadır. Örgütün ve örgüt çalışanlarının birbirlerini koruyacak şekilde davranmaları güven düzeyini artıracaktır (Güleryüz, 2017).

Örgüt yönetiminin örgüt çalışanlarına karşı sergilemiş oldukları tavır, davranış, nezaket, ilgi, maddi destek, manevi destek, güvenli bir ortam güven duygusunun gelişimine ve kişinin pozitif bakış açısına katkı sunacaktır (Zengin, 2020). Örgütsel güven örgütün işleyişini, iklimini, kişilerin bakış açısını ve çalışanların performansını

etkilediği için örgüt yönetimi ve örgüt çalışanları açısından dikkate alınması gereken önemli bir konudur (Paliszkievicz, 2011).

2.4.3.3. Düzene (Sisteme) Dayalı Güven

Her toplumun kendine özgü yasal ve anayasal düzenlemeleri bulunmaktadır. Toplumların oluşturduğu bu kurallar sözlü ve yazılı olarak sistemsel güvenin temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Oluşturulan kuralların uygulanmasındaki kararlılık sistemsel güvene olan güveni artırmaktadır (Altundaş, 2008).

Örgüt ve örgüt çalışanları sürekli olarak etkileşim içinde olmaları nedeniyle örgüt ve örgüt çalışanları belirli kurallar çerçevesinde faaliyetlerine devam etmektedirler. Bu etkileşim nedeniyle kişilerarası güven ve hiyerarşik olarak örgütsel güvenden söz etmek mümkündür. Düzene dayalı güven de kişiler dâhil oldukları örgüte ve örgütün yasal süreçlerle sahip oldukları resmi normlara karşı birey güven duygusu oluşacaktır (Zafer Demet, 2014). Örgütte var olan düzen çalışanların yasal haklarını koruyucu şekilde bulunuyorsa çalışanlar var olan düzene karşı güven duymaktadırlar (Polat, 2009).

2.4.4. Seviye (Düzey) Bakımından Güven

2.4.4.1. Şartlı (Koşullu) Duyulan Güven

Şartlı güven, herhangi bir kişinin daha önce etkileşim içerisinde olmadığı kişi veya örgütlerin güvenilir olup olmadığı konusunda fikrinin olmadığı ilk karşılaşma anıdır. İlk karşılaşmadan sonra yaşanan birliktelik, paylaşım, deneyim, etkileşim, iletişim gibi etkenlerle koşullu güven ortamı koşulsuz güvene dönüşmektedir. Örgüt çalışanları arasında yaşanan paylaşımlar, etkileşimler, sorumluluklar, roller ve gerçekleştirecekleri faaliyetler oluşturulurken koşullu güvenden yararlanılmaktadır (Zorlu Yücel, 2006).

2.4.4.2. Şartsız (Koşulsuz) Duyulan Güven

Şartsız güven, kişi veya kişiler arasında yaşanan etkileşim ve paylaşım neticesinde oluşan güven türüdür. Koşulsuz güvende kişi veya kişiler arasında işbirliği ne kadar artarsa güvenin varlığı da o kadar uzun sürer. Koşulsuz güvende bireyler birbirlerinin isteklerine, düşüncelerine karşı olumlu tavır sergilerler, birbirleri ile iletişime açık olurlar, bireyler sahip oldukları rollerde birbirlerinin sorumluluklarını üstlenebilirler. Bireylerin birbirlerine karşı sergilemiş oldukları olumlu davranış ve

tutumlar ilerleyen zamanlarında pozitif gelişimine katkı sağlamaktadır. Örgütlerle meydana gelen pozitif yönlü koşulsuz güven ortamı işbirliğini, oluşan sinerjiyi, örgütün özelliklerini, örgütsel bağlılığı, örgütün devamlılığını, örgütsel vatandaşlığın oluşumunu sağlamaktadır (Zorlu Yücel, 2006).

2.5. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları

Bu bölümde örgütsel güven alt boyutlarına göre üç alt başlıkta incelenecektir.

2.5.1. İş Arkadaşlarına Duyulan Güven

Kişi veya kişiler arasında yaşanacakların temelini yaşadıkları etkileşimler belirlemektedir. Yaşanan bu etkileşimler neticesinde kişi veya kişiler arasında karşılıklı beklentiler oluşmaktadır. Kişi veya kişiler arasında yaşananlar sonucunda oluşan beklentilerin bir kısmı gerçekleşirken bir kısmı ise gerçekleşmemektedir.

Kişi veya kişiler arasında oluşan güvenin temellerini aralarında yaşanan etkileşim, paylaşım, iletişim, sorumluluk alma, maddi destek, manevi destek, arkadaş ortamı gibi etkenler oluşturmaktadır (Dar, 2010). Örgüt çalışanları arasında oluşan güven etkileşimi, iletişimi, çalışanlar arasındaki güveni, düşünce birliğini, bağlılığı, bilgi paylaşımını, bazı olayların gizliliğini, tutumun devamlılığı sayesinde güven ortamı olgunluğa erişmektedir (Yılmaz, 2009).

Örgüt çalışanlarının birbirlerine olan sarsılmaz güvenleri örgüt içerisindeki ilişkileri ve örgüt çalışanları arasındaki bağlılığın artmasında etkilidir. Örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı sorgusuz güvenmeleri örgütün devamı için çok önemlidir. Böylece oluşan ilişkiler, iletişimler, tutumlar, alınacak kararların alınmasını, oluşan maliyetlerin düşürülmesini, örgütün sürekliliğini sağlamak adına pozitif sonuçlar doğuracaktır. Örgüt çalışanlarının bir birlerine olan güvenlerinin yüksek olması işbirliğinin yüksek olması, maliyetlerin düşürülmesini, çalışmaların titizlikle sürdürülmesini ve hedeflere hızlı ve etkili ulaşılmasını sağlamaktadır (Enli Kalmaz, 2018).

2.5.2. Yöneticiye Duyulan Güven

Örgütsel güvenin oluşumunun temel dayanaklarından olan yöneticiye duyulan güven önemli bir role sahiptir. Örgüt yönetimi ile örgüt çalışanları arasında kırılganlık, alınganlık, belirsizlik, problem gibi nedenler olabileceğinden güven kavramı bu boşlukların doldurulmasında devreye girmektedir. Örgüt yöneticileri örgüt üyelerinin

örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeleri için yönlendirebilir; aynı zamanda örgüt üyelerinin tamamını kapsamayı sağlayabilir (Arslan, 2009). Örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerinin gözünde sahip oldukları itibar aynı zamanda örgüt üyelerinin örgüte karşı sahip oldukları güvenin yansımasını oluşturmaktadır (Sağlam Arı, 2003).

Örgüt yöneticileri örgüt çalışanlarını örgütün vizyonu ve misyonu doğrultusunda sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek ve sahip oldukları enerjiyi kullanmaları yönünde yönlendirebilir. Böylece örgüt az girdi ile en yüksek düzeyde verim elde edecektir (Dinç, 2007). Klasik örgüt yönetimlerinde örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerine güven duymaları veya güven duymamaları ön planda yer almaktadır. Modern örgüt yönetimlerinde sadece yöneticilerin çalışanlara güven duymaları değil, çalışanlarında örgüt yönetim ve yöneticilerine karşı duydukları güven ön planda tutulmaktadır.

Her ne kadar örgüt yöneticileri esas sorumluluğu göğüslüyor gibi görünse de işi gerçekleştiren ve ürünün meydana gelmesini sağlayanlar çalışanlardır. Artuksi'ye göre (2009) örgüt çalışanları; örgütün sahip olduğu değerlerin kurucusu olmakla birlikte aynı zamanda hem taşıyıcısı hem de temsilcisi olma özelliği göstermektedirler. Bu nedenle örgüt yöneticileri ve çalışanları bir bütün olarak algılanabilir.

Örgüt yönetimi ile çalışanların birbirlerine karşı karşılıklı güven duymaları çalışanların kolay motive edilmelerini ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlarken; örgüt yönetimi ile örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı güven duymadıklarında ise çalışanları motive etmek ve örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirmek bir o kadar zordur. Toprak'a (2006) göre örgütsel güvenin örgütte hâkim olduğu ortamlarda çalışanların örgütün ilerlemelerine katkı sağlarken; örgütsel güvenin örgütte hâkim olmadığı ortamlarda ise çalışanların örgütün ilerlemesine olan katkılarını canlandırmakta sorunlar yaşanmaktadır.

Örgüt yönetimine güven duyan örgüt çalışanları örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için büyük gayret sarf edecekken; örgüt yönetimine güven duymayan örgüt çalışanları ise örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyecek veya yavaşlatacaktır (Enli Kalmaz, 2018). Örgüt yöneticilerine karşı güven düzeyinin artmasında örgüt yöneticisinin sergilediği tutarlı davranışlar, dürüst olması, adaletli olması, doğru

olması, paylaşımcı olması, iletişim gücünün olması, açık fikirli olması, saygılı olması, ilgili olması, yönetimin teorik boyutuna hâkim olması gibi daha birçok faktör yöneticiye duyulan güveni etkilemektedir.

Örgüt yöneticisinin geçmişte yaşanan benzer veya aynı olaylarda sergilemiş olduğu tutum ve davranışlar yöneticinin gelecekte yaşanacak olaylarda sergileyeceği davranışın tahmin edilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu da yöneticiye duyulan güveni artırmaktadır. Örgüt yöneticilerinin uygulamış oldukları uygulamalar örgüt yöneticilerine olan güveni etkilemekte ve örgüt çalışanın örgüte karşı duyduğu güveni ve memnuniyetin düzeyini belirlemektedir (Reyhanoğlu, 2006). Örgüt yönetimine karşı örgüt çalışanlarının kaybettikleri güvenin tekrardan canlandırılması oldukça zordur.

Örgüt içerisinde beraber faaliyet gösteren çalışanların karşılıklı birbirlerine karşı güven duymaları örgütün başarılarının ve örgütün mutluluğunun kaynağıdır. Örgütlerde ki örgüt kültürünün oluşmasında esas etkenlerden bir tanesi güvendir. Örgüt içerisinde faaliyet gösteren örgüt üyeleri arasında ne kadar çok güven ortamı varsa örgütün yönetimi ve çalışanları arasında ki huzur seviyesi de bir o kadar artacaktır. Böylece başarı düzeyi üst seviyelere çıkacaktır. Bu durumda az maliyetle çok verim elde edilecektir (Ray, 2019).

2.5.3. Örgüte (Kuruma) Duyulan Güven

Örgüt çalışanlarının faaliyet gösterdikleri örgüt hakkındaki sahip oldukları algıları örgütün güven düzeyini belirlemektedir. Bir örgüt çalışanı faaliyet gösterdiği örgütün lehine tutum veya davranış sergiliyorsa ya da örgüt lehine kararlar veriyorsa bu durum kişinin örgüte karşı inanç beslediğini ve aynı zamanda da kişinin örgütüne güvendiğinin söyleyebiliriz (Günaydın, 2001).

Örgüt çalışanlarının örgütün işleyişi hakkında bilgi sahibi olmaları, örgüt işleyişindeki uygulamaların adil olarak yapıldığına, örgütün kendileri için güvenli bir ortam olduğuna, yöneticilerin tarafsız olduklarına, adil değerlendirmenin olduğuna çalışanların inanmaları örgütsel iş tatminini artırırken aynı zamanda örgütsel güven düzeyinin yükselmesi de gerçekleşmektedir. Erdem'e (2003) göre örgüt çalışanlarının örgüt yöneticilerine karşı duymuş oldukları güven kritik bir öneme sahip olmakla birlikte aynı zamanda bu durumu önemli kılan nedenlerden bir tanesi

ise örgüt çalışanının, örgüt yöneticisine karşı duymuş olduğu güveni örgütün tamamına genelleyebilmesidir.

Örgüt çalışanlarının örgüt yönetim kadrosunun eylemlerinde adil, tarafsız, adaletli, yansız, doğru kararlar aldıklarını bilmesi güven düzeyini etkileyen önemli etkenlerdendir. Örgüt çalışanlarının örgüt yöneticileriyle girmiş oldukları etkileşimlerden elde ettikleri çıkarımlar neticesinde örgüte güvenmeye ya da güvenmemeye yönelik karar almaktadırlar. Uslu ve Ardıç'a (2013) göre örgüt yöneticisinin yönetim biçimini onaylayan bireyler örgütsel güven düzeyini yükseltirken, onaylamayanlar ise örgütsel güven düzeyinin azalmasına sebep olmaktadır.

Örgüt çalışanları örgütün yöneticilerini örgütün temsilcisi olarak görmektedirler ve bu nedenler örgüt yöneticilerine güvendiklerinde bu güvenin örgütün tamamına yayılmasını sağlayabilirler. Örgüt yöneticisine güven kavramı ile kuruma güven kavramı her ne kadar birbirlerinden farklı gibi görünseler de birbirleriyle sıkı ilişkisi olan iki kavramdır. Bu iki kavramın birlikteliği ile örgütsel güven oluşmaktadır (Arslan, 2009). Örgütün kendi lehlerine ya da haklarına zarar getirmeyecek şekilde kararlar aldığı kanısına varan örgüt çalışanları örgüte olan inançları ve örgütsel güvenleri artmaktadır. Böylece örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri artacak ve örgütün geneline pozitif bir yayılım gerçekleşecektir (Köksal, 2012).

2.6. Örgütsel Güvenin Yararları

Örgütler buldukları çağlardaki gelişimlerden etkilenmektedir. İçinde bulunduğumuz çağda örgütlerde güvenin oluşturulması örgütsel etkinliğin ve örgütsel verimliliğin artırılmasında temel koşullardan biridir (Safran, 2003).

Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde ilişkiler olumlu, çalışanların yöneticilerine olan güvenleri, yöneticilerin çalışanlara olan güvenleri, örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel iş tatminleri, örgütsel duygusallıkları, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi amacı ve hedefi haline dönüştüren, örgütten ayrılmak istemeyen örgüt çalışanları oluşmaktadır. Örgütlerde böyle olumlu durumların ortaya çıkmasında örgüt çalışanlarının örgüt yöneticilerine ve örgütlerine karşı güven duyması etkili olan etkidir (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.6.1. İş Görenlerin Motivasyonunu Artırır

İnsanların belirlemiş oldukları bir amaç veya hedefe ulaşmak için çıktıkları yolda karşılaştıkları engeller veya zorluklar karşısında yılmadan devam etmelerini sağlayan kuvvettir. Örgüt çalışanının veya çalışanlarının sahip oldukları moral düzeyleri önemli bir etkidir.

Örgütlerde oluşan düşük veya yüksek moral düzeyi bireysel veya grup arasındaki ilişkilerin gelişimini etkilemektedir. Örgütlerin başarı seviyelerinin artmasında yetkin ve başarılı personellerin varlığı ile motivasyonu yüksek bireylerin olması önemli ölçüde etkilemektedir. Eğer örgüt içerisinde moral düzeyi yüksek, işbirliği fazla, dinamik ortam, canlılığın fazla olması olumsuzluklarla mücadeleyi artırırken, moral düzeyi düşük, işbirliği az, karamsarlığın fazla, sürtüşmelerin olduğu durumlarda olumsuzluklarla mücadelenin yetersiz olduğu görülmektedir (Dinç, 2007). Motivasyon örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanları açısından varlığı yok sayılamayacak bir kavramdır.

2.6.2. Örgüt İçi İletişimi Güçlendirir

Örgütsel güvenin varlığının hissedildiği örgütlerde; örgüt içi iletişimin olması bilgi alış verişini, koordinasyonu, karar verme süreçlerini, eğitim planlamalarını, ölçme ve değerlendirme çalışmalarını ve denetleme mekanizmalarının temelini oluşturmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgüt hakkında bilgi sahibi olmaları temel ihtiyaçlardandır ve bu ihtiyacın giderilmesi iletişim ile mümkün olmaktadır. Açık, anlaşılır, geri dönüşün olduğu, yapıcı iletişimin gerçekleştiği durumlarda belirsizlikler ortadan kalkarken tam aksi durumlarda ise belirsizlik düzeyinin arttığı görülmektedir. Dinç'e (2007) göre kurumlarda bulunan iletişim sisteminin kalitesi; güdülenme düzeyini artırıcı özellik göstermektedir. Örgüt çalışanlarının; örgüt kararlarına katılımlarının sağlanması, örgüt yöneticileri ile rahatlıkla sorunları tartışabilmeleri, çalışanların değerli olduklarının hissettirilmesi, örgüt ile ilgili konulara hâkim olması örgüt içerisinde olumlu etki yaratırken, tersi durumlarda ise iletişimde belirsizlikler oluşmaktadır.

Örgütler dinamik yapılardır ve bu nedenle değişimlerden etkilenmektedirler. Örgütlerde meydana gelen karışıklık, kriz, geçiş aşamaları, birleşme, ayrılma, büyüme, küçülme gibi durumlarda iletişim kanallarının açık olması durumunda örgüt çok fazla etkilenmeden atlatırken, iletişim kanallarının kapalı olduğu durumlarda ise

belirsizlikler, söylentiler, çalkantılı durumlar, dedikodular yaygınlaşmakta ve örgüt çalışanlarının korkularının yükselmesine neden olmaktadır. Örgütlerde meydana gelen örgütsel güven kaybı olayları, belirsizlik oluşturması nedeni ile moral ve verimlilik düzeyini de etkilemektedir (Pekel, 2001).

2.6.3. Örgüt Üyelerinin Örgüte Bağlılığını Artırır

Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı sergiledikleri davranışlarda sevgi, saygı, hoşgörü, yakınlık hissetme, yakınlık gösterme, sadakat gibi bağlılığı artırıcı etkenlerin varlığının yüksek olduğu görülmektedir. Örgüt çalışanları örgütün amaçlarını, hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştirerek örgütün amaç, ilke, hedef ve değerlerini özümsemesiyle birlikte örgütün elde edeceği kazançlar doğrultusunda çaba harcaması ve örgüt için çalışma isteğinin belirtkesidir (Çöl, 2004).

Örgütlerde örgütsel bağlılığın oluşması örgüt çalışanlarının bireysel sorumluluk almalarını veya gerçekleştireceklerini belirttikleri görevleri gerçekleştirme konusunda kişinin öz güven geliştirmesini sağlayacak ana yetkinliklerdendir. Örgütsel güvene bağlı olarak gerçekleştirilen örgütsel bağlılıklarda örgüt çalışanlarının bilgi, beceri, yetenek, deneyim, tecrübe, kalifiye özelliklerinin örgütün amaçlarına yönelik yönlendirilmesi daha kolay olacaktır (Demirel, 2008).

2.6.4. Örgüt İçi İşbirliğini Artırır

Bir kişi tarafından gerçekleştirilecek olan bir eylemin iki veya daha fazla kişi ile gerçekleştirilmedi. Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde belirlenen amaç ve hedefi gerçekleştirmek için bir kişiden ziyade örgüt çalışanlarının bir bölümünün veya tamamının gerçekleştirmesidir. Zaman içerisinde yaşanan değişimler örgütsel güven ve örgütsel işbirliğinin örgütlerde bulunmasını neredeyse zorunlu hale getirmiştir. Örgütsel değişim ve yapılanmalar takım çalışmasını zorunlu kılmıştır.

Örgütlerde örgüt çalışanları tarafından gruplar halinde örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeleri için çaba ve gayret sarf ederek örgütün güçlü ve kalıcı bir kurumsal kültürünün oluşmasını sağlayacaktır. Kurumsal kültürü güçlü olan örgütlerde örgüt çalışanları meydana gelen sorunlara ve problemlere yönelik düşüncelerini ve görüşlerini rahatlıkla ifade etmekte ve alternatif seçeneklerin değerlendirilmesi konusunda ortak hareket ederek kararlar alabilmektedirler. Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde bireyler arasında yüksek düzeyde güven olması

işbirliğinin artarak daha fazla değerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004).

2.6.5. Örgüt Üyelerinin Paylaşımlarını Artırır

Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde örgüt çalışanları ile örgüt yöneticilerinin arasındaki ilişki açık, şeffaf, paylaşımcı bir ilişki söz konusudur. Örgüt yönetimi ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkide karşılıklı tutarlı olmalı ve yapılanların birbirleri ile tutarlı olması örgütsel güvenin artmasını sağlayacaktır. Örgütsel güven duygusunun gelişmesinde örgüt yönetimi ile örgüt çalışanları arasındaki hiyerarşinin azaltılması, sosyal iletişimin yükseltilmesi, bireylerin fikirlerinin ve düşüncelerini rahat ifade edilmesi, başarılarının paylaşılması, korkularının giderilmesi, endişelerinin aza indirgenmesi, sorun ve problemlerin birlikte tespit ederek beraber çözüm bulmaları önemli etkenlerdendir (Tüzün, 2006).

Örgüt yöneticileri ile örgüt çalışanları arasında açık ilişkinin olması aynı zamanda şeffaflığa zemin oluşturmaktadır. Örgütlerde gerek yönetim kadrosunun gerekse örgüt çalışanlarının söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olması güven düzeyinin artmasına katkı sağlayacaktır. Örgüt bireyleri arasında oluşan güvene göre karşılıklı korkuları ve ilgileri paylaşmaktadırlar. Örgüt üyeleri sorunları beraber teşhis ettiklerinde çözüm bulma konusunda da daha başarılı olmaktadır. Örgüt üyeleri birbirlerinin olumlu olumsuz durumlarında beraber olmakta ve birbirlerinden yeni bilgiler öğrenmektedirler (Toprak, 2006).

2.6.6. Örgüt İçi Travmaları Azaltır

Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde yapılan işlemlerde sürekli kontrol gerekmezken, örgütsel güven düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise yapılan işlerde sürekli olarak kontrol gerekmektedir. Örgütsel güvenin olmadığı örgütlerde örgüt çalışanları yaptıkları işleri devredecek birini ararlar ve devrettikleri işlerin doğru olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini kontrol ederler.

Örgütsel güvenin eksik olduğu örgütlerde; örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanları zamanlarının belirli bir bölümünü kendi alanlarındaki iş ve işlemleri denetlemek harcadıkları için performansları ve yaratıcılık düzeyleri olumsuz etkilenecektir. Sürekli olarak stres altında olan yönetici ve çalışanların verimlilik düzeyleri düşecektir. Eğer yönetici ve çalışanlar stresten kurtulurlarsa verimlilik düzeylerini artırabilirler (Arı, 2003).

Örgütsel güvenin olmadığı ortamlarda her çalışan sürekli olarak kontrol edilebilir. Özellikle yapılması gereken faaliyetlerin çalışanlar arasında devri sağlandığında hem devreden hem de devirin gerçekleşmesine onay veren yönetici faaliyetin gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda sürekli olarak stres yaşamakta ve denetim gerçekleştirmektedirler. Örgüt içerisinde bu şekilde gerçekleşen eylemlerden dolayı örgütün performans düzeyi ve verimliliği düşmektedir. Örgütsel güvenin yüksek olduğu örgütlerde böylesi durumlar yaşanmamakta ve tam tersi performans, verimlilik, etkililik düzeyi yüksek olmaktadır (Afşar, 2013).

2.6.7. Örgüt İçi Ekonomik Sorunları Azaltır

Örgütsel güven düzeyinin yüksek olması ekonomik problemlerin oluşumunu önleyici etki göstermektedir. Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerde örgüt çalışanlarının motivasyon düzeyleri yüksektir. Örgüt içi öğrenme, gelişme, iletişim ve etkileşim sürecinin etkili olması ekonomik anlamda daha az kaynak ile daha fazla verim elde etmede kolaylık sağlamaktadır. Örgüt içindeki bürokrasinin az olması kararların etkili ve hızlı alınmasını sağlayarak ekonomiklik sağlayacaktır (Tüzün 2006).

Örgütsel güvenin yüksek olduğu örgütlerde iletişim düzeyi ve etkileşim seviyesinin üst seviyede olması örgüt dinamiklerinin öğrenmelerini ve gelişmelerinin hızlı ve kolay olmasını sağlamaktadır. Örgüt içi hiyerarşik yapıda ki bürokraside alınacak kararların kısa sürede alınması örgüt geneli maliyeti azaltacaktır (Gezegen, 2010).

2.6.8. Örgütsel Değişime Olanak Sağlar

Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütler de örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanları arasındaki sıkı bağ sayesinde meydana gelecek değişimleri göğüsleme ve bu değişimin oluşturduğu etki ile yeni sürecin doğru yönetilmesini sağlamaktadır. Her örgütün zaman içerisinde karşılaştığı değişim ve yenilikler doğru yönetilmediğinde örgütlere negatif veya pozitif yönde etki etmektedir. Bu değişimlerin negatif yönlü olmasını engelleyen etkenlerin başında ise örgüt çalışanlarının örgütlerine duydukları güven gelmektedir. Buradaki başarı hem örgüt yöneticilerinin hem de örgüt çalışanlarına atfedilebilir.

2.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel güven bireyin örgüt içi faaliyetlerinde ayrı bir öneme sahipken birey ile örgüt yöneticisi arasında daha farklı bir değere sahiptir. Bireyin örgüt içi almış

olduğu kariyere yönelik kararlar ile performansla yönelik kararlar kişinin kendisi için önemli sonuçlar oluşturduğu gibi örgütün şimdiki ve geleceği içinde ayrı bir öneme sahiptir.

Örgüt yöneticisi ile örgüt çalışanı arasındaki ilişkiyi derinden etkileyen etkenlerden biri olan örgütsel güven örgüt yöneticileri ile örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütsel iş tatmininin, örgütsel işbirliğinin, örgütsel iletişimin, örgütsel vatandaşlığın, örgütsel yurttaşlığın örgüt çalışanlarında yüksek olması örgütsel güvenin yüksek olmasını sağlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.7.1. İş Doyum Sağlanır

Güvenin örgütlerde oluşmasının temelinde örgüt içi bazı kavramların hayata geçirilmiş ve uygulanır olması gerekmektedir. Örgüt içerisinde kariyer yapmanın mümkün olması, ücret uygulamasının değerinde olması, kişisel yetkinin olması, adalet terazisinin işlevsel olması, disiplin anlayışının olması, işin çekici hale getirilebilme olanağının olması, özel yaşama saygı olması, kişisel güç sunması, iletişim olanağı sunması, sosyal etkileşimin olması, bürokratik işleyişin az olması, çalışma koşullarının elverişli olması gibi etkenler örgütsel güven düzeyini artırırken aynı zamanda da iş doyumunu da etkilemektedir. İş doyumunun sağlanmasında yüksek maaş, kariyer olanakları, mesai arkadaşları ile sosyal ilişki kurabilme imkânı, farklı görev tanımlamaları, çalışma biçimi ve denetim şekli belirleyici ana unsurlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Gerçekleştirilen işi gerçekleştiren kişinin sergilediği tutumların ve elde ettiği sonuçların kişinin beklentilerinin ne kadarını karşıladığıdır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Elde edilecek ücret, gerçekleştirilecek olan iş, çalışmanın gerçekleştirileceği grup, çalışma koşulları ve örgütün genel yönetim biçimi iş doyumunu etkileyen temel etkenlerdendir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

2.7.2. Örgütsel Bağlılık Artar

Örgütsel güvenin oluşmasını sağlayan etkenler örgütsel bağlılığında oluşumuna katkı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşması da örgütsel güven gibi uzun vadeli ilişkiler neticesinde oluşmaktadır (Afşar, 2013).

Örgüt çalışanının örgüt içerisinde geçirdiği zaman arttıkça iletişim, etkileşim, sosyal ilişkileri, örgütün sergilediği politikalar, örgütün amaçları ve vizyonu hakkında elde

edeceği bilgi artacağından örgütsel güven düzeyi artacak ve örgütsel bağlılık düzeyi de dolaylı olarak yükselecektir. Belirli bir süre sonunda örgütün amaçları ile bireyin amaçları özdeşleşecek ve sonuçta bağlılık düzeyi artış gösterecektir (Güneşer, 2002).

2.7.3. Örgütsel Yurttaşlık

Örgütsel yurttaşlık davranışı zorunlu olmayan ve tamamen kişisel seçime dayanmaktadır. Örgütü destekleyen ve kişisel seçim neticesinde kişinin sergilemiş olduğu davranışlardır.

Örgütlerin örgüt çalışanlarına karşı saygı duyması, örgüt çalışanlarına gerekli değeri vermesi, örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması, örgütün örgüt çalışanlarına güvenmesi, örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarına saygı göstermesi, örgüt yöneticileri örgüt çalışanları ihtiyaç duyduğunda destek ve yardımcı olması, örgütün örgüt çalışanlarının örgütten beklentilerini karşılıyor olması gibi etkenler örgütsel yurttaşlığın oluşmasını sağlamaktadır (Güneşer, 2002).

2.7.4. Örgütsel Motivasyon Artar

Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde örgüt çalışanları örgüt içerisinde veya örgüt dışında yaşadıkları engel ve problemleri atlatmaları daha kolaydır. Örgüt içerisinde kendini mutlu hissediyorsa, huzurlu hissediyorsa, güvende hissediyorsa, ekonomik olarak güçlü hissediyorsa, sosyal olarak desteklendiğini hissediyorsa karşılaştığı problemleri kendini örgüt içerisinde güvende hissetmeyenlere göre daha kolay atlatmaktadır.

Örgüt içerisinde kendisini güvende hisseden bireylerin sergilemiş oldukları performans ve motivasyonları pozitif yönde etkilemektedir. Güvenin hâkim olduğu örgütlerde çalışanlar örgütün ve diğer çalışanlarında desteği ile sorunların üstesinden kolayca gelmekte aynı zamanda bu kişinin moral ve performansına olumlu yansımaktadır (Afşar, 2013).

2.7.5. Örgütsel Dönüt

Örgütlerin gerçekleştirdikleri eylemlerin sonuçlarına ilişkin geribildirim almasıdır. Örgütlerin aldıkları dönütlerin sonuçlarının olumlu, olumsuz, başarılı, başarısız, doğru veya yanlış olması daha sonraki gerçekleştirecekleri faaliyetlerde çalışanların neyi neden yapacağını farkına varır ve kendisine olan güveni artar aynı zamanda doğru karar almasını sağlar.

Örgüt yönetimi ve örgüt çalışanları arasında elde edilen dönütlere yönelik bilgi paylaşımı örgüt içi iletişimi kuvvetlendirirken aynı zamanda güven ortamının oluşmasına ve doğru kararlar alınmasına katkı sağlar. Örgüt yönetimi ve örgüt çalışanları arasında elde edilen dönütlere yönelik bilgi paylaşımı örgüt içi iletişimi tek taraflı olmaktan çıkararak çift yönlü iletişimin de gelişmesine katkı sağlamaktadır (Dedehayır, 2002).

2.7.6. Örgütsel Verimlilik Artar

Örgütler, örgüt bireylerinin oluşturduğu olumlu sinerjinin büyüklüğü kadar verimlilik oluşturmaktadır. Örgüt üyeleri arasındaki paylaşımcı davranış, olumlu iletişim, örgüte olan bağlılık duygusu, örgüte ait hissetme, örgüt içinde kendini güvende hissetme, yönetici veya liderlerine olan güven, elde olan kaynakların en verimli şekilde kullanılması gibi başlıklar verimliliğin düzeyini belirlemede ana başlıklardan bir kaçıdır.

Örgüt içinde asgari ücretle çalışan bireylerden maksimum düzeyde yarar sağlanabilmesi için çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgüte ait olma hislerinin pozitif yönde uyarılması gerekmektedir. Burada esas görev örgüt yöneticisi veya liderine düşmektedir (Demir, 2018).

2.7.7. Örgütsel Eşitlik

Örgütler de örgütsel güvenin geliştirilmesinde örgütün gerçekleşen olumlu veya olumsuz bir eylem karşısında tutarlı davranış sergilemesidir. Örgütün tutarlı davranışı örgüt çalışanları tarafından olumlu karşılanacak bu da örgütsel güveninin tamamlanmasına katkı sağlayacaktır.

Örgüt çalışanları örgüt içerisindeki uygulama birliğinden, eşit davranıştan, adaletten etkilenmekte aynı zamanda da örgüte duydukları bağlılıkları ve yöneticilere duydukları güven düzeyleri artmaktadır. Örgüt yöneticisine ve örgüte duyulan güven çalışanların adalet, iş doyumunu, bağlılıklarını, işten ayrılmak istememeleri bakımından bağlayıcı bir rol üstlendiği görülmektedir. Örgüt içerisinde eşit muamele yapılması örgüt çalışanları arasında örgütsel güveni yükseltirken bir taraftan da çalışanların iş doyumunu sağlamaktadır (Toprak, 2006).

2.7.8. Örgütsel Yetkilendirme Artar

Örgütlerde örgüt yöneticileri ile örgüt çalışanları arasında oluşan örgütsel güven çalışanların gerçekleştirecekleri faaliyetlerde kendisinin karar vererek eylemi gerçekleştirmesine olanak sağlamaktadır.

Örgüt çalışanının gerçekleştireceği faaliyet için hiç kimseden onay almadan karar vermesi ve gerçekleştirmesi yetkilendirmedir. Yetkilendirme kavramı yetki kavramı ile aynı anlama sahip değildir. Yetki devri kavramına göre yetkilendirme kavramı daha geniş anlama sahiptir. Üst bir yöneticinin kendisinin karar vereceği bir konudaki yetkisini gönüllü olarak astlarına devredebilmesi ve istediğinde geri almasıdır. Yetkilendirme ise eylemi gerçekleştiren kişinin gerçekleştirecek görevle alakalı kararların tamamını görebilmesi ve aynı zamanda bu eylem için kişinin eğitilmesidir (Çınar, 1999).

2.7.9. Örgütsel İş Birliği Artar

Örgütsel güvenin oluşması örgüt çalışanları arasındaki işbirliğinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Örgüt çalışanları arasındaki iş birliği örgütsel güveni desteklerken, örgüt çalışanları arasındaki örgütsel güvende iş birliğini desteklemektedir.

Herhangi bir nedenden dolayı işbirliği veya zaruretten meydana gelen ortak yapılması gereken çalışmalarda örgüt çalışanları karşılıklı olarak birbirlerini daha iyi anlayacak ve güvenin boyutu ileri seviyeye taşınacaktır. Güven ilerleyen süreçlerde kişiler arasında dostluğun oluşmasını sağlamaktadır (Reyhanoğlu, 2006).

Örgüt çalışanları arasında karşılıklı güvenin olması gerekmektedir. Eğer bireyler arasında güven gelişmemiş ise çalışanlar resmi kurallar çerçevesinde hareket edeceklerdir. Resmi kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen iş birliği, çalışmalarında verimliliğin ne düzeyde gerçekleşeceği kuşkuludur. Bu nedenle gruplar arasında güven olmadan iş birliği de olması oldukça güçtür (Güneşer, 2002)

2.7.10. Örgütsel Güven Geliştirme

Örgütsel güvenin oluşturulması ne sadece örgüt yöneticilerinin görevi nede sadece örgüt çalışanlarının görevidir. Örgütsel güvenin tam anlamı ile hedefe ulaşabilmesi için örgüt üyelerinin tamamının bu sürece katılımı ile mümkündür. Örgütsel güven ortamının oluşmasında özellikle örgüt yöneticilerinin sergilemiş oldukları davranışlar ve tavırlar örgüt çalışanları açısından önemlidir.

Örgüt çalışanlarının arasındaki ilişkilerin içten ve samimi olması, örgüt içerisinde kimin hangi vazifeleri gerçekleştireceğinin açık ve anlaşılır olması, kişilerin sorumluluklarının belirlenmesi, örgüt çalışanlarının verilen görevi gerçekleştirecek düzeyde kalifiye personel olmaları örgütün güven oluşturmada ve geliştirmesinde önem arz etmektedir (Cufaude, 1999).

Örgütsel güvenini oluşturulması ve geliştirilmesi örgütün varlığını, rekabet gücünü, geleceğini devam ettirebilmesi için direkt olarak etkileyen esas konuyu oluşturmaktadır. Örgüt çalışanlarının içinde buldukları örgütün tamamına olan güvenleri arttıkça; bireyin performans düzeyinin yükselmesine, örgütsel bağlılığının artmasına, kişinin gelecek kaygısı yaşamamasına, yaşadığı sorunların üstesinden gelmesine, örgüt içi iletişimin gelişmesine, sosyal yaşam kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır (Asunakutlu, 2002).

2.8. Örgütsel Güvenin Tarihçesi

İnsan varoluşundan beri yalnız bir varlıktır. Bu yalnızlığını ilk önce ailesi, sonra ailesinin akrabaları ile daha sonra yaşadığı çevre ve en sonunda ise içinde bulunduğu toplum ile ortadan kaldırmaya çalışır. Burada bireyin yalnızlığını gidermesinde ki ana etken güven duygusudur. Birey önce ailesine güvenir, sonra akrabalarına güvenir, daha sonra yaşadığı çevredeki insanlara güvenir en sonunda ise içinde bulunduğu topluma güvenir.

Sosyal ilişkilerini yönetmek isteyen bireyler kendisinin koyduğu kurallar, toplumun koyduğu kurallar, yakın çevresindekilerin koyduğu kurallar ve değerleri temel alarak oluşturmaktadır (Soydaş, 2021). Güven bir anda kazanılabilen bir değer değil oluşumu zaman gerektiren bir kavramdır. En temel anlamda doğruluk ve dürüstlüktür (Demircan ve Ceylan, 2003). Bir insanın, diğer insan veya insanlara karşı göstermiş olduğu olumlu tavır ve tutumların tamamı güven kavramını oluşturmaktadır (Tüzün, 2007).

Güven sadece bireysel bir seçenek olmayıp aynı zamanda bireyin dâhil olduğu tüm örgütlerin birinci vazgeçilmezidir. İçinde bulunduğumuz çağda insan kaynakları yönetiminin önemi artmakta ve insanlar arasında var olan rekabet duygusunun yüksek olduğu çağdaş yönetim biçimlerinde güven esaslı bir yere sahiptir (Dinç, 2007).

Örgüt teorileri, örgüt yönetim modelleri ve yönetim kuramlarının araştırılmasından sonra araştırmacılar örgüt üyelerine ve örgütsel güvenin araştırılması konusuna daha fazla önem göstermişlerdir (Kahveci, 2015). Güven kavramı birçok bilim dalında araştırma konusu olmuştur. Özellikle psikoloji, sosyoloji, tarih, ekonomi, siyasi bilimler gibi daha birçok bilim alanında belirgin düzeyde varlığından söz edilmektedir.

Tarihsel gelişimine bakıldığında güven kavramının 13. yüzyıla kadar ulaştığı ve varlığının insanların toplumsal yaşamları kadar eski olduğu söylenmektedir. Toplumsal alanlarda araştırma yapan zamanın araştırmacıları sosyal yaşamın dengesinin korunabilmesi için güven kavramının önemine vurgu yapmışlardır (Çimen, 2007).

Güven kavramı tarihin her noktasında adından söz ettirse de etkilerinin araştırılması özellikle 19. yüzyılda Avrupa'da baş gösteren ve dünyanın geneline yayılan sanayi devrimi ile boy göstermiştir. Kişiler arası ilişkilerin önemli unsurlarından olan güven, örgütler açısından da önemli bir yer tutmaktadır ve örgütsel güven kavramına olan ilginin geçmişten günümüze kadar artarak devam ettiği görülmektedir (Yücel ve Samancı Kalaycı, 2009).

Sanayi devrimi ile örgütlerde hiyerarşi hâkim olurken, örgütler de katı kurallar oluşturulmuştur. İnsanlar makineleştirilmeye çalışılmış ve bu süreçte insanın ortaya koyduğu emek yok sayılmıştır. Örgüt yönetimi konusunda araştırma yapan Taylor (1911) sanayi devrimini bilimsel sürece dâhil etmiş "*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*" isimli çalışmayı ortaya koymuştur.

Taylor (1911) verimlilik ve yönetimi en üst seviyeye çıkarmak istemiş ve bu çalışmayı oluşturmasının çıkış noktası ise örgüt çalışanlarına güvenilemeyeceğini ve örgüt çalışanlarının bu davranışlarının kontrol edilebilmesi için çok sıkı denetimlerin oluşturulmasına ihtiyaç olduğunu belirtmiştir (Akt., Zoutberg, 2015). Güven kendine has bir öneme sahip olması nedeni ile araştırılması ve güveni etkileyen etmenlerin belirlenmesi, zaman içinde kendini geliştirerek devam edecektir.

2.9. Örgütsel Güven ile İlgili Modeller

Örgütsel güven kavramı ile alakalı pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Literatürde adından en fazla söz edinilen araştırmaların açıklaması yapılacaktır.

2.9.1. Nyhan ve Marlowe'un Örgütsel Güven Modeli

Oluşturulan bu örgütsel güven modelinin temelini örgüt yöneticileri ile örgütün kendisi üzerinde durulmaktadır (Eğriboyun, 2013). Örgüt çalışanlarından maksimum düzeyde fayda sağlamayı amaç edinmiş örgütlerde ortak bir düşüncenin ve birlikte paylaşım anlayışının olduğu ortamların gerektiğidir. Örgütlerin belirli bir vizyon dahilinde ulaşmak istedikleri amaçlarına az gider ile çok gelirin elde edilmesini sağlayan yöneticileri konu alan modeldir (Koçel, 2015).

2.9.2. Mishra Güven Modeli

Bu güven modelinde bireylerin bireysel kurdukları bağlantı ve gerçekleştirdikleri oluşumlara yönelik beklentileri ortaya koyan bireysel güven kavramıyla, örgütsel ilişkileri ve davranışları tabir eden örgütsel güven kavramı birbirlerini bütünleyen iki ögedir (Başaran, 2022). Kişisel güven, bireyin bireysel olarak yaşadığı ilişkilerden ve davranışlardan doğan beklentilerden oluşurken, örgütsel güvende ise kişinin örgüt içinde yaşadığı ilişki ve davranışlara göre beklentilerini oluşturmaktadır (Tüzün, 2007). Mishra güven modelini dört gruba ayırmıştır.

Yeterlilik Boyutu: Örgüt üyelerinin örgüt ve örgüt yönetimine duydukları güveni ifade eder. Örgütün istediği düzeyde oluşuna yönelik örgüt üyesinin kesin olarak emin olmasıdır (Demir, 2021). Bireysel veya örgütsel olarak istenilen standartların gerçekleştirilebilmesine bağlı olarak yöneticinin kendinden beklenen liderlik yeterliliğine ulaşmış olmasıdır (Saruhan, 2019).

Açıklık Boyutu: Örgüt üyesinin ve örgüt yöneticisinin birbirlerine karşı açık ve dürüst olmalarını ifade etmektedir (Demir, 2021). Güven veren ile güven duyan arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak saydam, açık, şeffaf, dürüst bir biçimde olmasını ifade eder (Saruhan, 2019).

İlgililik Boyutu: Bir tarafın diğer tarafın refahına karşı ilgili olması durumudur. Örgüt üyeleri elde edeceği kazanımlarının korunacağı ve güvende olacakları konusunda örgüte karşı güven duymayı isterler ve örgütün tavrının, davranışlarının örgüt üyesinin istediği yönde olması ilgililik olarak görülmektedir (Demir, 2021). Kişinin kendi çıkarlarını koruması ve aynı zamanda da diğer bireylerin çıkarlarını korumaya çalışmasıdır. Yönetici olan kişilerin örgüt çalışanlarını çıkarlarını koruyacaklarına dair duyulan güvendir (Saruhan, 2019).

Güvenirlilik Boyutu: Karşılıklı iki tarafın birbirine karşı güvenilir davranış içinde olmaları, söylemlerde bulunmaları, eylemler gerçekleştirmeleri konusunda tutarlı davranışlar sergilemelerini ifade eder (Saruhan, 2019). Güven veren söylem ve tutarlı davranışları ifade eder. Söylenen söz ile gerçekleştirilen eylemin birbiri ile tutarlı olması durumudur. Yönetici ile çalışan arasında ki tutarlı söylem ve davranışlar güvenin oluşmasını sağlayacak ve bu durum iş hayatında alınan karar ve davranışları etkileyecektir (Demir, 2021).

2.9.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bu güven modelinde örgütsel güven, örgütsel ve kişisel olmak üzere iki bölümde ele alınmıştır. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgüt içi davranış ve ilişkilerinden oluşurken; bireysel güven ise bireyin davranış ve ilişkilerinden oluşmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgütsel güven algılama düzeylerinin farklı olması sonucunda oluşan örgütsel sonuçların vasıtasıyla örgütsel güveni ölçmeye yönelik geliştirilmiştir. Kişisel güven, kişinin başkalarından olan beklentilerini oluştururken, örgütsel güven ise örgüt çalışanlarının örgüt içi ilişkilerinden ötürü beklentilerini oluşturmaktadır (Eğriboyun, 2013). Güven kavramını kişisel ve örgütsel olarak iki bölüme ayıran bu model bireyin hareket, davranış, iletişimindeki temennilerini bireysel; örgüt içi eylemlerden kaynaklanan temennilerini de örgütsel güven olarak tanımlamaktadır. Farklı seviyelerde görülen güven düzeyinin oluşmasında bireysel ve örgütsel güvenden kaynaklandığı söylenebilir (Tüzün, 2006).

2.9.4. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Bu güven modelinde Mishra tarafından oluşturulan güven modelinin alt boyutları olan yeterlilik, açıklık, ilgililik, güvenirlilik boyutlarından farklı olarak “özdeşleme” boyutu eklemiştir. Örgüt üyeleri örgütün amaç ve hedeflerini ne kadar çok benimserse güvende o kadar çok artmaktadır. Özdeşleşme ile örgüt üyelerinde bir olma, ortaklaşa hareket etme, iletişimin üst seviyede olması, örgüt çalışanlarının örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi, ortak paydada birleşme, uzlaşma içinde olma şeklinde görülmektedir (Ertuk, 2021).

2.9.5. Blau Güven Modeli

Bu örgütsel güven modelinde, örgütsel güven duygusal, davranışsal ve bilişsel olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Güven duygusu, inanç ve güven davranışı bu üç bölümü oluşturmaktadır. Örgüt yöneticisinin güvenilir bir yönetici olarak tanımlanabilmesi

için belirlenen bu üç bölümden örgüt çalışanı tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütsel güvenin oluşabilmesi için iyi davranma, hoşgörülü olma, dürüst olma, çıkarıcı olmama, fırsatçı olmama örgütsel güvenin oluşumunda önem arz etmektedir (Ertuk, 2021).

2.9.6. Luhmann Güven Modeli

Luhmann örgütsel güven modelinde örgüt içerisinde yapılacak tam teşekküllü bir güven çalışmasının sonuçlarının incelenerek sosyal bir hipotez oluşmasını sağlamak amacıyla toplumu oluşturan tüm sistemleri tüm yönleriyle incelenmesi gerektiği ve bireylerin toplumsal sistemleri inşa ettiğini savunulmaktadır. Güven oluşturma da sürecin ve iletişimin önem ihtiva ettiğini ve bu iki kavramın güven oluşturmada esas pay sahibi oldukları ifade etmektedir. Örgütler içerisinde güven oluşturma da iletişim birinci koşul ve en büyük etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Bakhshkandı, 2014).

Toplumların kendi iç dünyalarında oluşturdukları bir düzen vardır. Toplumun içerisinde düzenin sağlanmasında güven veren ile güvenen arasındaki bağ, aynı alanda hak sahibi olan hissedarların birbirlerine karşı his farkındalığı ve hissedarların güven oluşumuna yönelik istekleri güven oluşmaktadır. Örgüte olan güven, örgüt çalışanına güveni oluşturacaktır. Bireysel ve toplumsal güvenin oluşmasında bu iki etkenin bir arada olması ile meydana gelmektedir (Bakhshkandı, 2014).

2.9.7. McGregor'un Teorisinde Güven

Douglas McGregor'un ortaya koyduğu X ve Y güven modeli güdülenme, insanların davranışı, üretkenlik üzerine araştırma yapan diğer araştırmacıların çalışmaları temel alınarak oluşturulmuştur. Bu modelde iki farklı örgüt üyesi vardır. Birincisi X teorisi ikincisi ise Y teorisidir. X teorisine göre çalışanların güdülenme ve davranışlarının kötümser olduğu ortaya konulurken, Y teorisinde ise çalışanların güdülenme ve davranışlarının iyimser olduğu ortaya konulmaktadır. X teorisine göre örgüt çalışanları işten hoşlanmazlar, benmerkezcidirler, sorumluluk almaktan kaçınırlar, değişime karşı olduklarını; Y teorisine göre örgüt çalışanları sorumluluk aldıkları, çalışmaktan zevk aldıklarını, örgütün amaç ve hedeflerini benimsediklerini, istekli olduklarını savunmaktadır. Örgüt çalışanlarının amaç ve hedefleri esas alındığında X teorisinde örgüt çalışanları örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında tembel davranışlar içerisinde bulunmaktadırlar. Bu teoride örgüt yöneticileri örgüt çalışanlarına güvenmemekte, çalışanların çalışma koşullarında, çalışanların çalıştığı

işlerin koşullarının ağır olmasında, çok sıkı denetim ve yaptırımların olmasında, örgüt yetkisinin tek bir merkezde toplanmaktadır. Böylece örgüt çalışanları olumsuz etkilenmekte, memnuniyetin olmadığı, çalışanların haz almadıkları, iletişimden uzak bir örgüt yapısı görülmektedir (Koçel, 2003).

Y teorisinde örgüt çalışanları örgüte güven duymaktadır. Aynı zamanda da örgüt çalışanları bu teoride örgüte yaptıkları katkıdan dolayı psikolojik anlamda desteklenmekte, maddi ihtiyaçları giderilmekte, bireysel inançlarına saygı duyulmakta, kişinin amaçlarının ve hedeflerinin örgütün amaçları ve hedefleriyle aynı paralellikte olması örgüte pozitif bir katkı sunmaktadır.

Y teorisinde her birey kendi üzerine vazife olan görevleri denetim olmadan yerine getirmekte, kişi sorumluluklarını bilmekte, ödüllendirmenin olduğu, yetki paylaşımının yapıldığı, verimliliğin artırıldığı bir örgüt yapısı görülmektedir (Koçel, 2015).

2.9.8. Likert'in Teorisinde Güven

Likert örgütsel güven teorisini dört modelle açıklamıştır. Bu modellerden birincisinde örgüt ile alakalı verilecek tüm kararlar üst makamlarca alınmakta ve hiyerarşik bir biçimde en alt basamak çalışanlarına iletilmektedir. Burada güven bulunmamakta ve disiplin uygulamaları ön plandadır. İkinci modelde örgüt ile alakalı önemli hususlarda kararlar üst makamlarca alınmakta, örgütün bazı konularında örgüt üyelerinin görüşleri alınmaktadır. Burada kısmen güven bulunmakta ve disiplin uygulamalarının bazıları alt kademeler devredilmiştir. Üçüncü modelde örgüt ile alakalı kritik kararlar üst makamlarca alınmakta, diğer konularda alınacak kararlarda çalışanların deneyim ve bilgilerine başvurulmaktadır. Tam anlamı ile güven ortamı olmasa da yüksek düzede güven vardır. Çalışanların motivasyonları yükseltilmeye çalışılır ve denetim rollerinin büyük bir bölümü astlara aktarılmıştır. Dördüncü modelde örgüt ile alınacak olan kararlarda üst yöneticiler örgüt çalışanlarına tam anlamıyla güvenmekte ve kararların alınmasında tüm çalışanların katılımının sağlanması esastır. Disiplin kontrolü yerine alınan kararlardan dolayı ortaya çıkan sonuca göre gerekenin yapılması çalışanlara bırakılmıştır (Eren, 2017).

2.9.9. Stephen Covey'in Güven Modeli

Stephen Covey'in örgütsel güven modelinde güven kavramı karakter ve beceri kavramları ile ilişkilendirilmiştir. Bireyin karakteristik özellikleri ve yaşam süresince

edindiği tecrübeler güven sürecini oluşturmaktadır. Bireyin kabiliyeti yaşam tecrübesi, ilgilendiği bilim dallarından, eğitim gördüğü okullardan, örgütlere katılımından, deneyimlerinden oluşmaktadır (Yüksel, 2009).

2.9.10. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetmel Güvenilirlik Modeli

Whitener ve arkadaşları örgütsel güvenilirliği beş başlık altında incelemişlerdir.

Davranışsal Tutarlılık: Örgüt yöneticilerinin sergilemiş oldukları tutum, tavır, davranışlarında ortaya koymuş oldukları tutarlılıkların, örgüt çalışanları tarafından algılanması ile gelecekte ortaya çıkabilecek olaylarda nelerin olabileceğinin öngörülmesini sağlayacak ve yöneticilere olan güven düzeyi artacaktır (Eroğlu, 2014).

Davranışsal Bütünlük: Davranışsal tutarlılık ile davranışsal bütünlük neredeyse bir birinin aynısı olsa da arada küçük farklılıklar bulunmaktadır. Davranışsal tutarlılıkta örgütlerin bir konu hakkında tavırlarının geçmişten günümüze kadar olan bölümünde ne olacağı tahmin edilirken, davranışsal tutarlılıkta ise örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarının nezdinde davranış ve tutumlarında tutarlı olmalarıdır. Burada esas temeli doğruluk ve dürüstlük oluşturmakta ve böylece örgüt çalışanları güven duydukları yöneticilere karşı yakınlık göstermektedir (Demir, 2021).

Kontrol Paylaşımı ve Dağılımı: Yönetim sisteminde görevli bireylerin örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgüt çalışanlarının kontrolünde olan kaynakların doğru kullanımını sağlamak için oluşturulmuş sistemdir (Tomor, 2010).

İletişim: İletişim, kişinin kendisi ile başlayıp çevresini, doğayı, çevresindeki uyaranları ve diğer bireylerle işbirliği içerisinde hareket etme durumudur. İletişimin sürekliliğinin sağlanabilmesi için iletişimin düzeyinin yüksek, açık, anlaşılır, sade, karşılıklı olması gerekmektedir (Vural, 2012).

İlgili Olma: Örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerinin sorunlarına yönelik yapmış oldukları çalışmalar üyenin yöneticiye olan güven duygusunu yükseltmektedir. Örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenmesi, koruması ve kollayıcı davranış sergilemesi örgüt yöneticisi ile örgüt çalışanının arasındaki güven duygusunu yükseltmektedir (Demir, 2021).

2.10. Sessizlik ve Örgütsel Sessizlik

Örgüt; insanların yaşamlarını kolaylaştırmak, düzen sağlamak, huzuru sağlamak, güvenlik ihtiyacını gidermek ve daha birçok etkenin oluşturulmasını sağlamak olarak düşünülebilir. Ancak örgüt içerisindeki insanların yasal süreçleri, yetkileri, adaletsiz uygulamaları, beklentileri, çıkarları, ahlak dışı davranışları, kuralsızlıkları ve diğer olumsuz uygulamalar karşısında kişilerin tepkisiz kalmaları örgütler bakımından tehlike zili olarak görülmektedir. Örgütün, örgüt yöneticileri ve çalışanların sergiledikleri istenmeyen davranışlar karşısında örgüt içerisinde sessiz kalanlar veya kasıtlı olarak sessiz kalanların olması kişisel çıkarların örgütün amaç, hedef ve çıkarlarının önüne geçtiğinin göstergesidir. Örgütlerin örgüt çalışanlarına sağladıkları olanaklar kişisel olarak değişiklik gösterse de örgüt çalışanları tarafından algılanma şekli örgüt yönetiminin beceri ve gücünü ifade etmektedir.

2.10.1. Sessizlik

Sessizlik kavramı TDK' ya göre “*ortalıkta gürültü olmama; sukut, tıs*” olarak tanımlamaktadır (sozluk.gov.tr). İnsan bilimcileri ise sessizlik kavramını “*eylemsizlik*” olarak tanımlıyorlar (Nader, 2001). Sessizlik huzur, sakinlik, dinginlik veya gürültünün olmaması anlamına gelmekle birlikte çevresel özellik olarakta karşımıza çıkmaktadır (Çakıcı, 2007). Sessizlik kavramı korku, kızgınlık, küskünlük, şaşkınlık, sadakat, aşk, öfke, unutma, kızgınlık gibi birçok duygunun söze gelmesi demektir (Çakıcı, 2010).

Yaşadığımız yüzyılda ki teknolojik gelişme ve ilerlemeler dünya genelinde örgütler arasındaki rekabetin ve küreselleşmenin temel girdisi olan insanın önemini artırmıştır. Örgütlerin küreselleşen dünyada ki yarışa isimlerini yazdırabilmelerinin tek şartının insan faktörüne yaptığı yatırımların olduğu görülmektedir. Örgütlerin böylesi yatırımlar yapmasında örgüt çalışanlarının düşünce ve fikirlerine önem vermesi ile mümkündür.

Devamlı olarak rekabet çitasının yükseldiği günümüzde rekabet ortamının gereklerinden olan insan faktöründe aranan özelliklerden olan kendini yenilemesi, geliştirmesi, değişimlere uyum sağlaması, çevresel şartlara uyum sağlaması, deneyimleri, tecrübesi, bilgi birikimi ve yaratıcı fikirleri gibi özellikleri olan bireylerin olması ile mümkündür. Bu nedenle örgütün daha üst seviyeye ulaşmasında örgüt çalışanlarının örgüt için yapıcı öneride bulunmalarını, isteklerini, şikâyetlerini,

fikirlerini, düşüncelerini bilmesi ile mümkündür (Kulualp ve Çakmak, 2016). Sessizlik kavramı farklı bilim dallarında çeşitli anlamlarda incelenmiştir. Örneğin psikolojide sessizlik içe kapanıklık, özgüvensizlik, felsefe ve etikte sır saklama, bir bilgiyi kasıtlı paylaşmama, iletişimde konuşma ve sessizlik bir bütünün iki yarısı gibi bir birini tamamlamakta, sosyal ilişkilerde sıkıntı, sorunlardan kaçma gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Afşar, 2013).

2.10.2. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik kavramı örgüt bünyesinde faaliyet gösteren bir çalışanın sahip olduğu bilgileri örgütten kasıtlı olarak saklaması veya sessiz kalması iş gören veya çalışan sessizliği olarak tanımlanmaktadır (Bediroğlu,2020). Örgütlerde örgütsel sessizliğin oluşmasının nedenlerinin çalışma koşulları, çalışanların performansları, örgütteki etik sorunları, örgütteki sorumluluklar, çalışanların çalışma gücü, yönetimden kaynaklı sorunlar gibi etkenler neden olmaktadır (Yeşilaydın ve Bayın, 2015).

Örgüt üyelerinin içinde buldukları örgüt türlerine göre örgütsel sessizlik farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Meydana gelen sessizlik hali bazı durumlarda; bir konu ile alakalı bilgi yetersizliğinden kaynaklanırken, bazı durumlarda bir konu hakkında karar vermektan kaçınma veya karar vermeden kaynaklanırken, bazı durumlarda da başkalarının düşüncelerine uyma şeklinde çıkarken, bazı durumlarda ise kendini korumak ya da örgütü korumak şeklinde ortaya çıkarken bu nedenler daha farklıda olabilmektedir (Acaray, 2014).

Örgütsel sessizlik örgüt üyelerinin karşılıklı birbirlerinin düşünce ve fikirlerinden faydalanma olanağını ortadan kaldırmaktadır. Örgüt çalışanları uzmanı oldukları bir alanda bilgi sahibi değilmış gibi davranmakta ve sessiz kalmaktadır (Koçel, 2015).

Örgütsel sessizlik örgüt çalışanlarının örgüte olan güvenlerini, bağlılıklarını, iş doyumlarını, motivasyonlarını, performanslarını ve yenilikçilik özelliklerini azaltırken; diğer taraftan da morallerini, streslerini, değersizlik hislerini, işten kopma düzeylerini ve çaresizlik seviyelerini artırmaktadır. Örgüt içerisinde meydana gelen bu gibi durumlarda örgüt çalışanları arasındaki güven, ilişki, iletişim, paylaşım ve vatandaşlık gibi davranışların azalmasına neden olurken aynı zamanda yılmış davranışların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014). Örgüt içerisinde böylesi durumlar meydana geldiğinde bu örgütsel sessizlik fark

edilebilir ve bu durumu oluşturan etkenlerin nedenleri araştırılabilir aynı zamanda da gereken önlemler alınabilir (Öztürk, 2019).

2.10.3. Örgüt Üyelerinin Sessizliği

Örgütsel sessizliğin çıkış noktası bazen bir örgüt çalışanının kişisel düşüncesini paylaşmamasıyla başlayabilirken bazen de örgüt genelinde ki oluşan bir algıdan kaynaklanabilir. Bir örgüt üyesinin bir konu hakkındaki fikrini paylaşmaması ile başlayan süreç belirli bir zaman sonrasında birçok konuya dönüşürken bu durum örgüt çalışanları arasında yayılım göstererek örgütün tamamını kaplayan bir sorun haline gelebilmektedir (Yeşilaydın ve Bayın, 2015).

Örgüt çalışanlarının sessizliğinin temelinde aktif, kasıtlı, bilinçli ve amaçlı bu kavramlar yer almaktadır (Çakıcı, 2007). Örgüt çalışanlarının sessizliklerinin temellerini kişinin ilgi görmemesi, değerli hissettirilmemesi, düşünce ve fikirlerinin dikkate alınmaması, gerekli koşulları sağlayanların ödüllendirilmemesi, ekonomik düzenlemelerin sağlanmaması, çalışma koşullarının düzenlenmemesi, iletişim kanallarının kapatılması, yönetimin tavır ve davranışları gibi daha fazla nedenler ortaya konabilmektedir.

2.10.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Örgütsel sessizliği ortaya koyan nedenler incelendiğinde örgüt üyelerinden, örgüt yöneticilerinden ve örgütün özelliklerinden kaynaklanan nedenler olarak üç ana başlık altında incelendiği görülmektedir.

2.10.4.1. Örgüt Üyelerinden Kaynaklananlar Nedenler

Örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde sessizlik davranışı ortaya koymasının temelinde çok farklı etkenler mevcut olabilir. Örgütlerin sahip olduğu özellikler (örgütsel iklim, örgüt çalışan sayısı, örgütün yapısı, örgütün gösterdiği faaliyet türü) örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki hareketlerini ve davranışlarını belirleyen faktörlerdir (Çakıcı ve Aysen, 2014).

Örgütlerin kendilerine has özellikleri olduğu gibi örgütü meydana getiren örgüt çalışanlarının da kendine has karakteristik özellikleri vardır. Örgüt çalışanının sahip olduğu kişisel özellikler örgüt ortamında çekimser / girişken, aktif / pasif, çalışkan / çalışmak istemeyen, iletişim becerisi yüksek / iletişim becerisi zayıf, kendinin ifade eden / kendini ifade edemeyen gibi çeşitli tutumlar ortaya çıkabilir. Bir örgüt

üyesinin daha önceki dâhil olduğu örgütlerde elde ettiği deneyim ve tecrübeler mevcut örgütte sergileyeceği tutum ve davranışları etkilemektedir. Örgüte yeni katılan ve daha öncesinde deneyim ve tecrübesi yetersiz olan bir birey örgüt içerisinde meydana gelen bir durumda düşünce ve fikrini söylemek istemeyerek sessizlik davranışı ortaya koyabilir. Kendisinden daha önce örgütte bulunanlar tarafından düşüncelerinin ve fikrinin kabul edilmeyeceği yönde fikre sahipse diğerleri tarafından dışlanma korkusu nedeni ile fikirlerini söylemeyerek sessizliği tercih edebilir (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

Örgüt çalışanları düşüncelerinin, fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınmayacağını düşündüklerinde, içinde buldukları durumu değiştiremeyeceğine inandıklarında, yapılan konuşmalar neticesinde çözüme kavuşamayacaklarını düşündüklerinde, konuşarak çözüm bulamayacaklarına inandıklarında, düşüncelerini paylaştıklarında kariyerlerinin olumsuz etkileneceğini hissettiklerinde, görüşlerinin diğerleri tarafından önemli görülmediğinde, söylemlerinin alay konusu olacağını düşündüklerinde, geçmiş yaşantılarında yaşadığı olumsuzlukları tekrar yaşayacaklarını düşündüklerinde gibi durumlarda kişi sessiz kalmayı, bilgi ve fikir paylaşımını reddedebilir (Amah ve Okafor, 2008).

2.10.4.2. Örgüt Yöneticilerinden Kaynaklananlar Nedenler

Örgütlerin sessizliği etkileyen önemli etkenlerden biride yönetimden kaynaklanan etkenlerdir. Örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarına yönelik negatif yönde buldukları bildirimler, kişinin kendisi hakkında kaygı, korku, endişe, üzüntü, öfke, kişinin kendine güvenini, negatif düşüncelerin çoğalması gibi hislerin çoğalmasına neden olmaktadır. Örgüt yöneticilerinin sahip oldukları yönetim düşünce biçimleri örgütsel sessizliğin oluşumunda etkilidir. Örgüt yöneticisinin içinde bulunduğu çağa göre kendisini güncellemesi ve yönetimde ki ilk gün ki kurullarla örgüt yönetmeye çalışması olumsuzlukların temelini oluşturmaktadır. Örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanları hakkında ki düşünceleri önemlidir. Örgüt yöneticileri çalışanlar hakkında güvenilmez, kendi çıkarlarını düşünen, sorumluluktan kaçınan, bencil, işten kaçınan gibi düşüncelere sahip olabilir (Afşar, 2013).

Örgüt yöneticileri çalışanların bencil ve güvenilmez oldukları düşünebilirler. Bu düşünceye göre hareket eden yöneticiler çalışanların bencil ve tembel olduklarını aynı zamanda bu kişilerin örgüt açısından en iyi olanın ne olacağını

umursamadıklarını düşüneceklerdir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlar hakkında böyle düşünmeleri yöneticilerin yönetim biçimini etkileyecek ve yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimden vazgeçilecek ve zamanla örgüt çalışanları düşüncelerini, fikirlerini, önerilerini paylaşmayarak örgütsel sessizliği oluşturacaklardır (Erenler, 2010).

Örgüt yöneticileri örgüt yönetiminin lehine olan iş ve işlemlerin önemli olduğu şeklinde düşünmeye sahip olabilmeleri örgütsel sessizliğin oluşumuna neden olmaktadır. Örgüt lehine olan davranışlar beraberliği, birliği, güveni, anlaşmayı, bağlılığı ve uzlaşma gibi etkenlerin örgütün sağlıklı olduğunu ortaya çıkardığı; örgüt aleyhine olan anlaşmazlık, tepki, muhalefet olma ve uyuşmazlık gibi durumların ise örgütün sağlıksız olduğu şeklindeki sahip oldukları düşünce biçimidir (Çakıcı, 2010).

2.10.4.3. Örgüt Özelliklerinden Kaynaklananlar Nedenler

Örgütlerin kendilerine özgü özellikleri vardır. Örgütlerin kendilerine has özellikleri örgüt çalışanlarının performanslarını, ekonomilerini, örgüte güvenlerini, örgüte bağlılıklarını, iş doyumlarını, yaşam tarzlarını ve benzeri birçok değişkeni etkilemektedir.

Örgütsel sessizliği; Özgan ve Külekçi (2012) kişisel nedenlerden ve örgütsel nedenlerden olmaz üzere iki bölümde incelemişlerdir. Yaşadığı toplum, kişiliği, yaşadığı çevre, tutumu, deneyimleri, iletişimi gibi etkenleri kişisel nedenleri incelerken; yöneticilerin tavrı, davranışı, kişiliği, iletişimi, sosyal özelliklerden oluşan yönetsel nedenler ile örgütün sahip olduğu örgütsel iklimi, kültürü, hiyerarşiyi, yapılanmayı örgütsel nedenler olarak değerlendirmiştir. Örgütlerde üst yönetimlerin görüşlerinin alt yönetime kadar ulaştığı ancak çalışanların görüşlerinin üst yönetime ulaştırılırken ilk yöneticiden başlayarak üst yönetime doğru engellendiği görülmektedir.

Ahlak dışı davranışlar, yönetim sorunları, çalışan performansları, öneriler, örgüt içi problemler, yöneticilerle ilgili sorunlar üst yönetim birimlerine ulaşmayan maddeler arasındadır. Örgüt çalışanlarının kendisini örgüt içerisinde güvende hissetmemesi, üst yönetim birimlerine güvenmemesi, açık sözlü olduğunda zarara uğrayacağını düşünülmesinden dolayı üst makamlara aktarımlar süzerek gerçekleşecektir. Elde edilen bilgilerin süzgeçten geçirilerek üst makamlara aktarılması etkili kararların alınmasını negatif olarak etkilemektedir (Aydın, 2016).

Örgütsel sessizliğin oluşumuna katkı sağlayan nedenlerden bir tanesi de sessizlik iklimidir. Örgüt içerisinde meydana gelen herhangi bir faktörle örgüt çalışanları uğraşırken; örgüt yöneticisinin kendi aktivite alanında hareket etmesi, çeşitli bölümlerle paylaşım içerisine girmeden olanları kaaleye almadan çözüm yolu aranmamasını ifade eden ortamdır. Korkunun ve gözdağının olduğu örgütlerde örgütsel sessizliğe başvurulması örgüt içerisinde güvende olunmasıdır. Bir işte bir çalışan kendi üzerine vazife olmayan bir eylemi gerçekleştiriyorsa; bu gizli cezanın olduğunun göstergesidir (Çakıcı, 2008).

2.10.5. Örgütsel Sessizliğin Türleri

2.10.5.1. Korumacı Sessizlik

Örgüt çalışanın kendini korumak yerine diğer örgüt çalışanı arkadaşlarının yararına olması adına kişinin sessiz kalmasıdır. Bir kişinin diğer çalışma arkadaşlarından birinin kusurunu gördüğünde arkadaşının zarar görmemesi için kişinin sessiz kalmasıdır (Çakıcı, 2010).

Bir bireyin çalışma alanında meydana gelen bir olayda örgüte veya örgüt çalışanlarına yarar sağlaması amacıyla kişinin düşüncelerini paylaşmamasıdır (Taşkiran, 2010). Örgüt çalışanlarının herhangi bir endişe duymadan çalışma arkadaşlarının ve örgütün yararını ön planda tutarak kişinin sessiz kalması sonucunda oluşan sessizlik türüdür. Örgütün ve örgüt çalışanlarının menfaatlerinin kişi tarafından gözetilerek kişinin kendi iradesi ile ortaya koyduğu tavidir (Erenler-Tekmen, Çetin ve Torun, 2016).

2.10.5.2. Kabullenici Sessizlik

Örgüt çalışanın mevcut durum hakkında fikir, düşünce ve önerilerini aleni olarak beyan etmenin veya farklılık oluşturmanın sonuç hakkında anlamlı bir değişiklik oluşturmayacağını düşünmesinde ötürü sessiz kalmasıdır.

Kabullenici sessizlik davranışı sergileyen bireyler pasif özellik gösterir ve süreç içerisinde de dâhil olmamaya çalışır. Kabullenici sessizlikte birey ilk önce pasifize olur daha sonra örgütsel süreçlerde yer almaz ve en sonunda örgütle olan ilişki kesme süreci yaşanmaktadır. Kabullenici sessizlik örgüt üyesinin örgüt içerisinde yaşanan herhangi bir olay, durum, konu veya hal ile ilgili olaylara bilerek razı olması ve konu ya da olay hakkında görüş, düşünce, öneri veya bilgiyi kasten söylememesidir (Taşkiran, 2010).

Örgüt çalışanın bilerek ve isteyerek mevcut durum veya olay hakkında konuşmak istememesidir (Alparslan ve Kayalar, 2012). Örgüt çalışanı mevcut durumu kabul etmekte ve gerekli şartlara razı gelmektedir. Var olan koşulları değiştirmek veya alternatif seçeneklerin varlığından yararlanmak istememektedir (Kolay, 2012).

2.10.5.3. Korunmacı Sessizlik

Bu sessizlik türünde birey örgütün bulunduğu durumu değiştirebilecek bilgi ve düşünceye sahip olmasına rağmen bu bilgi ve düşüncesini bilinçli olarak saklaması sonucunda ortaya çıkan sessizlik türüdür. Bireyin bilinçli sergilediği davranış çeşididir (Öztürk, 2019).

Kişi örgütten dışlanmak, örgüt yöneticisi tarafından olumsuz karşılanmak, çalışma hayatından alıkonulma, yükselme ve terfi alamama gibi nedenlerden dolayı kişinin bilinçli olarak sessiz kalmasıdır (Bozaslan, 2023). Örgüt çalışanın kendisini korumak ve aynı zamanda örgüt ile örgüt çalışanlarını korumak amacıyla kişinin sessiz kalmasıdır. Örgüt çalışanı arkadaşlarına ve örgüte gelecek zararlardan korunmak amacıyla kişinin sessiz kalmasıdır (Durak, 2012).

2.10.6. Örgütsel Sessizliğin Sınıflandırılması

2.10.6.1. Kişinin Sessiz Kalması

Örgüt çalışanın gerçekleşen bir olay durumunda kişinin herhangi bir baskı olmadan kendi isteğiyle bilinçli ve kasıtlı olarak yapılan davranış biçimidir. Böylesi bir durumda olayı yaşayan kişilerde konuşamama hali ile birlikte kendini ifade edememe durumunda olurlar.

Böylesi durumlarda bireylerde örtülü bilgilerde (çalışma biçimi, yeteneği, işi gerçekleştirme biçimi vb.) ve sezgisel bilgilerde (hisleri, muhakeme yapma vb.) bireyler sessiz kalırlar. İfade edilebilen konularda ise kavramsal olarak (bir işin yapılma sürecinde veya sonunda edinilen tecrübe) ve bilinç öncesi bilgi (zaman içerisinde kazanılan uzun vadeli tecrübe, belleği etkileyen ancak tabiri yapılamayan bilgi) açısından geçerlidir (Afşar, 2013).

2.10.6.2. Kişinin Sessiz Bırakılması

Örgüt çalışanları örgüt içerisinde gerçekleşen bir olay nedeni ile kendi istekleri doğrultusunda sessizliğe bürünebildikleri gibi bunun tam tersini yaşayarak kendi istekleri dışında da sessizliği seçmek zorunda kalabilirler.

Örgüt çalışanın gerçekteşen olay karşısında sessiz kalmasında bilinç dışı bastırma (gerçekteşen olayda kişinin kendi iradesinin dışında olması), bilinçli saklanan bastırma (gerçekteşen olayda kişi tarafından uysal davranış göstererek sessiz kalma) ve bilinçli bastırma (gerçekteşen olayda kişinin iradesi dışında boyun eğmesi veya kendini güvene almak için ses çıkartmaması) şeklinde ortaya çıkabilir (Afşar, 2013).

2.10.7. Örgütsel Sessiz Kalma Şekilleri

Örgüt üyeleri bilerek ve kasıtlı bir şekilde sergiledikleri sessizlik davranışını örgüt bünyesinde değişik şekillerde ortaya koymaktadırlar. Sessiz kalma durumları bazen söylenen söz şeklinde olurken, bazı durumlarda verilen sorumlulukların sorgulanmadan olduğu gibi kabul edilmesi şeklinde gerçekteşirken bazen de var olan sorun probleme karşı diğer örgüt üyeleri nasıl tepki veriyorlar ise onlar gibi davranışlar sergileyerek gösterebilirler. Örgütsel sessiz kalma biçimlerini aşağıdaki maddelerdeki gibi sıralayabiliriz.

2.10.7.1.Çalışan İtaati

Örgüt tarafından ortaya konan koşulları, şartları, durumları yargılamadan olduğu gibi kabullenmeyi ve tercih hakkının sınırlı oluşunu belirtir (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014). Örgüt çalışanlarının örgüt şartlarını sorgulamadan ve eleştirmeden kabul etmesini ve aynı zamanda seçeneklerin az olmasını ifade eder (Bildik, 2009).

2.10.7.2. Sağır Kulak Sendromu

Örgüt içerisindeki aksiyonun olmaması da denilebilir. Örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde duydukları rahatsızlıkları ilgililere doğrudan ve anlaşılır bir biçimde ifade etmekten kaçınmalarıdır (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

2.10.7.3. Pasif Kalma Razi Olma

Örgüt çalışanlarının içinde buldukları durumdan memnun olmaları, koşulları değiştirmeye yönelik hiçbir eylemde bulunmadıkları ve şartların değiştirilmesine yönelik faaliyette bulunmadıkları durumdur. Örgüt çalışanları ne yaparlarsa yapsınlar gerçekteşirdikleri davranışlarla bir fark yaratamayacaklarına inanmaktadırlar (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009).

2.10.7.4. Çekinme ve Başka Davranışlara Yönelme

Bu durum savunmacı sessizlik olarakta anılmaktadır. Böylesi durumda olan örgüt çalışanları kendilerini korumak, kendini çekmek ve kendini başka işlere yönelme biçiminde yer almaktadır (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

2.10.7.5. Geçmiş Tecrübeler

Bir kimsenin yaşadığı veya yaşayarak elde ettiği deneyimdir. Örgüt çalışanları geçmiş deneyimlerinde yaşadıkları neticesinde çevresinde gelişen olayları, durumları kontrol edemediklerini ve başarı elde edemediklerini fark ettiklerinde tekrar denemek için cesaret gösteremezler bu nedenle örgütsel sessizlik yaşanmaktadır (Acaray, 2014).

2.10.7.6. İlişkileri Zedeleme Korkusu

Örgüt içerisinde mesai arkadaşlarının birbirleri ile olan ilişkilerinin zedelenmemesi için işten kaytarma ve savsaklama gibi durumlarda mesai arkadaşlarının sessizlik örneği göstermelerinde aralarındaki ilişkiye zarar vermeme ve arkadaşının olumsuz bir durumda bırakmama korkusundandır.

Örgüt çalışanları arasında yaptıkları işler nedeni ile sosyal ilişkiler gelişmektedir ve bu nedenle örgüt içerisinde yaşanan olaylarda sosyal ilişkilerinin zarar görmemesi için rol almaktadırlar. Sosyal ilişkileri güçlü olan örgütlerde çalışanlar arasında karşılıklı anlayış, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, ortak anlayış, birlikte hareket etme, örgütsel bağlılık gibi etkenler işbirliğini ve ilişkileri güçlendiren etkenlerdendir (Acaray, 2014).

Örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki işleyişte zayıflıkları görmesine rağmen örgüt çalışanlarının bundan olumsuz etkilenebileceklerini bilmesine rağmen çözüm sunmak yerine sessizliği seçmesidir. Örgüt çalışanlarının olumsuzluğu seçme nedeni diğer çalışanlarla olan ilişkilerin bozulmaması sağlamaktır (Kahveci, 2015).

2.10.7.7. İzolasyon Korkusu

Örgüt çalışanlarının sürekli sorun çıkararak, şikâyet eden, memnuniyetsiz biri gibi algılanabileceğini ve bu nedenle izolasyona maruz kalacağını düşündüğünde sessiz kalabilmektedir. Örgüt çalışanlarının fikir, düşünce, isteklerini doğrudan açık bir şekilde söylemesini engelleyen etmenlerden biride izolasyon korkusudur. İzolasyon

korkusuna sahip örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki iş ortamında üst düzeyde performans sergilemelerinin mümkün bulunmadığı gözlenmiştir.

Örgüt çalışanlarının korkularını yenip üst yöneticilerle rahat iletişim kurmaları örgüt çalışanının performans seviyesini artırırken bu durum örgütünde pozitif yönde hareket etmesini sağlayacaktır. Örgütlerde örgüt çalışanlarını dışlanma korkusunu yenmeleri ve fikirlerini, düşüncelerini sessiz işitilecek şekilde ifade etmesinde örgüt yöneticilerinin örgüt iklimini sürekli olarak olumlu tutmaları ile olacaktır (Kolay, 2012).

2.10.7.8. Yöneticilere Güvenilmemesi

Örgüt çalışanları yaptıkları faaliyetler nedeni ile örgüt yöneticisi veya yöneticileri tarafından eleştirileceklerini ve olumsuz karşılayacaklarını düşündükleri için elinde bulunan bilgileri yanlış, eksik veya hiç iletmeyebilirler. Örgüt çalışanlarının ilettikleri bilgiler doğrultusunda örgüt yöneticileri karar alacaklar ve örgüte yön verecekleri için alınan kararların yanlış olması mümkün olabilir. Örgüt çalışanları ses getiren faaliyetlere katıldıklarında örgüt yöneticileri tarafından hoş karşılanmayacaklarını, olumsuz tepki ile karşılaşacaklarını ve konuşma eylemini gerçekleştirdiklerinde değişim yaşayamayacaklarına inanabilirler (Kahveci, 2015).

2.10.7.9. Konuşmanın Riskli Görülmesi

Globalleşen dünyada örgütlerin birbirleri ile rekabet edebilmelerinde önemli etken olan insan faktörüdür. Bu rekabet sürecinde örgüt müşterilerinin arzlarına, taleplerine ve istenen kaliteyi gerçekleştirmek için çalışanların risk, sorumluluk, inisiyatif gibi etkenleri almak zorunda kalmaktadırlar. Örgüt çalışanları terfi, iş yükü, sorunlu kişi olma, inanç, cezalandırılma gibi nedenlerden dolayı düşüncelerini söyleyememektedirler. Örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde yaşanan bilgi, beceri, yetenek, tecrübe, işleyiş gibi konulardaki eksikleri konusunda söylemlerde bulduklarında aynı şeylerin kendi başlarına gelebileceklerini düşündükleri için sessizlik davranışı gösterebilirler (Çakıcı, 2010).

2.10.7.10. Mobbing

Örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki kişi veya kişiler tarafından sistemli yıldırma davranışı, pasifize etme, iş yapmasına engel olma, iş yerinden ve işten soğutma, işten uzaklaştırma gibi etkilerle birey veya bireylerin sağlıklarını, mesleklerini, kişiliklerini, sosyal hayatlarını olumsuz etkileyen tutum ve davranışların tamamını

kapsamaktadır. Örgüt üyesi kişi veya kişiler tarafından sistematik olarak tekrarlayan, örgüt çalışanlarına yönelik psikolojik ve fiziksel davranışları ifade etmektedir. Örgüt içerisinde bir veya birden fazla insanın dışlanması, istenmeyen ilan edilmesi, fiziksel, sözlü taciz, itme, kakma, zorlama, bezdirme, yıldırma mobbing denir. Mobbing uygulamasında kasıt vardır (Aydın, 2016).

2.10.8. Örgütsel Sessizliğin Etkileri

Çağımızda yaşanan gelişmeler örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerinin, verimliliklerinin kalitelerini arttırmalarında örgüt çalışanlarının yadsınamaz katkıları bulunmaktadır. Bu süreçte örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde düşüncelerini, fikirlerini, alınan kararlara katılımları, yönetim ile iletişim kurmaları, bilgi paylaşımında bulunulmasının örgüte faydası ve örgütsel performansın yükselmesinde katkı sağlamaktadır.

Örgütün sağlıklı planlama yapmasında ve kararlar almasında iş görenlerin düşünce, fikir, tecrübe, dönütlere ihtiyaçları vardır. Örgüt yöneticileri örgütlerin sürekli olarak dinamik bir yapıya sahip olmaları için örgütü etkileyen iç ve dış etkenleri iyi analiz yapabilir, iş görenlerin düşünce ve bilgilerini istekli olarak örgüte sunmalarını sağlanabilir. Çalışanlar örgütlerin güçlü olmalarının temel kaynakları olabilirken bazen de çeşitli sebeplerden ötürü örgüt çalışanları sessiz kalmaktadırlar. Çalışanların ortaya koydukları bu sessizlik durumu bazen tüm örgüte yansımakta ve örgütün performansını olumsuz etkilemektedir (Acaray, 2014).

2.10.8.1. Sessizliğin Örgüte Etkisi

Örgütlerin içinde buldukları zamanda yol alabilmelerini sağlayan iç ve dış dinamiklerin hareketlerini kısıtlayan, gelişmesini, değişmesini engelleyen önemli etkenlerden biridir. Örgüt içerisinde barınan sessizlik yeni düşüncelerin, farklı görüşlerin, amaçların, bilgilerin, fikirlerin gelişmesine engel olmaya çalışacaktır.

Örgütsel sessizlik ile gerekli mücadele verilmediğinde örgüt yeni düşüncelerden, fikirlerden, farklı görüşlerden, bilgi akışı zenginliğinden ve farklı bakış açısından yararlanamayacak ve aynı zamanda bu yeniliklerin üretime katkı sağlamasından mahrum olacaktır. Farklılıkların sunmuş olduğu zenginlikler örgütün iç ve dış dinamiklerine katkı sağlamasının engellenmesi günümüzde örgütlerin devamlılıkları ve performanslarını arttırmalarına engel olacaktır (Acaray, 2014).

Örgüt iş görenlerinin sahip oldukları fikir, düşünce, eleştiri, görüş, öneri, analiz, paylaşım gibi etkenleri örgütten saklamalarının nedenleri olmaktadır. Örgütlerin iş görenlerin farklı bakış, yetenek, düşünce, fikir, bilgi gibi performansını artırma çalışmalarına engel olması örgütün engelleme potansiyelinin olduğunu, iş doyumunun düşük ve örgütsel bağlılık seviyesinin yetersizliğini göstermektedir (Amah ve Okafor, 2008).

2.10.8.2. Sessizliğin Çalışanlara Etkisi

Örgütler yaşanan sessizlik durumundan genel anlamda etkilense de sanki çalışanların bu durumdan etkilenmediği düşünülmektedir. Oysaki örgüt genelinde yaşanan sessizlik sadece örgütü etkilemekle kalmamakta aynı zamanda örgüt çalışanlarının kendilerine de zarar vermektedir (Afşar, 2013). Örgütlerde yaşanan sessizlik aynı zamanda çalışanların taşıdıkları olumsuz etkenleri tetiklemektedir. Çalışanların gerçekleştirdikleri işleriyle alakalı endişe ve sorun oluşturmakta aynı zamanda kişinin kendini güçsüz, yetersiz hissetmesine neden olmaktadır.

Çalışanların bağlılık, aidiyet, destek, bağlılık, iş doyum, güven, destek, takdir gibi duygularında azalma ve işten ayrılma isteği gibi isteklerinde artma yaşanmaktadır. Ayrıca kişi yetkin olduğu alanlarda sessizliğe bürünmekte, yaşadığı durum nedeni ile çelişkiler yaşamakta bu durum kişiyi rahatsız etmektedir. Duygusal olarak acizlik ve kendini değersiz hisseden birey verimsizlik yaşamakta ve işten ayrılmayı düşünmektedir. Çalışanların uzun vade de yaşadıkları sessizlik duygusu kişilerin örgütsel güven duygularında çöküş oluşturacaktır. Yaşanan bu olaylar neticesinde örgütsel verimlilik istenilen seviyelerden çok aşağıda olacaktır (Çakıcı, 2008).

2.10.9. Örgütsel Sessizliğin Tarihçesi

Sessizlik çevresel seslerden arınma olduğu gibi aynı zamanda da kişinin içsel düşüncelerin gürültüsünün azalmasıdır. Türk Dil Kurumu sessizlik kavramını belirli bir alanda gürültü olmaması durumu olarak tanımlamaktadır. Kişinin veya ortamın sessizleşmesi, sessiz hale gelmesi, sessiz olma durumudur. Çalışma hayatında ise çalışanların sessiz kalması ve sessizleşmesi olarak kullanılmaktadır.

Sessizlik kavramı normal anlamı dışında özellikle birçok farklı bilim dalı alanında kullanılmaktadır. Özellikle temel kaynağının insan ve insan yönetiminin olduğu alanlarda kendini daha fazla ön plana taşımaktadır. Sessizlik kavramının en çok sosyoloji, iletişim, psikoloji çalışmalarında öne çıkmaktadır. Sessizlik kavramı

toplumsal suskunluk, örgütsel suskunluk, özgüven yetersizliği, içine kapanık olma durumu, iletişimde yetersizlik gibi farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır (Çakıcı, 2010).

Örgütsel sistemlerin temel girdisi olan insan faktörü birçok etkenden etkilenmektedir. Örgüt içerisinde en etkili etken olan insan faktöründen en iyi düzeyde yararlanabilmek için örgütte korkuların ortadan kaldırılması, çalışanların öneri ve tavsiyelerini dinlenmesi, örgütün ilerlemesi ile ilgili dönütlerin verilmesi, çalışanların teşvik edilmesi örgüt açısından önemli konulardır. Örgüt içerisinde ani gelişen olumsuzluklarda örgüt yönetiminin bunları öngörmesi beklenemez.

Örgüt çalışanlarının kendi gerçekleştirdikleri eylemlerle alakalı doğru frekanslardan iletişim kurmaları örgütün eylemlerinin etkililiğini koruması ve aynı zamanda bunu geliştirebilmeleri açısından önemlidir. Örgütsel sessizlik örgüt çalışanlarının gerçekleştirdikleri faaliyetler hakkında ve bu faaliyetlerin daha ileri taşınması için konu ile alakalı bilgi, düşünce, fikir ve deneyimlerini kasten esirgemesidir (Alparslan ve Kayalar, 2012).

Örgütsel seslilik ve örgütsel sessizlik kavramları her ne kadar yeni kavramlar gibi görünseler de yarım asırdan beri yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında örgütsel seslilik ve örgütsel sessizlik kavramlarının tarihsel süreç içerisinde üç dönem halinde incelendiği görülmektedir. Birinci dönem 1970 ile 1980 (İlk Dalga) yılları arasında ki dönemi kapsamakta, ikinci dönem 1980 ile 2000 (İkinci Dalga) yılları arasında ki dönemi kapsamakta ve üçüncü dönem ise 2000 (Mevcut Dalga) yılından günümüze kadar olan süreci kapsamaktadır.

İlk Dalga: Bu dönem 1970 ile 1980 arasını kapsamaktadır. Bu dönem aralığında özellikle sesin kavramsallaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Örgütlerde oluşan ses ve sessizliğin birkaç türde olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarda ilk olarak ses ve sessizliğin sınıflandırılması yer alırken daha sonra susmanın tesiri ve sessizlik döngüsü ile alakalı çalışmalara yer verilmektedir (Brinsfield, 2009).

İkinci Dalga: Bu dönem 1980 ile 2000 arasını kapsamaktadır. Bu yıllar arasında ses ve sessizlik ile alakalı yapılan çalışmaların kapsamını muhbirlik, ilkeli örgütsel muhalefet, konu benimsetme, şikâyet konularının ön planda olduğu yeni alanlarla genişletilmiştir. 2000'li yıllara doğru özellikle sağır kulak sendromu ve sosyal dışlanma kavramları kendilerine yer bulmuşlardır. Örgütsel adalet alanında yapılan

çalışmalar “ses” ile ilişkilendirilmiştir. Örgüt çalışanlarının örgütü ilgilendiren önemli konularda konuşmaktan kaçınmaları araştırmacıların dikkatini çekmiş ve çalışanların özellikle hangi şartlar altında sessiz kaldıklarına yönelik araştırmalara ilgi artmıştır. Bu nedenle ilgili araştırmacılar sessizlikle alakalı kavramları daha derinden incelemişlerdir (Brinsfield, 2009).

Mevcut Dalga: Bu dönem 2000’li yıllardan günümüze kadar olan zamanı içerisine almaktadır. 2000’li yıllardan başlayarak özellikle yönetim ve organizasyon alanında yapılan ses ve sessizliğe yönelik yapılan araştırmalar hız kazanmış ve sessizlik kavramı literatürde kendine önemli yer bulmuştur. Bu dönemde yapılan çalışmaların birleştikleri ortak nokta sessizliğin ve sesliliğin yokluğundan ziyade anlamları ile birlikte ele alınmasıdır. Bununla birlikte bazı yapı geliştirilmesi, gözlemleme, bağısız, bağımlı, ılımlı gibi etkenlere bağlı deneysel içerikli çalışmalar yapılmıştır (Acaray, 2014).

2.10.10. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yaklaşımlar

2.10.10.1. Fayda-maliyet Analizi

Fayda maliyet analizinde bireylerin seslilik hallerinde konuşarak elde edecekleri kazanımlara göre sessizleşerek ödeyecekleri bedelin karşılaştırılmasıdır. Çalışanların doğrudan ödeyecekleri bedeller enerji ile zaman kaybı iken, dolaylı olarak ödeyecekleri bedeller ise imaj ve itibar kaybıdır (Bildik, 2009).

Örgüt çalışanlarının ödedikleri bedeller arasında terfi etmeme ve işini kaybetmede yer almaktadır (Çakıcı, 2010). Bir örgütte yeni alışmaya başlayacak olan bir birey gerçekleşebilecek olaylar karşısında ne çeşit bir tepki vereceğini önceden planlar. Örgüt çalışanları gerçekleşen olaylar karşısında kendi çıkarları doğrultusunda sesliliği veya sessizliği seçerler.

Yaptıkları seçimler doğrultusunda göstermiş oldukları tepkiler kendilerine kar ya da zarar olarak geri dönmektedir. Yaşanan bu ve buna benzer bir durumda fayda maliyet analizi yapmak gerekecektir. Örgüt çalışanlarının fayda maliyet analizi doğrultusunda vermiş oldukları kararların neticesi gün yüzüne çıkmamakta ve bu analiz yönteminde izlenen yol çalışanlar tarafından sergilenen içsel bir süreçtir (Kahveci, 2015).

Bu analiz modelinde kişiler daha önceki yaşamış oldukları deneyimleri ve yöneticilerin sergiledikleri davranışları baz alarak ne kazanacaklarına ve ne

kaybedeceklerine yönelik değerlendirme yapmaktadırlar. Seslilik veya açık sözlülüğün taşıdığı riskte hem fayda maliyet değerlendirmesi hem de duygusal değerlendirme vardır (Çakıcı, 2010).

2.10.10.2. Vroom'un Beklenti (Bekleyiş) Teorisi

Vroom'un ortaya koyduğu beklenti teorisi "*beklenti*", "*valans*" ve "*araçsallık*" olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Beklenti: Bireyin gerçekleştirdiği eylem ile sonuç arasındaki ilişkinin tamamını kapsamaktadır. Kişi gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerin sonucunda bazen ödül kazanacağını bazen de cezaya uğrayacağını inanır. Bireyin faaliyeti gerçekleştirmek için harcadığı emeğinin karşılığını alıp alamayacağına yönelik sergilemiş olduğu tutum "*beklenti*" olarak açıklanabilir.

Kişi bir eylemi gerçekleştirmeden önce muhtemel olarak ulaşacağı sonuçlardan etkilenmektedir. Kişinin bir faaliyeti gerçekleştirdiğinde sergileyeceği performans ile elde edeceği ödül kişi tarafından karşılaştırılır. Eğer ortaya koyacağı performans ile alacağı ödül arasında doğru orantı var ise daha fazla çaba gösterirken; eğer ortaya koyacağı performans ile alacağı ödül arasında ters orantı var ise çaba göstermeyecektir. Kişinin gayret edebilmesi için alacağı ödül harcadığı emekten büyük olmalıdır (Afşar, 2013).

Valans: Kişinin ortaya koyacağı çaba sonucunda ulaşacağı ödülü isteme derecesidir. Bireyin yaptığı çalışma sonucunda elde edilecek olan ödül kişiyi ilgilendiriyorsa valans yükselir. Valans kavramı bireyin gerçekleştirdiği eylemin değeri ile kişinin o ödülü arzulama derecesidir.

Bir faaliyetin beklenen değeri ile ulaşılan sonuç neticesindeki değeri aynı olmayabilir. Valans matematiksel olarak ifade edilmek istenirse -1 değeri ile +1 arasında oluşan değişken olarak düşünülebilir. Elde edilecek ödülün değerinin ihtiyaç sahibinin kendisi belirlemektedir. Valans ne kadar yüksek olursa kişinin ortaya koyacağı performansta o oranda artacaktır (Koçel, 2015).

Araçsallık: Bireyin ortaya koyduğu çalışmayı tamamladığında verileceği söylenen ödülü hemen alacağına dair olan inançtır. Araçsallık, kişinin istediği sonuca ulaşmasının yolunun birinci eylemi gerçekleştirdiğinde varmak istediği ikinci bölüm yolundaki bekleyiştir (Afşar, 2013).

2.10.10.3. Sessizlik Sarmalı

Sessizlik sarmalı teorisinin temelinde örgüt çalışanları duygularının ve düşüncelerinin gerekli değeri görmeyeceğini ve kendi duygu ve düşünceleri ile benzer fikri taşıyan kişilerin sayılarının az olduğunu düşündüklerinde sessizliği tercih edeceklerini savunan düşüncedir (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011).

Örgüt çalışanları duygu ve düşüncelerinin içinde buldukları örgüt veya toplum tarafından kabul görmeyecekleri düşünebilirler. Bu nedenden dolayı örgüt çalışanları sahip oldukları duygu ve düşünceler örgüte yarar sağlayacak olsa da dile getirmeyebilirler. Eğer duygu ve düşüncelerinin gerekli olan değeri göreceklerine inandıklarında kendilerini ifade edebilirler (Çitli, 2015).

Aksi durumlarda birey toplumun veya örgütün kendini dışladığı hissine kapılacak mevcutta geçerli olan düşüncenin aksine söylemlerde bulunmayacaktır. Kişi düşüncesinin aksine bir toplumun içinde yer alıyorsa fikir ve düşüncelerinin değersiz olduğunu düşünecek ve sessizliği tercih edecektir. Bu tür durumların toplum veya örgüt içerisinde çoğalması nedeniyle bu durum örgütlerin birer ayrılmaz parçası haline gelecektir (Çakıcı, 2007).

2.10.10.4. Ajzen'in Planlı Davranış Teorisi

İlk olarak Ajzen tarafından ortaya konulan bu çalışma bir süre sonra Ajzen ve Fishbein'in (1970) ortak çalışmaları sonucunda geliştirilerek düşünülmüş eylem teorisi olarak adlandırılmıştır (Bayram, 2010). Düşünülmüş eylem teorisinde kişinin bir eylemi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğini belirleyen şey kişinin gerçekleştireceği olan eyleme yönelik niyetidir. Kişinin yapacağı şeyi yapmadan önce karar vermesi (sozluk.tdk.gov.tr).

Bir kimsenin gerçekleştireceği bir eylemi gerçekleştirmeden önce eylem hakkında karar vermesi niyettir. Bu teorisinin eksik kalan tarafı bir tek davranışın ortaya çıkması kişinin iradesine bağlı olan halleri tanımlamasıdır. Planlı davranış teorisi ve düşünülmüş eylem teorisinin birleştikleri ortak nokta kişinin bir davranışı gerçekleştirmesindeki temel unsurun niyet olduğunu belirtmişlerdir. Davranışın gerçekleştirilmesini etkileyen etmenler niyeti oluşturmada ve kişinin davranışı gerçekleştirmek istemesinin derecesini göstermektedir (Afşar, 2013).

2.10.10.5. Abilene Paradoksu

Kişi herhangi bir konu hakkında içinde bulunduğu örgüt ile aynı düşünceyi paylaşmasa da örgütün diğer üyelerinin istediklerini düşünerek ortak hareket etmeye mecbur kalmalarıdır. Kişi düşünce ve fikirlerinin içinde bulunduğu grubun diğer üyeleri tarafından benimsenmeyeceğini veya kabul edilmeyeceğini düşünebilir.

Grup içerisindeki diğer bireylerde farklı veya kişi ile aynı düşünce ve fikre sahip olabilirler. Burada birey kendi fikir ve düşüncelerinin grubun diğer üyelerinin ortak düşünceleri ile uyuşmadığını düşünerek ortak düşünceye itiraz etmez sessiz kalır, grubun ortak olarak belirlediği düşünülen düşünce ve fikre göre hareket eder ve eğilim ortaya koyar. Kişiler böylece sessizliği seçerek ortak düşünce olarak belirlenen fikir ve düşünceye göre hareket ederler (Harvey, 1988).

2.10.10.6. Kendini Uyarılama

Örgüt içerisinde bulunan bireyler meydana gelen değişimlere kolayca adapte olurken bazı bireyler ise yaşanan süreç içerisinde bu değişimi gerçekleştirememektedir. Örgüt içerisindeki bir birey kendi davranışlarını düzenlediğinde etrafına bıraktığı izlenimleri de kontrol edebilmeyi sağlayabilecektir. Örgüt çalışanlarının kendilerini uyarlamaları çalışma ortamlarına kendilerini tanıtmaya şekli de diyebiliriz. Kendini uyarılama teorisi bireyin gerekli uyumu sağlayabilmesi için davranışlarını ve hassasiyetlerini buldukları ortama göre değiştirirler ve aynı zamanda da çevrelerinde ki bireylerin davranışlarını izlerler ve ortama uygun olan davranışı gerçekleştirirler (Acaray, 2014).

Birey öncelikle içinde bulunduğu ortamda üstün olan düşünceyi ortaya çıkarır ve daha sonra üstün olan düşünceye davranışlarını değerlendirir; çıkan sonuca ve bulunulan ortama göre davranış sergilerler (Çakıcı, 2007). Kişi içinde bulunduğu ortamı gözlemler, kontrol eder, müdahale eder, bazen de oluşan netice doğrultusunda ortama göre davranış sergiler. Kişi kendisini bulunduğu ortama uyarlamada alt seviyede ise düşüncelerini kolay olarak söyler. Kişi kendini uyarılama konusunda üstün beceriye sahip ise kendi fikrini söylemek yerine örgüt üzerindeki yaygın olan düşünceyi ifade eder. Fakat fikrini belirtmede sessizliği tercih eder (Bildik, 2009).

2.11. Örgütsel Güven ile İlgili Araştırmalar

2.11.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Tüzün'ün (2006) ortaya koymuş olduğu araştırmada örgüt iş görenlerinin “*örgütsel güven*”, “*örgütsel kimlik*” ve “*örgütsel özdeşleşme*” algıları bakımından örnek model önerisinde bulunmayı ve belirlenen bu kavramlar ile demografik özellikler arasındaki ilişki belirlemeye çalışmıştır.

Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) ortaya koyduğu çalışmada katılımcıların örgütsel güven ve alt boyutları hakkında ki algılarında değişkenlere göre bir farklılığın oluşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Okullar arasındaki öğretmen ve öğrenci sayıları değişkenine göre ise okulda öğretmen ve öğrenci sayısı düştükçe örgütsel güven düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cerit'in (2009) yapmış olduğu araştırmada etkin bir eğitim geliştirilebilmesi için okul müdürü, öğretmen ve veliler arasında işbirlikçi bir çalışmanın yapılabilmesinde öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel güven düzeyinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müdürle yapılacak işbirliğinde müdürlere ve öğrencilere olan güven düzeyinin, öğretmenlerle işbirliğinde öğretmenlere ve öğrencilere olan güven düzeyinin, ailelerle işbirliğinde müdür ve öğrencilere olan güven düzeyinin etkili olduğu görülmüştür. Okul ve paydaşları arasında oluşacak güven seviyesinin yüksek düzeyde olması iş birliğinin de yüksek seviyede olmasını sağlayacaktır.

İşçan ve Sayın'ın (2010) yapmış oldukları araştırmalarında katılımcıların iş doyumu, doğruluk ve güven algılarının araştırıldığı çalışmada kavramlar arasında olumlu yönde bir etkileşimin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öztürk ve Aydın'ın (2012) yapmış oldukları araştırmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlara üst seviyede güven duyduklarının neticesine ulaşılmıştır. Cinsiyete göre ulaşılan sonuçta kadın katılımcıların güven seviyelerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Girgin ve Bayraktar (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik güven algılarının ölçeğin genel boyutunda ve alt boyutlarında orta seviyede olduğu görülmüştür. Çalışmada belirlenen değişkenler bakımından sadece eğitim bölgeleri, mesleki kıdem ve bulunduğu kurumdaki çalışma süresi bakımından farklılığın olduğu görülmüştür.

Özdemir'in (2020) yapmış olduğu araştırmada katılımcıları iş tatminleri ile güven algıları arasında meydana gelen bağı araştırmıştır. Yapılan çalışmada üretmenler tarafından algılanan örgütsel güvenin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel güven leğinin alt boyutlarından olan paydaşlara güven boyutunda erkeklerin güven algılarının kadınların güven algılarından daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Grarslan'ın (2021) yapmış olduğu araştırmada retmenlerin örgütsel güven algısı düzeylerinin "*katılıyorum*" seviyesinde oldukları görülmüştür. Çalışmada retmenlerin güven algılarının yaş, mesleki kıdem ve cinsiyet bakımından ifade edilebilir bir fark göstermediği ancak kurumdaki çalışma yılına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

2.11.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Adams ve Wiswell'in (2008) ortaya koydukları çalışmalarında örgütlerdeki güven algısına etki eden unsurların belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada örgütler ve kişiler arasındaki güven ilişkisinin temeli çocukluk döneminde oluşturulan bağlanma kavramına bağlanmıştır.

Babelan ve Moenikia'nın (2010) ortaya koydukları çalışmalarında Ardebil ilinde yer alan kız liselerindeki örgütsel sağlık düzeyi ile güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma neticesinde okul sağlığı, üretim üyesinin güveni ile her boyuttan pozitif yönde ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Güvenin oluşumunda yöneticinin etkisi, moralin ve akademik başarının etkisi ile dikkate almanın vurgulandığı görülmüştür.

Kagy'nin (2010) yapmış olduğu ilkokul müdürlerinin kullandığı retmen güveni ve liderlik davranışları konulu araştırmasında üretmenler ve okul yöneticileri tarafından ilişkisel güvenin anlatıldığı şekliyle ilişkisel güven arasında eksiklik olduğunu ve okulların etkililiğini engellediği görülmüştür. Çalışmaya katılan yöneticiler güvenli ve sıcak bir ortamın örgütsel güven oluşturulmasının temel unsurlarından olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan üretmenler ise güven kavramını destek, ilgi ve dikkat olarak anlamışlardır. Yöneticiye güvenin, yöneticinin davranışlarından etkilendiği bu çalışma ile desteklenmektedir.

Gray, J. (2016) tarafından yapılan toplu güvenin, toplu etkinliğin ve okul yapılarının genel okul etkinliğindeki rolünün araştırılması konulu çalışmasında toplu güvenin

(öğretmenlerin öğrencilere, velilere, meslektaşlara ve müdüre olan güveni) sosyoekonomik durum dâhil diğer tüm değişkenleri kontrol ederek örgütsel etkinlik üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Handford ve Leithwood (2013) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerine karşı sahip oldukları güven düzeyinin ortaya çıkartmayı amaçlamışlardır. Çalışma neticesinde yöneticilerin ve öğretmenlerin yüksek düzeyde güvene sahip olduklarını ve ortaya çıkan bu güvenin öğrencilerin akademik başarılarına da yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.12. Örgütsel Sessizlikle İlgili Araştırmalar

2.12.1. Ulusal Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Çakıcı'nın (2007) yapmış olduğu araştırmada sessizliğin tarihsel gelişimini, teoride dayandığı temel oluşumları ve örgütlerde meydana gelen sessizliği incelemiştir. Çakıcı'nın yapmış olduğu bu çalışmanın ulusal anlamda yapılan ilk çalışma özelliği taşıdığı söylenebilir.

Çakıcı'nın (2008) yapmış olduğu "*Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma*" konulu çalışmasında ulusal anlamda yapılmış bir çalışma özelliği taşımakla beraber aynı zamanda da araştırmacı tarafından akademisyenlerin sessizlik algılarını ölçmeye yönelik hazırlanan "*Örgütsel Sessizlik Ölçeği*" kullanılmıştır.

Kahveci ve Demirtaş (2013) yapmış oldukları araştırmada kurum yönetiminin ve kurum çalışanlarının sessizliğe yönelik algılarını incelemişlerdir. Çalışma neticesinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin genel olarak sessizliği tercih ettikleri, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha sessiz kaldıkları, branş değişkenine göre sayısal alanda ders öğretmenlerinin ve dil öğretimi alanındaki öğretmenlerin diğer branşlara göre daha fazla sessiz kaldıkları, özellikle "*6-10 yıl*" mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha az veya fazla kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla sessizlik gösterdikleri, yaş ve hizmet süresinde ise sessizlik algılarının benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

Öztürk (2019) yapmış olduğu araştırmasında eğitim kurumlarında yapılan çalışmada eğitimcilerin kabullenici ve koruma amaçlı sessizliği seçtikleri sonucuna ulaşmıştır.

Demir (2021) yapmış olduğu araştırmasında katılımcıların örgütsel sosyalleşme seviyelerinin kısmen yüksek seviyede olduğunu ve katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının ise orta seviyede olduğu görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerinde etkili olduğunu, sosyalleşmenin artmasıyla birlikte sessizlik düzeyinin de azaldığı, katılımcıların örgüt hedeflerini içselleştirdiklerinde de sessizlik düzeyinde azalma olduğu, bireysel ilişkilerin, mesleki yeterlilik, siyasi etkenlerin, milliyetçilik unsurlarının ise sessizlik düzeyine etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.12.2. Uluslararası Düzeyde Yapılan Araştırmalar

Morrison ve Milliken'in (2000) yapmış oldukları "*Örgütsel Sessizlik: Çoğulcu Bir Dünyada Değişim ve Gelişimin Önündeki Bir Engel*" konulu araştırmada örgütsel sessizliği kavramsal olarak ele almışlardır.

Vakola ve Bouradas'ın (2005) yapmış oldukları "*Örgütsel Sessizliğin Öncülleri Ve Sonuçları: Ampirik Bir Araştırma*" konulu çalışmasında 677 katılımcıdan oluşan çalışma grubunda örgütsel sessizliğe yönelik "*üst yönetimin sessizliğe karşı tutumu*", "*gözetmenin sessizliğe karşı tutumu*", "*iletişim fırsatları*" olmak üzere üç boyut oluşturulmuş ve oluşturulan bu boyutların iş görenlerdeki sessizlik davranışı, örgütsel bağlılıkları ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Moaşa (2013) tarafından yapılan araştırmada kişilerin sahip oldukları örgütsel kimliğin seslilik veya sessizlik davranışı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Qazelvand ve Shahtalebi'nin (2016) yılında "*Azna Şehri Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizliği ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu araştırmalarında liselerde görevlerini gerçekleştiren öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki var olan ilişkiyi açıklamaya çalışmışlardır. Yapılan çalışma neticesinde liselerde görevlerini gerçekleştiren öğretmenlerin sessizlik algıları ile bağlılık algıları arasında ters yönlü bir orantının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Halbaw (2018) tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin düşük düzeyde, anlamlı ve negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması konuları ele alınacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasında ilişkinin olup olmadığına bakılması ve aynı zamanda değişkenlere hiçbir müdahalede bulunulmadan yapılan araştırmadır. Seçilen değişkenlerin birlikte değişkenlik gösterip göstermediği değişimlerdir (Karasar, 2016). İki değişkenin olduğu veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını ve eğer ilişki var ise bu ilişkinin ne tür bir ilişki olduğunun açıklanmasıdır. Değişkenlere yönelik tahminde bulunabilmek için yapılan deneysel olmayan çalışmadır (Christensen, Johnson ve Turner, 2010). Yapılacak olan araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılarak ve uygulanan anketten elde edilen veriler ışığında, örgütsel sessizlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki sınıf öğretmenleri açısından incelenmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Avcılar, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde görevlerine devam etmekte olan 350 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmacının belirlemiş olduğu çalışma grubunda ki bireylere en rahat ulaşabildiği yöntemdir. Çalışma grubundan isteyen herkesin örnekleme dâhil olmasıdır. Yapılan birçok araştırmada araştırmacıların bu yöntemi tercih etmektedir. Araştırmacıya zaman ve maliyet açısından tasarruf sağlasa da; kolay örnekleme yöntemi çalışmanın inandırıcılığını olumsuz etkileyebilmektedir (Baltacı, 2018).

Araştırmaya 350 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1' de gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	214	61.1
	Erkek	136	38.9
Yaş	25-35 yaş arası	114	32.6
	36-45 yaş arası	146	41.7
	46-55 yaş arası	63	18.0
	56-65 yaş arası	27	7.7
Medeni Durum	Bekâr	103	29.4
	Evli	229	65.4
	Boşanmış	18	5.1
Eğitim Durumu	Ön Lisans	7	2.0
	Lisans	273	78.0
	Lisansüstü	70	20.0
Mesleki Kıdem	1-9 yıl arası	93	26.6
	10-19 yıl arası	153	43.7
	20-29 yıl arası	78	22.3
	30 yıl ve üzeri	26	7.4
Okuldaki Çalışma Yılı	1-5 yıl arası	189	54.0
	6-10 yıl arası	83	23.7
	11-15 yıl arası	49	14.0
	16-20 yıl arası	19	5.4
	21 yıl ve üzeri	10	2.9
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek seçmeme	66	18.9
	İsteyerek seçme	284	81.1

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 214'ü (%61,1) kadın, 136'sı (%38,9) erkektir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 114'ü (%32,6) 25-35 yaş arasında, 146'sı (%41,7) 36-45 yaş arasında, 63'ü (%18) 46-55 yaş arasında ve 27'si (%7,7) 56-65 yaş arasındadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 103'ü (%29,4) bekâr, 229'u (%65,4) evli ve 18'i (%5,1) boşanmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 7'si (%2) ön lisans, 273'ü (%78) lisans ve 70'i (%20) lisansüstü programı mezunudur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 93'ü (%26,6) 1-9 yıl arası, 153'ü (%43,7) 10-19 yıl arası, 78'i (%22,3) 20-29 yıl arası ve 26'sı (%7,4) 30 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 189'u (%54) 1-5 yıl arası, 83'ü (%23,7) 6-10 yıl arası, 49'u (%14) 11-15 yıl arası, 19'u (%5,4) 16-20 yıl arası ve 10'u (2,9) 21 yıl ve üzeri süre okulunda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 66'sı (%18,9) mesleğini isteyerek seçmeme ve 284'ü (%81,1) mesleğini isteyerek seçme durumuna sahiptir.

3.3. Verileri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak verilerin elde edilmesinde hazırlanan örgütsel güven ve örgütsel sessizlik ölçeği uygulanmıştır. Uygulanan ölçeğin ilk bölümünde demografik özelliklere yönelik sorulara, ikinci bölümün de sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yönelik sorulara, üçüncü bölümde ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarını belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yönelik Çalışkan (2021) örgütsel güvenin ölçülmesine yönelik geliştirilen 17 maddelik “*Örgütsel Güven Ölçeği*” ile Çavuşoğlu ve Köse (2019) örgütsel sessizliğin ölçülmesine yönelik geliştirilen 20 maddelik “*Örgütsel Sessizlik Ölçeği*” kullanılacaktır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgiler bölümü hazırlanan ölçeklerin doldurulmasına katkı sağlayan bireyler hakkındaki demografik bilgilere ulaşmak için oluşturulmuştur. Kişisel bilgiler bölümünde eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, okulda ki çalışma yılı ve yaş, mesleği isteyerek seçip seçmeme ve cinsiyet bakımından yedi sorudan oluşmaktadır.

3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını belirlemek için Çalışkan’ın (2021) geliştirdiği örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Çalışkan (2021) tarafından yapılan çalışmanın Cronbach’s Alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliğini belirlemek amacıyla sağlık ve eğitim kurumlarında görev yapan iki ayrı örneklem grubunun ayrı ayrı KFA (Keşfedici Faktör Analizi) değeri alınmıştır. Her iki grupta da yapılan çalışmanın KFA sonuçlarına bakıldığında asıl değeri 1’den büyük olan üç boyut elde edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde 17 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşan ölçek oluşmuştur. Çalışma sonucunda ilk 7 madde “*çalışma arkadaşlarına duyulan güven*” boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,92; sonraki 5 madde “*yöneticiye duyulan güven*” boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,95 ve en son 5 madde ise “*kuruma duyulan güven*” boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,94 olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmada “*Örgütsel Güven Ölçeğinin*” ve KFA neticesinde ulaşılan üç faktörlü yapısının farklı bir sektörde doğrulanıp doğrulanmayacağını anlamak için DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) uygulanmıştır. Uygulanan DFA ile

ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tüm veriler örgütsel güven ölçeğinin geçerli bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel güven ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayısı 0.936 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına duyulan güven için Cronbach Alpha kat sayısı 0,915; yöneticiye duyulan güven için Cronbach Alpha kat sayısı 0,922 ve kuruma duyulan güven için Cronbach Alpha kat sayısı 0,877 olarak hesaplanmıştır. Tavşancıl (2006) $0.00 \leq \alpha < 0.40$ arasının güvenilir olmadığını, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ arasının düşük derecede güvenilir olduğunu, $0.60 \leq \alpha < 0.90$ arasının oldukça güvenilir olduğunu, $0.90 \leq \alpha < 1.00$ arasının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda örgütsel güven ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

3.3.3. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarını ölçmeye yönelik Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından geliştirilen “*Örgütsel Sessizlik Ölçeği*” kullanılacaktır. Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından yapılan çalışmanın Cronbach’s Alpha değeri 0,911 olarak bulunmuştur. Cronbach’s Alpha değerine bakılarak ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Yapılan bir çalışmada AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerinin 0,50 den ve CR (Birleşik Güvenilirlik) değerinin ise 0,70’ten büyük olması gerekir (Yaşlıoğlu, 2017). Örgütsel sessizlik ölçeğinin AVE değerinin 0,538 ve CR değerinin ise 0,946 olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlardan örgütsel sessizlik ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğunu söyleyebiliriz. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 1,2,3,4,5,9,11,12,13,19’uncu maddeler “*Kabullenici ve Pasif Sessizlik (KPS)*” boyutunu, 17,18,20’inci maddeler “*Fırsatçı Sessizlik (FS)*” boyutunu ve 6,7’inci maddeler ise “*Örgüt Yararına Sessizlik (ÖYS)*” boyutunu oluşturmaktadır.

Mevcut araştırmada örgütsel sessizlik ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayısı 0.954 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından olan kabullenici pasif sessizlik için Cronbach Alpha kat sayısı 0,921; fırsatçı sessizlik için Cronbach Alpha kat sayısı 0,874 ve örgüt yararına sessizlik için Cronbach Alpha kat sayısı 0,830 olarak hesaplanmıştır. Tavşancıl (2006) $0.00 \leq \alpha < 0.40$ arasının güvenilir olmadığını, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ arasının düşük derecede güvenilir olduğunu, $0.60 \leq \alpha < 0.90$ arasının oldukça güvenilir olduğunu, $0.90 \leq \alpha < 1.00$ arasının yüksek düzeyde güvenilir

olduğunu belirtmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda örgütsel sessizlik ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

3.4. Verilerin Toplanması

Verileri toplamak için araştırmacı tarafından ölçekler google formlar üzerinden hazırlanmış ve sisteme yüklenmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esastır. Araştırma izni alındıktan sonra 2024 yılı Mart ayı ile Haziran ayları arasında verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılacak sınıf öğretmenlerine formların linki veya karekodu gönderilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan sınıf öğretmenleri onam formları alındıktan sonra formlar doldurtulmuştur.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Verilerin analizine başlamadan önce normallik analizi yapılmıştır. Örgütsel güven ölçeği ve örgütsel sessizlik ölçeğine ait yapılan normallik analizi sonuçları Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2: Örgütsel Güven Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Çarpıklık Değerleri		Basıklık Değerleri	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Güvenirlik Ölçeği	Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	-.542	.130	.417	.260
	Yöneticiye Duyulan Güven	-.745	.130	.755	.260
	Kuruma Duyulan Güven	-.701	.130	.809	.260
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Kabullenici ve Pasif Sessizlik	.318	.130	-.562	.260
	Fırsatçı Sessizlik	.679	.130	-.119	.260
	Örgüt Yararına Sessizlik	.019	.130	-1.114	.260

Tablo 3.2 incelendiğinde “örgütsel güven” ve “örgütsel sessizlik” ölçeklerinin alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.500 ile +1.500 (Tabachnick ve Fidell, 2013) arasında olduğu, verilerin normal dağılım gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda çalışmanın alt problemlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Çalışmada ulaşılan verilerin çözümlenmesinde ve yorumlanmasında SPSS 27 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin yorumlanmasında 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmada aşağıda belirtilen analizler uygulanmıştır.

1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre “cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “mesleki kıdem”, “okuldaki çalışma yılı”, “mesleği isteyerek seçip seçmeme” dağılımlarını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.

2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları hesaplamak için “betimsel” istatistik uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet ile seçeneklere ilişkin sınırlar ve düzey aralığı (n-1/n) formülünden hesaplanarak (1,00 – 1,80) arasındaki değerler çok düşük, (1,81 – 2,60) arasındaki değerler düşük, (2,61 – 3,40) arasındaki değerler orta, (3,41 – 4,20) arasındaki değerler yüksek ve (4,21- 5,00) arasındaki değerler çok yüksek olarak hesaplanmıştır.

3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları hesaplamak için “betimsel” istatistik uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel aidiyet ile seçeneklere ilişkin sınırlar ve düzey aralığı (n-1/n) formülünden hesaplanarak (1,00 – 1,80) arasındaki değerler çok düşük, (1,81 – 2,60) arasındaki değerler düşük, (2,61 – 3,40) arasındaki değerler orta, (3,41 – 4,20) arasındaki değerler yüksek ve (4,21- 5,00) arasındaki değerler çok yüksek olarak hesaplanmıştır.

4. Cinsiyet ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin örgütsel güven ölçeği puanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için “bağımsız gruplar t-testi” uygulanmıştır.

5. Yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma yılı değişkenlerinin örgütsel güven ölçeği puanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için “One Way ANOVA” testi uygulanmıştır.

6. Cinsiyet ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin sessizlik ölçeği puanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için “bağımsız gruplar t-testi” uygulanmıştır.

7. Yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma yılı değişkenlerinin örgütsel sessizlik ölçeği puanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için “*One Way ANOVA*” testi uygulanmıştır. One Way ANOVA analizinde çıkan farkın kaynağını tespit etmek için “*LSD Çoklu Analizi*” uygulanmıştır.

8. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için “*Pearson Korelasyon Analizi*” uygulanmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?*” sorusuna yanıt bulmak için yapılan betimsel istatistiklere Tablo 4.1’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri

Formlar	Alt Boyutlar	N	\bar{X}	ss	Min. Değ.	Mak. Değ.
	Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	350	3.73	.73	1.00	5.00
Örgütsel Güven Ölçeği	Yöneticiye Duyulan Güven	350	3.78	.81	1.00	5.00
	Kuruma Duyulan Güven	350	3.90	.71	1.40	5.00
	Örgütsel Güven Ölçeği	350	3.80	.63	1.82	5.00

Tablo 4.1 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlara ait betimsel istatistik bulgularına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 350 sınıf öğretmenin “*çalışma arkadaşlarına duyulan güven*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 3.73$) yüksek düzeyde, “*yöneticiye duyulan güven*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 3.78$) yüksek düzeyde ve “*kuruma duyulan güven*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 3.90$) yüksek düzeyde ve “*örgütsel güven ölçeği*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 3.80$) yüksek düzeyde olarak bulunmuştur.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?*” sorusuna yanıt bulmak için yapılan betimsel istatistiklere Tablo 4.2’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri

Formlar	Alt Boyutlar	N	\bar{x}	ss	Min. Değ.	Mak. Değ.
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Kabullenici Pasif Sessizlik	350	2.46	.85	1.00	4.70
	Fırsatçı Sessizlik	350	2.18	.92	1.00	5.00
	Örgüt Yararına Sessizlik	350	2.75	1.06	1.00	5.00
	Örgütsel Sessizlik Ölçeği	350	2.41	.80	1.00	4.65

Tablo 4.2 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlara ait betimsel istatistik bulgularına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 350 sınıf öğretmenin “*kabullenici pasif sessizlik*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 2.46$) düşük düzeyde, “*fırsatçı sessizlik*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 2.18$) düşük düzeyde ve “*örgüt yararına sessizlik*” alt boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 2.75$) orta düzeyde ve “*örgütsel sessizlik ölçeği*” genel boyutundan elde edilen değerlerin ortalaması ($\bar{X} = 2.41$) düşük düzeyde olarak bulunmuştur.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” sorusuna yanıt bulmak için yapılan analizlere ait tablolar sırayla verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçlarına Tablo 4.3’ te gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Çalışma Arkadaşına Duyulan Güven	Kadın	214	3.80	.72	348	2.23	.026
	Erkek	136	3.63	.72			

Yöneticiye Duyulan Güven	Kadın	214	3.82	.78	348	1.12	.261
	Erkek	136	3.72	.85			
Kuruma Duyulan Güven	Kadın	214	3.94	.68	348	1.32	.187
	Erkek	136	3.84	.76			
Örgütsel Güven Ölçeği	Kadın	214	3.85	.60	348	1.92	.055
	Erkek	136	3.72	.67			

Tablo 4.3' te sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel güven ölçeğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$t_{(348)} = 1.92$; $p > 0.05$]. Güven ölçeğinin alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre yöneticiye duyulan güven alt boyutunda [$t_{(348)} = 1.12$; $p > 0.05$] ve kuruma duyulan güven alt boyutunda [$t_{(348)} = 1.32$; $p > 0.05$] anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür. Buna karşın çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise kadın sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.80$) ile erkek sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.63$) arasında kadın sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir [$t_{(348)} = 2.23$; $p < 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.4' te gösterilmiştir.

Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varians	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
ÇADG	25-35 yaş	114	3.61	.82	Gruplar arası	7.62	3	2.54	4.91	.002	c>a d>a
	36-45	146	3.70	.64	Gruplar içi	178.95	346	.51			d>b

	yaş									
	46-55 yaş	63	3.84	.70	Toplam	186.57	349			
	56-65 yaş	27	4.16	.65						
	25-35 yaş	114	3.74	.84	Gruplar arası	2.73	3	.91	1.38	.249
	36-45 yaş	146	3.72	.81	Gruplar içi	228.49	346	.66		
YDG	46-55 yaş	63	3.87	.71	Toplam	231.22	349			-
	56-65 yaş	27	4.02	.87						
	25-35 yaş	114	3.90	.74	Gruplar arası	2.18	3	.72	1.41	.237
	36-45 yaş	146	3.83	.69	Gruplar içi	177.86	346	.51		
KDG	46-55 yaş	63	3.99	.68	Toplam	180.04	349			-
	56-65 yaş	27	4.09	.77						
	25-35 yaş	114	3.73	.65	Gruplar arası	3.90	3	1.30	3.30	.021
Örgütsel Güven Ölçeği	36-45 yaş	146	3.75	.60	Gruplar içi	136.56	346	.39		d>a
	46-55 yaş	63	3.90	.60	Toplam	140.47	349			d>b
	56-65 yaş	27	4.10	.69						

*a: 25-35 yaş, b: 36-45 yaş, c: 46-55 yaş, d: 56-65 yaş

Tablo 4.4'e bakıldığında katılımcıların örgütsel güven algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(3-346)} = 3.30$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.73$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.10$) arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.75$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.10$) arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.38$; $p > 0.05$] ve kuruma duyulan güven alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.41$; $p > 0.05$] anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Fakat çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(3-346)} = 4.91$; $p < 0.05$]. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını tespit etmek için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.61$) ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.61$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.16$) arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.70$) ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.16$) arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının medeni durum değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.5' te gösterilmiştir.

Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
ÇADG	Bekar	103	3.74	.81	Gruplar arası	.68	2	.34	.63	.530	
	Evli	229	3.72	.70	Gruplar içi	185.89	347	.53			-
	Boşanmış	18	3.92	.59	Toplam	186.57	349				
YDG	Bekar	103	3.90	.70	Gruplar arası	3.58	2	1.79	2.72	.067	
	Evli	229	3.71	.87	Gruplar içi	227.64	347	.65			-
	Boşanmış	18	3.98	.53	Toplam	231.22	349				
KDG	Bekar	103	3.98	.58	Gruplar arası	1.37	2	.68	1.33	.266	
	Evli	229	3.86	.77	Gruplar içi	178.67	347	.51			-
	Boşanmış	18	4.02	.60	Toplam	180.04	349				
Örgütsel Güven Ölçeği	Bekar	103	3.86	.60	Gruplar arası	1.353	2	.67	1.68	.187	
	Evli	229	3.75	.65	Gruplar içi	139.11	347	.40			-
	Boşanmış	18	3.97	.44	Toplam	140.47	349				

Tablo 4.5'e bakıldığında katılımcıların örgütsel güven algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [F (2 – 347) = 1.68; p>0.05].

Ölçeğin alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda [F (2 – 347) = 0.63;

$p>0.05$], yöneticiye duyulan güven alt boyutunda [$F_{(2-347)} = 2.72$; $p>0.05$] ve kuruma duyulan güven boyutunda [$F_{(2-347)} = 1.33$; $p>0.05$] anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.6' da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
ÇA DG	Ön Lisans	7	4.34	.46	Gruplar arası	7.66	2	3.83	7.43	.001	a>b
	Lisans	273	3.78	.70	Gruplar içi	178.91	347	.51			a>c b>c
	Lisans üstü	70	3.48	.79	Toplam	186.57	349				
YD G	Ön Lisans	7	4.57	.87	Gruplar arası	6.81	2	3.40	5.26	.006	a>b
	Lisans	273	3.91	.79	Gruplar içi	224.40	347	.64			a>c
	Lisans üstü	70	3.60	.81	Toplam	231.22	349				
KD G	Ön Lisans	7	4.42	.77	Gruplar arası	4.84	2	2.42	4.79	.009	a>c b>c
	Lisans	273	3.94	.69	Gruplar içi	15.20	347	.50			
	Lisans üstü	70	3.71	.76	Toplam	180.04	349				
Örg üt	Ön Lisans	7	4.43	.63	Gruplar	6.40	2	3.20	8.29	.000	a>b

sel Güv en Ölçe ği	arası							a>c
	Lisans	273	3.84	.60	Grupl ar içi	134.06	347	.38
Lisans üstü	70	3.58	.69	Topla m	140.47	349		

*a: Ön Lisans, b: Lisans, c: Lisansüstü

Tablo 4.6' ya bakıldığında incelendiğinde katılımcıların örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(2 - 347)} = 8.29$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.43$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.43$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.84$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutu olan çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(2 - 347)} = 7.43$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.34$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.78$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.34$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.48$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.78$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.48$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin ikinci alt boyutu olan yöneticiye duyulan güven boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(2-347)} = 5.26; p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.57$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.91$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.57$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.60$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Ölçeğin üçüncü alt boyutu olan kuruma duyulan güven boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(2-347)} = 4.79; p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.42$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.71$) arasında “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.94$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.71$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.7’ de yer gösterilmiştir

Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
ÇADG	1-9 yıl	93	3.58	.78	Gruplar arası	7.44	3	2.48	4.79	.003	c>a c>b
	10-	153	3.69	.70	Grupla	179.13	346	.51			d>a

	19 yıl				r içi					d>b
	20- 29 yıl	78	3.92	.67	Topla m	186.57	349			
	30- 39 yıl	26	4.01	.73						
	1-9 yıl	93	3.79	.80	Grupla r arası	.95	3	.31	.47	.698
	10- 19 yıl	153	3.73	.86	Grupla r içi	230.26	346	.66		-
YDG	20- 29 yıl	78	3.84	.68	Topla m	231.22	349			
	30- 39 yıl	26	3.86	.89						
	1-9 yıl	93	3.91	.69	Grupla r arası	1.39	3	.46	.90	.440
	10- 19 yıl	153	3.85	.73	Grupla r içi	178.64	346	.51		-
KDG	20- 29 yıl	78	3.95	.74	Topla m	180.04	349			
	30- 39 yıl	26	4.06	.65						
	1-9 yıl	93	3.74	.57	Grupla r arası	2.66	3	.88	2.23	.084
	10- 19 yıl	153	3.74	.67	Grupla r içi	137.80	346	.39		-
Örgüts el Güven Ölçeği	20- 29 yıl	78	3.91	.59	Topla m	143.47	349			
	30- 39 yıl	26	3.98	.66						

*a: 1-9 yıl arası, b: 10-19 yıl arası, c: 20-29 yıl arası, d: 30-39 yıl arası

Tablo 4.7' ye bakıldığında katılımcıların örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [$F_{(3-346)} = 2.23$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleki kıdem durumuna göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda [$F_{(3-346)} = .47$; $p > 0.05$] ve kuruma duyulan güven alt boyutunda [$F_{(3-346)} = .90$; $p > 0.05$] anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür [$F_{(3-346)} = 4.79$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.92$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.92$) ile 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.69$) arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.01$) ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.58$) arasında 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.01$) ile 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.69$) arasında 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.8' de gösterilmiştir.

Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
----------	---	-----------	----	---------	-----------------	----	--------------	---	---	------

ÇADG	1-5 yıl	189	3.62	.71	Gruplar arası	7.21	4	1.80	3.46	.009	
	6-10 yıl	83	3.79	.78	Gruplar içi	179.36	345	.52			
	11-15 yıl	49	3.98	.64	Toplam	186.57	349				c>a e>a
	16-20 yıl	19	3.81	.66							
	21 yıl üzeri	10	4.11	.66							
YDG	1-5 yıl	189	3.74	.79	Gruplar arası	.79	4	.19	.29	.880	
	6-10 yıl	83	3.82	.86	Gruplar içi	230.43	345	.66			-
	11-15 yıl	49	3.82	.90	Toplam	231.22	349				
	16-20 yıl	19	3.81	.54							
	21 yıl üzeri	10	3.96	.73							
KDG	1-5 yıl	189	3.86	.68	Gruplar arası	1.62	4	.40	.78	.536	
	6-10 yıl	83	3.90	.78	Gruplar içi	178.42	345	.51			-
	11-15 yıl	49	3.95	.78	Toplam	180.04	349				
	16-20 yıl	19	4.13	.52							
	21 yıl üzeri	10	4.02	.73							

Örgütsel Güven Ölçeği	1-5 yıl	189	3.73	.59	Gruplar arası	2.64	4	.66	1.65	.161
	6-10 yıl	83	3.83	.70	Gruplar içi	137.83	345	.40		-
	11-15 yıl	49	3.92	.69	Toplam	140.47	349			
	16-20 yıl	19	3.90	.49						
	21 yıl üzeri	10	4.04	.55						

*a: 1-5 yıl arası, b: 6-10 yıl arası, c: 11-15 yıl arası, d: 16-20 yıl arası, e: 21 yıl üzeri

Tablo 4.8' deki veriler incelendiğinde katılımcıların örgütsel güven algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [$F_{(4-345)} = 1.65$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda [$F_{(4-345)} = .29$; $p > 0.05$] ve kuruma duyulan güven alt boyutunda [$F_{(4-344)} = .78$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma görülmüştür [$F_{(4-345)} = 3.46$; $p < 0.05$]. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. Okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.98$) ile okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.62$) arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmenleri lehine; okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 4.11$) ile okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.62$) arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.9' da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T-testi Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	İsteyerek Seçme Durumu	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p																																
Çalışma Arkadaşına Duyulan Güven	Evet	284	3.83	.70	348	5.27	.000																																
	Hayır	66	3.32	.71				Yöneticiye Duyulan Güven	Evet	284	3.89	.76	348	5.62	.000	Hayır	66	3.29	.84	Kuruma Duyulan Güven	Evet	284	4.01	.65	348	5.90	.000	Hayır	66	3.45	.80	Örgütsel Güven Ölçeği	Evet	284	3.90	.58	348	6.71	.000
Yöneticiye Duyulan Güven	Evet	284	3.89	.76	348	5.62	.000																																
	Hayır	66	3.29	.84				Kuruma Duyulan Güven	Evet	284	4.01	.65	348	5.90	.000	Hayır	66	3.45	.80	Örgütsel Güven Ölçeği	Evet	284	3.90	.58	348	6.71	.000	Hayır	66	3.35	.64								
Kuruma Duyulan Güven	Evet	284	4.01	.65	348	5.90	.000																																
	Hayır	66	3.45	.80				Örgütsel Güven Ölçeği	Evet	284	3.90	.58	348	6.71	.000	Hayır	66	3.35	.64																				
Örgütsel Güven Ölçeği	Evet	284	3.90	.58	348	6.71	.000																																
	Hayır	66	3.35	.64																																			

Tablo 4.9' a bakıldığında katılımcıların örgütsel güven algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.90$) ile sınıf öğretmenlerinin mesleği istemeyerek seçme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.35$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür [$t_{(348)} = 6.71$; $p < 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleği seçme durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.83$) ile mesleği istemeyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.32$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$t_{(348)} = 5.27$; $p < 0.05$]. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.89$) ile mesleği istemeyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.29$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$t_{(348)} = 5.62$; $p < 0.05$]. Kuruma duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 4.01$) ile mesleği istemeyerek

seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ($\bar{X} = 3.45$) arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$t_{(348)} = 5.90$; $p < 0.05$].

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” soruna cevap bulmak için yapılan analizlere ait tablolar sırayla sunulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçlarına Tablo 4.10’ da gösterilmiştir.

Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Kadın	214	2.49	.87	348	.68	.496
	Erkek	136	2.42	.82			
Fırsatçı Sessizlik	Kadın	214	2.13	.92	348	-1.36	.174
	Erkek	136	2.27	.92			
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadın	214	2.81	1.06	348	1.18	.237
	Erkek	136	2.67	1.06			
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Kadın	214	2.42	.80	348	.15	.877
	Erkek	136	2.41	.80			

Tablo 4.10 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [$t_{(348)} = .15$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda [$t_{(348)} = .68$; $p > 0.05$], fırsatçı sessizlik [$t_{(348)} = -1.36$; $p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda [$t_{(348)} = 1.18$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.11' de gösterilmiştir.

Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
KPS	25-35 yaş	114	2.50	.79	Gruplar arası	3.60	3	1.20	1.65	.176	
	36-45 yaş	146	2.52	.91	Gruplar içi	250.44	346	.72			-
	46-55 yaş	63	2.41	.78	Toplam	254.04	349				
	56-65 yaş	27	2.14	.86							
FS	25-35 yaş	114	2.22	.89	Gruplar arası	4.12	3	1.37	1.61	.186	
	36-45 yaş	146	2.24	.96	Gruplar içi	294.78	346	.85			-
	46-55 yaş	63	2.13	.92	Toplam	298.90	349				
	56-65 yaş	27	1.84	.75							
ÖYS	25-35 yaş	114	2.68	1.02	Gruplar arası	8.27	3	2.75	2.47	.061	
	36-45 yaş	146	2.88	1.12	Gruplar içi	385.08	346	1.11			-
	46-55 yaş	63	2.78	.95	Toplam	393.35	349				
	56-65 yaş	27	2.31	1.01							
Örgütsel	25-35 yaş	114	2.44	.76	Gruplar	3.82	3	1.27	2.00	.113	-

Sessizlik Ölçeği	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Sessizlik Ölçeği	36-45 yaş	146	2.47	.85	Gruplar arası	219.99	346	.63			
	46-55 yaş	63	2.37	.72	Gruplar içi	223.81	349				
	56-65 yaş	27	2.08	.79	Toplam						

Tablo 4.11 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [$F_{(3-346)} = 2.00$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.65$; $p > 0.05$], fırsatçı sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.61$; $p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 2.47$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının medeni durum değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.12' de gösterilmiştir.

Tablo 4.12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
KPS	Bekâr	103	2.50	.75	Gruplar arası	5.53	2	2.76	3.86	.022	
	Evli	229	2.49	.89	Gruplar içi	248.51	347	.71			a>c b>c
	Boşanmış	18	1.92	.70	Toplam	254.04	349				
FS	Bekâr	103	2.17	.90	Gruplar arası	4.63	2	2.31	2.733	.066	
	Evli	229	2.23	.94	Gruplar içi	294.26	347	.71			-

	Boşan mış	18	1.70	.69	Topla m	298.90	349			
	Bekâr	103	2.84	1.08	Grupla r arası	3.25	2	1.62	1.44	.237
ÖYS	Evli	229	2.74	1.04	Grupla r içi	390.10	347	1.12		-
	Boşan mış	18	2.38	1.06	Topla m	393.35	349			
	Bekâr	103	2.44	.75	Grupla r arası	4.72	2	2.36	3.74	.025
Örg ütsel Sessi zlik Ölçe ği	Evli	229	2.44	.82	Grupla r içi	219.08	347	.63		a>c b>c
	Boşan mış	18	1.91	.61	Topla m	223.81	349			

*a: bekâr, b: evli, c: boşanmış

Tablo 4.12 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür [$F_{(2 - 347)} = 2.36; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Bekâr sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.44$) ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.91$) arasında bekâr sınıf öğretmenleri lehine; evli sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.44$) ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.91$) arasında evli sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin alt boyutlarında da medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2 - 347)} = 3.86; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Bekâr sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.50$) ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.92$) arasında bekâr sınıf öğretmenleri lehine; evli sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.49$) ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.92$) arasında evli sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlara bakıldığında, fırsatçı sessizlik alt boyutunda [$F_{(2 - 347)} = 1.44; p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt

boyutunda [$F_{(2 - 347)} = 1.44$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının eğitim durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
KPS	Ön Lisans	7	1.42	.38	Gruplar arası	7.80	2	3.90	5.50	.004	
	Lisans	273	2.48	.84	Gruplar içi	246.23	347	.71			b>a c>a
	Lisansüstü	70	2.52	.85	Toplam	254.04	349				
FS	Ön Lisans	7	1.28	.48	Gruplar arası	8.65	2	4.32	5.17	.006	
	Lisans	273	2.16	.89	Gruplar içi	290.25	347	.83			b>a c>a
	Lisansüstü	70	2.38	1.01	Toplam	298.90	349				
ÖYS	Ön Lisans	7	1.92	1.09	Gruplar arası	4.90	2	2.45	2.19	.113	
	Lisans	273	2.77	1.05	Gruplar içi	388.45	347	1.11			-
	Lisansüstü	70	2.77	1.06	Toplam	393.35	349				
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Ön Lisans	7	1.42	.41	Gruplar arası	7.63	2	3.81	6.12	.002	b>a c>a
	Lisans	273	2.41	.78	Gruplar içi	216.18	347	.62			

ği	ar içi					
Lisansüstü	70	2.52	.84	Toplam	223.81	349

*a: Ön Lisans, b: Lisans, c: Lisansüstü

Tablo 4.13 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür [$F_{(2-347)} = 6.12; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.42$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.41$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.42$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.52$) arasında “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarından olan eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir [$F_{(2-347)} = 5.50; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.42$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.48$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.42$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.52$) arasında “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Fırsatçı sessizlik alt boyutunda da anlamlı bir farklılık görülmüştür [$F_{(2-347)} = 5.17; p < 0.05$]. Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.28$) ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.16$) arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 1.28$) ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.38$) arasında “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise anlamlı düzeyde bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(2-347)} = 2.191; p > 0.05$].

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Tablo 4.14: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
KPS	1-9 yıl	93	2.55	.76	Gruplar arası	3.40	3	1.13	1.56	.197	
	10-19 yıl	153	2.50	.92	Gruplar içi	250.63	346	.72			-
	20-29 yıl	78	2.37	.76	Toplam	254.04	349				
	30-39 yıl	26	2.20	.90							
FS	1-9 yıl	93	2.21	.85	Gruplar arası	4.96	3	1.65	1.94	.122	
	10-19 yıl	153	2.27	1.00	Gruplar içi	293.94	346	.85			-
	20-29 yıl	78	2.09	.86	Toplam	298.90	349				
	30-39 yıl	26	1.84	.76							
ÖYS	1-9 yıl	93	2.72	1.00	Gruplar arası	3.10	3	1.03	.917	.433	
	10-19 yıl	153	2.84	1.11	Gruplar içi	390.25	346	1.12			-
	20-29 yıl	78	2.71	.99	Toplam	393.35	349				

	30-39 yıl	26	2.50	1.14						
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	1-9 yıl	93	2.48	.72	Gruplar arası	3.42	3	1.14	1.79	.148
	10-19 yıl	153	2.47	.87	Gruplar içi	220.38	346	.63		-
	20-29 yıl	78	2.33	.72	Toplam	223.81	349			
	30-39 yıl	26	2.13	.79						

Tablo 4.14 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(3-346)} = 1.79$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.56$; $p > 0.05$], fırsatçı sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.94$; $p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda [$F_{(3-346)} = 1.03$; $p > 0.05$] anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Okulda Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Varyans	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
KPS	1-5 yıl	189	2.55	.81	Gruplar arası	4.19	4	1.04	1.44	.218	
	6-10 yıl	83	2.42	.90	Gruplar içi	249.85	345	.72			-
	11-15	49	2.91	.96	Toplam	254.04	349				

	yıl				m					
	16-20 yıl	19	2.23	.70						
	21 yılı üzeri	10	2.45	.64						
	1-5 yıl	189	2.24	.90	Gruplar arası	7.57	4	1.89	2.24	.064
	6-10 yıl	83	2.29	1.06	Gruplar içi	291.32	345	.844		-
FS	11-15 yıl	49	1.87	.86	Toplam	298.90	349			
	16-20 yıl	19	1.93	.50						
	21 yılı üzeri	10	2.30	.74						
	1-5 yıl	189	2.79	1.05	Gruplar arası	2.72	4	.68	.60	.661
	6-10 yıl	83	2.69	.99	Gruplar içi	390.63	345	1.13		-
ÖYS	11-15 yıl	49	2.85	1.22	Toplam	393.35	349			
	16-20 yıl	19	2.47	1.03						
	21 yılı üzeri	10	2.65	.91						
	1-5 yıl	189	2.48	.78	Gruplar arası	3.02	4	.75	1.18	.319
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	6-10 yıl	83	2.40	.86	Gruplar içi	220.79	345	.64		-
	11-15 yıl	49	2.26	.85	Toplam	223.81	349			
	16-20 yıl	19	2.19	.63						
	21 yılı üzeri	10	2.49	.59						

Tablo 4.15 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(4-345)} = 1.18$; $p > 0.05$].

Ölçeğin alt boyutları ile okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda [$F_{(4-345)} = 1.44$; $p > 0.05$], fırsatçı sessizlik alt boyutunda [$F_{(4-345)} = 2.24$; $p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda [$F_{(4-345)} = .60$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.16'da gösterilmiştir.

Tablo 4.16: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algı Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way A.NOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar / Ölçek	İsteyerek Seçme Durumu	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Evet	284	2.419	.859	348	-2.228	.027
	Hayır	66	2.677	.800			
Fırsatçı Sessizlik	Evet	284	2.167	.938	348	-.878	.380
	Hayır	66	2.278	.870			
Örgüt Yararına Sessizlik	Evet	284	2.731	1.078	348	-.969	.333
	Hayır	66	2.871	.986			
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Evet	284	2.375	.812	348	-2.117	.035
	Hayır	66	2.605	.727			

Tablo 4.16 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının mesleği seçme durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel sessizlik ölçeğinde mesleği seçme durumu değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.375$) ile sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmeme değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.605$) arasında mesleği isteyerek seçmeyen sınıf

öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür [$t_{(348)} = -2.117$; $p < 0.05$].

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleği seçme durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.419$) ile mesleği isteyerek seçmeme değerlerinin ortalaması ($\bar{X} = 2.677$) arasında mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür [$t_{(348)} = -2.228$; $p < 0.05$]. Ölçeğin fırsatçı sessizlik alt boyutunda [$t_{(348)} = -0.878$; $p > 0.05$] ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda [$t_{(348)} = -0.969$; $p > 0.05$] anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap bulmak için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de belirtilmiştir.

Tablo 4.17: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Örgütsel Sessizlik Algıları Ölçekleri ve Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

	Çalışma Arkadaşına Duyulan Güven	Yöneticiye Duyulan Güven	Kuruma Duyulan Güven	Örgütsel Güven Ölçeği	Kabullenici ve Pasif Sessizlik	Fırsatçı Sessizlik	Örgüt Yararına Sessizlik	Örgütsel Sessizlik Ölçeği
Çalışma Arkadaşına Duyulan Güven	1							
Yöneticiye Duyulan Güven	.459**	1						
Kuruma Duyulan Güven	.489**	.807**	1					
Örgütsel Güven Ölçeği	.810**	.864**	.869**	1				
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	-.376**	-.282**	-.289**	-.381**	1			
Fırsatçı Sessizlik	-.251**	-.160**	-.159**	-.233**	.689**	1		
Örgüt Yararına Sessizlik	-.219**	-.058	-.103	-.160**	.677**	.512**	1	

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	-.364**	-.251**	-.268**	-.357**	.964**	.814**	.758**	1
----------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	---------------	---------------	---------------	----------

**< .01; *< .05

Tablo 4.17’ de sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. “*Örgütsel güven ölçeği*” ile “*örgütsel sessizlik ölçeği*” arasında “*negatif*” yönlü “*zayıf düzeyde anlamlı*” bir ilişki vardır ($r = -.357$; $p < .01$). Ayrıca ölçeklerin alt boyutları da tek tek incelenmiştir. “*Örgütsel güven ölçeği*” ve alt boyutları olan “*çalışma arkadaşlarına duyulan güven*” ($r = .810$; $p < .01$), “*yöneticiye duyulan güven*” ($r = .864$; $p < .01$) ve “*kuruma duyulan güven*” ($r = .869$; $p < .01$) arasında “*pozitif*” yönlü “*çok yüksek*” düzeyde “*anlamlı*” bir ilişki vardır. “*Örgütsel güven ölçeğinin*”, “*örgütsel sessizlik ölçeğinin*” alt boyutları arasında; “*kabullenici ve pasif sessizlik*” ($r = -.381$; $p < .01$) ve “*fırsatçı sessizlik*” ($r = -.233$; $p < .01$) arasında “*negatif*” yönlü “*zayıf düzeyde anlamlı*” bir ilişki vardır. “*Örgütsel güven ölçeği*” ve “*örgüt yararına sessizlik*” arasında “*negatif*” yönlü “*düşük düzeyde anlamlı*” ilişkinin olduğu görülmüştür ($r = -.160$; $p < .01$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgütsel güven ölçeğini cevaplandıran sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlara göre sınıf öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven, kuruma duyulan güven ve örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlara göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Gökdoğan'ın (2012) ortaya koymuş olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin “katılıyorum” ibaresine denk geldiği ve bununda yüksek düzeyi ifade ettiği görülmüştür. Kovancı (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarının “çoğunlukla” düzeyinde olduğu görülmüştür. Gökdoğan (2012) ve Kovancı'nın (2019) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Bilgiç (2011) tarafından yapılan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven seviyelerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada örgütsel güven düzeyinin “ortadan fazla ama orta düzeye daha yakın” olduğu görülmüştür. Bilgiç'in (2011) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Mevcut çalışmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda, çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında öğretmenlerin güven algılarında anlamlı bir farklılığın oluşmasında kurum yöneticilerinin liderlik vasıflarının yüksek olması, iletişim düzeyinin yüksek olması, kurumun imkân ve olanak bakımından zengin olması, iş birliğinin yapılması, kurumun amaç ve hedeflerinin benimsenmesi gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.2.Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgütsel sessizlik ölçeğini cevaplandıran sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlara göre sınıf öğretmenin kabullenici pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik alt boyutları ve örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının “*düşük düzeyde*”; örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise “*orta düzeyde*” olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Kolay (2012) tarafından yapılan ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel sessizliklerini ve örgütsel bağlılıklarını araştırmaya yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin sessizlik algılarının kabullenici sessizlik, korunmacı sessizlik alt boyutlarında “*katılmıyorum*” düzeyinde olduğu, korunmacı sessizlik alt boyutunda ise “*katılıyorum*” düzeyinde olduğu, genel ölçek boyutunda ise örgütsel sessizlik düzeylerinin “*katılmıyorum*” ve “*kararsızım*” seviyesinde olduğu görülmektedir. Aydın (2016) tarafından yapılan çalışmada ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları konulu çalışmasında zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve bağlılık gücü örgütsel sessizlik üzerinde negatif etkiye sahipken, bilgi gücünün pozitif etkisi bulunmaktadır. Bu değişkenler ile örgütsel sessizlik arasında “*orta düzeyde*” bir ilişki bulunmaktadır. Bediroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerde örgütsel sessizlik ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında örgütsel sessizlik ölçeği ile model olumsuz değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile okul ortamı, duygu sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon boyutları ile oluşturulan model olumsuz değerlendirilme korkusu arasında “*pozitif*” yönlü, “*orta düzeyde*” ilişki olduğu görülmüştür. Kolay (2012), Aydın (2016) ve Bediroğlu’nun (2020) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda sınıf öğretmenin örgütsel sessizlik algıları örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının “*düşük düzeyde*” olmasında kurumlarda güven düzeyinin yüksek olduğu, yetki paylaşımının yapıldığı, faaliyetlerin gerçekleşmesinde ortak kararların alındığı, sınıf

öğretmenlerinin fikir ve düşüncelerini rahatlıkla ifade ettikleri söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin sessizlik algılarının ölçeğın alt boyutlarından olan örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise “*orta düzeyde*” olmasında sınıf öğretmenlerinin kurum yararına olan faaliyetlerde, kurumun saygınlığının korunmasında, kurum kültürünün korunmasında sessizlik gösterdikleri söylenebilir

5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okuldaki çalışma yılı, medeni durum, mesleği isteyerek seçip seçmeme, cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” sorusuna yönelik ulaşılan sonuçlara ilişkin bilgiler sırayla aşağıda verilmiştir.

5.3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunu incelenmiş ve cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Güven ölçeğının alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre yöneticiye duyulan güven alt boyutunda ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Buna karşın çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise kadın sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile erkek sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında kadın sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmanın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Artuksı (2009) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algılarında; kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde güven algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk ve Aydın (2012) tarafından yapılan araştırmada liselerde görevli öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven algıları incelenmiştir. Araştırmada duyarlılık alt boyutunda ifade edilebilir bir farklılık görülürken; diğer boyutlarda ise ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu farklılık bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre görev yaptıkları kurumda çalışanlara karşı daha duyarlı oldukları görülmektedir. Yanık (2014) tarafından yapılan çalışmada

erkek katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Artuksı (2009), Öztürk ve Aydın (2012) ve Yanık'ın (2014) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Bilgiç (2011) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların örgütsel güven algıları ile cinsiyet değişkeni arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gökduman (2012) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre örgütsel güvenin boyutları arasında ayırım yapılmaksızın bakıldığında erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşen anlamlı bir farklılık görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeni ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

İşcan (2013) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkenine göre yöneticiye duyulan örgütsel güven boyutunda ve örgütsel güvenin genel boyutunda kamu ve özel sektördeki erkek iş görenlerin güven düzeyleri kamu ve özel sektördeki kadın iş görenlerin güven düzeyinden daha yüksektir. Ayduğ (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının farklılaştığı görülmüştür. Araştırma neticesinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde güven algısına sahip oldukları görülmüştür.

Zafer Güneş (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının yeniliğe açıklık, iletişim ortamı ve örgüte güven alt boyutlarında farklılık gösterdiği ancak diğer boyutlarda ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığın ise erkek öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Yorgancı (2016) yapmış olduğu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre ifade edilebilir düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Kubat (2017) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların örgütsel güven algılarının da cinsiyet değişkenine göre yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı alt boyutlarında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülürken; diğer boyutlarda ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığa göre kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde güven algısına sahip oldukları görülmektedir.

Saruhan (2019) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha düşük düzeyde güven algısına sahip oldukları grlmştir. Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları paydaşlara güven ve örgütsel güven boyutlarında farklılık gösterdiği ancak diğer boyutlarda ise farklılığın olmadığı grlmştir. Farklılık görülen boyutlarda ise kadın öğretmenlerin güven algılarının erkek öğretmenlerin güven algılarından daha düşük düzeyde olduğu grlmştir.

Alagöz (2020) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda kadın öğretmenlerin güven algılarının erkek öğretmenlerin güven algılarından daha düşük düzeyde olduğu grlmştir. Başaran (2022) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul mutluluğu ile örgütsel güven düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre farklılık grlmştir. Bu farklılığa göre kadın öğretmenlerin güven algıları erkek öğretmenlerin güven algılarından daha düşük seviyede olduğu grlmştir. Öztürk (2022) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine bakıldığında kadın ve erkek katılımcıların değerlerinin aynı düzeyde olduğu ve bu nedenle anlamlı bir farkın oluşmadığı grlmştir. Bozaslan (2023) tarafından yapılan çalışmada örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasında cinsiyete göre erkek katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin bayan katılımcıların örgütsel güven düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir. Bilgiç (2011), Gökduman (2012), Afşar (2013), İşcan (2013), Ayduğ (2014), Zafer Güneş (2014), Yorgancı (2016), Kubat (2017), Saruhan (2019), Kovancı (2019), Alagöz (2020), Başaran (2022), ztrk (2022) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda ise anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel

boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında öğretmenlerin güven algılarında anlamlı bir farklılığın oluşmamasında kurum yöneticilerinin sergilediği tutumlar, kurumun güven verici olmaması, kurum içi iletişimin zayıf olması, kurumun coğrafi konumu gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalışma arkadaşlarına daha fazla güvendikleri söylenebilir. Kadın öğretmenlerin arkadaşlık ilişkilerine daha fazla önem verdikleri, iletişim düzeylerinin daha yüksek olduğu, aidiyet hislerinin daha yüksek olduğu, kurumlarda kadın sayılarının daha fazla olması gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Fakat çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile 46-55 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında 46-55 yaş arası lehine; 25-35 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında 56-65 yaş arası lehine; 36-45 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile 56-65 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında 56-65 yaş arası lehine anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Ayduğ (2014) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının farklılaştığı görülmüştür. Örgüt üyelerinin yaş düzeyleri ilerledikçe örgütsel güven düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Yanık (2014) yapmış olduğu araştırmada yaşın ilerlemesi ile birlikte yöneticiye duyulan güven düzeyinin de yükseldiği, genç olan yöneticilere güven duygusunun gelişebilmesi için zamana ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Saruhan (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerden “40-45 yaş” aralığında olanların; “22-33 yaş” aralığında olanlara göre daha yüksek örgütsel güven düzeylerinin olduğu görülmüştür. Alagöz (2020) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda yöneticiye güven ve meslektaşlara güven alt boyutlarında farklılığın olduğu görülürken diğer boyutlarda farklılığa rastlanmamıştır. Bu farklılığa göre “46-50 yaş” grubunda bulunan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Ayduğ (2014), Yanık (2014), Saruhan (2019) ve Alagöz’ün (2020) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. İşcan (2013) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre yöneticiye güven boyutunda ve örgütsel güvenin genel boyutunda ifade edilebilir farklılık görülmemiştir. Yavuz (2013) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre çalışan hemşirelerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda örgütsel güven algısının en üst düzeyde olanların 18-25 yaş aralığında olduğu, en az düzeyde olanların ise 36-45 yaş aralığında olanların olduğu görülmüştür. Zafer Güneş (2014) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları yöneticiye güven alt boyutunda farklılık gösterirken; diğer boyutlarda farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmada öğretmenlerin yaş düzeyleri yükseldikçe örgütsel güven algılarının azaldığı görülmektedir.

Akbulut (2017) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel güven arasında ifade edilebilir bir anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kubat (2017) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile katılımcıların örgütsel güven algıları arasında yöneticiye güven alt boyutunda farklılığın olduğu görülmektedir; diğer boyutlarda ise farklılığa rastlanmamıştır. Ulaşılan bu farklılığa göre öğretmenlerin yaş düzeyleri yükseldikçe örgütsel güven algılarının azaldığı görülmektedir. Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öztürk (2022) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeninin dönüşümcü liderlik, algılanan destek, örgütsel güven ve alt boyutlarında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür. Afşar (2013), İşcan (2013), Yavuz (2013), Zafer Güneş (2014), Akbulut (2017), Kubat (2017), Kovancı (2019) ve Öztürk'ün (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda yaş değişkeni açısından yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak örgütsel güven genel boyutunda ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda ise anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında öğretmenlerin güven algılarında anlamlı bir farklılığın oluşmamasında kurum yöneticilerinin uyguladıkları yönetim şekli, yönetim kadrosu ile çalışanlar arasındaki iletişim biçimi, kurumun donanım ve fiziki yetersizliği gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ve örgütsel güven genel boyutunda genel olarak yaş düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Yaş düzeyi yüksek olan öğretmenlerin güven algılarının yüksek olmasında deneyim sahibi olmaları, özgüvenlerinin gelişmiş olması, konum itibari ile aynı bölgede görev yapmış olması, iletişim düzeyinin güçlü olması, kurum kültürünün olması gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında ifade edilebilir bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda, yöneticiye duyulan güven alt boyutunda ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel güven ölçeği arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yorgancı (2016) yapmış olduğu araştırmada medeni tarafından yapılan araştırmada durum değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Saruhan (2019) yapmış olduğu araştırmada medeni hal değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin medeni hallerinin örgütsel güven algılarına etkisinin olmadığı görülmüştür. Bozaslan (2023) tarafından yapılan örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Afşar (2013), Yorgancı (2016), Kovancı (2019), Saruhan'ın (2019) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Altuntaş (2008) yapmış olduğu araştırmada medeni hal değişkenine göre örgütsel güven ve alt boyutlarında inceleme yapmıştır. Araştırma neticesinde evli olan hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Akbulut (2017) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına

güven ve örgüte/kuruma güven arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Altuntaş (2008) ve Akbulut'un (2017) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda, çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgularda anlamlı fark olmasa da veriler incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda ve tüm alt boyutlarda puan ortalamalarında güven algısına yönelik puan ortalamasının boşanmış, bekâr ve evli şeklinde sıralandığı görülmektedir. Medeni durum ile örgütsel güven algısı arasında ilişki olmadığı söylenebilir.

5.3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmiştir. Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı analizlerden LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. “*Ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*ön lisans*” mezunu sınıf öğretmenleri lehine; “*ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri değerlerinin ortalaması ile “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine; “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenleri değerlerinin ortalaması arasında “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “*Ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine; “*ön lisans*

mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisansüstü mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine; *“lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisansüstü mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde ifade edilebilir farklılığın olduğu görülmüştür.

Çalışmanın ikinci alt boyutu olan yöneticiye duyulan güven bakımından da ifade edilebilir bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. *“Ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine; *“ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisansüstü mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Çalışmanın kuruma duyulan güven alt boyutunda ifade edilebilir bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. *“Ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisansüstü mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“ön lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine; *“lisans mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile *“lisansüstü mezunu”* sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında *“lisans mezunu”* sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Bozaslan (2023) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sessizlik ile örgütsel güven arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu farklılığın lisans mezunu olanların örgütsel güven düzeyleri lisansüstü mezunlarının güven düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bozaslan’ın (2023) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Gökdoğan (2012) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu ile örgütsel güven ölçeği arasında ifade edilebilir bir

farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öztürk ve Aydın (2012) yapmış oldukları araştırmada eğitim durumu bakımından ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını incelenmiştir. Çalışmada çalışanlara duyarlılık alt boyutunda farklılığın rastlanırken diğer boyutlarda ise ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu farklılığın ise öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin öğrenim durumu lisans olan öğretmenlere göre, okullarının çalışanlara duyarlılık gösterdikleri görülmektedir. İşcan (2013) yapmış olduğu araştırmada eğitim düzeyi ile örgütsel güven arasında ifade edilebilir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayduğ (2014) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının farklılaşmadığı görülmüştür.

Zafer Güneş (2014) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkeni ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akbulut (2017) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkeni ile örgütsel güven algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Kubat (2017) yapmış olduğu araştırmada öğrenim durumu değişkeni ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Saruhan (2019) yapmış olduğu araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olmalarının örgütsel güven algılarına etkisinin olmadığı görülmüştür.

Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öztürk (2022) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine bakıldığında elde edilen değerlerin anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür. Başaran (2022) yapmış olduğu araştırmada eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin okul mutluluğu ile örgütsel güven düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık görülmemiştir. Gökdoğan (2012), Öztürk ve Aydın (2012), İşcan (2013), Ayduğ (2014), Zafer Güneş (2014), Akbulut (2017), Kubat (2017), Saruhan (2019), Kovancı (2019), Öztürk (2022) ve Başaran'ın (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda, çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda ve tüm alt boyutlarda puan ortalamalarında güven algısına yönelik puan ortalamasının ön lisans, lisans ve lisansüstü şeklinde sıralandığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel güven algısı düzeyinde azalma olduğu görülmektedir. Eğitimde ilerleme ile iş bulma olanağının artması, maddi kazanımların artması, eğitim düzeyi yüksek genç bireylerin imkân ve olanaklarının fazla olması gibi nedenler söylenebilir. Eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olmasına iş imkan ve olanaklarının kısıtlı olması, kendine yer edinmeye çalışması gibi etkenlerin tesirinden söz edilebilir.

5.3.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleki kıdem durumuna göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 20-29 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile 1-9 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine; 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri

değerlerinin ortalaması arasında 30-39 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Bilgiç (2011) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdemin örgütsel güvene olan etkisi incelenmiştir. Çalışmada 20 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahip olanların örgütsel güven düzeylerinin, çalışma yılı 20 yıldan az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gökdoğan (2012) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güvenin ölçeği toplam ve alt boyutlarında mesleki kıdem arttığında örgütsel güven düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Öztürk ve Aydın (2012) yapmış oldukları araştırmada mesleki kıdeme göre liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını incelemiştir. Yapılan çalışmada kurum yöneticisine güven, bildirişim ortamı ve yenileşim açıklık boyutlarında ifade edilebilir bir farklılığa rastlanırken diğer boyutlarda ise rastlanmamıştır. Bu farklılık yöneticiye güven alt boyutunda 5 yıl ve daha az çalışan öğretmenler arasında görülmüştür. Yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında 21 yıl üstü ile altı kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında fark olduğu belirlenmiştir.

Yavuz (2013) yapmış olduğu araştırmada çalışma süresi değişkenine göre çalışan hemşirelerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda örgütsel güven algısının en üst düzeyde olanların 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların olduğu, en az düzeyde olanların ise 11-15 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlar ile 16-20 yıl çalışma süresine sahip olanların olduğu görülmüştür. Ayduğ (2014) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin örgütsel güven düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akbulut (2017) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel güven algısı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Saruhan (2019) tarafından yapılan araştırmada kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmada 0-5 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin güven algısı düzeyleri 16 ve daha fazla kıdemi olanlara göre daha yüksektir.

Başaran (2022) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okul mutluluğu ile örgütsel güven düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre farklılık görülmüştür. Bu farklılık 25 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel güven algıları, 13-18 ve 19-24 yıl arası meslek kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Bilgiç (2011), Gökdoğan (2012), Öztürk ve Aydın (2012), Yavuz (2013), Akbulut (2017), Saruhan (2019) ve Başaran'ın (2022) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada çalışanların iş deneyimi süresi değişkeni ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Zafer Güneş (2014) yapmış olduğu araştırmada ilkökul öğretmenlerinin kurumdaki çalışma yılı ile örgütsel güven algıları arasında yöneticiye güven boyutunda farklılığa rastlanırken diğer boyutlarda farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmada 0-5 yıl arası kıdeme sahip olanların algılarının, 6-10, 11-15 ve 16 yıldan daha fazla kıdeme sahip olanların algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Kubat (2017) yapmış olduğu araştırmada kıdem bakımından katılımcıların örgütsel güven algılarının kurum yöneticisine güven boyutunda farklılaştığı görülürken; diğer boyutlarda ise farklılığa rastlanmamıştır. Bu farklılık 0-5 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algılarının, 6-10 yıl kıdeme mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algılarından, 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algılarından ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada kıdem değişkeni bakımından katılımcıların örgütsel güven algılarının iş arkadaşlarına duyulan güven boyutunda farklılık gösterirken diğer boyutlarda ise farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmada 16-20 yıl ve 20 yıldan daha fazla kıdemi olanların güven algıları 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre daha düşük düzeydedir. Alagöz (2020) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda mesleki kıdem ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Bozaslan (2023) tarafından yapılan araştırmada örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında kıdem değişkenine göre ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Afşar (2013), Zafer Güneş (2014), Kubat (2017),

Kovancı (2019), Alagöz (2020) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı; çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı farkın olmadığı görülmektedir. Ancak puan ortalamalarının mesleki kıdemi fazla olanların daha yüksek örgütsel güven algısı ortalamasına sahip oldukları söylenebilir.

Anlamlı fark görülen çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda da mesleki kıdemleri fazla olan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven algısının yüksek olmasında öğretmenlerin paylaşımlarının fazla olması, iletişim düzeylerinin yüksek olması, ortak sorunlarla karşılaşmaları, arkadaşlık ilişkilerinin ilerlemiş olması gibi etkenlerin tesirinden söz edilebilir.

5.3.6. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması arasında okulda 11-15 yıl çalışan sınıf öğretmenleri lehine; okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması ile okulda 1-5 yıl çalışan sınıf öğretmenlerinin puan ortalaması

arasında okulda 21 yıl üzeri çalışan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Altuntaş (2008) yapmış olduğu araştırmada çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi ile örgütsel güven ve alt boyutlarında arasında inceleme yapmıştır. Alt boyutlardan yöneticiye güven alt boyutunda 10 yıl ve daha az deneyime sahip katılımcıların, kuruma güven alt boyutunda 11-20 yıl deneyimi olan katılımcıların, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda ise 20 yıldan daha fazla deneyime sahip olan katılımcıların değerlerinin ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. Ayduğ (2014) yapmış olduğu araştırmada okuldaki görev süresi değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının farklılaştığı görülmüştür. Okulda ki görev süresi daha fazla olan öğretmenlerin güven seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yanık (2014) yapmış olduğu araştırmada çalıştığı kurumda görev yaptığı süre arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de yükseldiği görülmüştür Örgütsel bağlılığın artması ile birlikte örgüte duyulan güven düzeyi de paralel olarak yükselmektedir. Altuntaş (2008), Ayduğ (2014) ve Yanık'ın (2014) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Bilgiç (2011) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarının düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmasında okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada çalışanların çalışılan kurumdaki toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İşcan (2013) yapmış olduğu araştırmada okuldaki görev süresi değişkenine göre yöneticiye güven boyutunda, örgüte güven ve örgütsel güvenin genel boyutunda ifade edilebilir farklılık görülmüştür. Kamu ve özel sektörde aynı kurumda çalışma süresi uzadıkça güven düzeyinde düşüş yaşanmaktadır.

Zafer Güneş (2014) yapmış olduğu araştırmada kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akbulut (2017) yapmış olduğu araştırmada okuldaki çalışma süresi ile örgütsel güven arasında anlamlı bir farklılığın

olmadığı görülmüştür. Kubat (2017) yapmış olduğu araştırmada çalışma süresi değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven algılarında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Saruhan (2019) tarafından yapılan çalışmada kurumdaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin aynı kurumda kaç yıl çalışmış olurlarsa olsunlar örgütsel güven algılarının üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Kovancı (2019) yapmış olduğu araştırmada ilkokullarda görevli öğretmenlerin kurumdaki çalışma süresi ile güven ölçeğinin alt boyutlarından kurum yöneticisine güven ve örgütsel güven boyutunda farklılığa rastlanırken diğer boyutlarda rastlanmamıştır. Yöneticiye duyulan güven boyutunda kurumdaki çalışma süresi azaldıkça güven düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Örgütsel güven boyutunda ise 1-5 yıl kurumda çalışma süresi olanların diğer çalışma yılına sahip olanlara göre güven düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel güven boyutunda ise 20 yıldan fazla aynı iş yerinde çalışma yılına sahip olanların güvene yönelik algılarının 6-10 ve 16-20 yıl arasında olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Öztürk (2022) yapmış olduğu araştırmada iş yerindeki görev süresi değişkeni bakımından katılımcıların örgütsel güven algılarında ifade edilebilir bir farklılığın oluşmadığı görülmüştür. Bilgiç (2011), Afşar (2013), İşcan (2013), Zafer Güneş (2014), Akbulut (2017), Kubat (2017), Kovancı (2019) ve Öztürk'ün (2022) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda okuldaki çalışma yılı değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı; çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutlarında anlamlı farkın olmadığı görülmektedir. Ancak puan ortalamalarının okuldaki çalışma yılı fazla olanların daha yüksek örgütsel güven algısı ortalamasına sahip oldukları söylenebilir. Anlamlı fark görülen çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda da okuldaki çalışma yılı fazla olan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven

algısının yüksek olmasında öğretmenlerin okulu tanımaları, okulun konumundan kaynaklı nedenleri iyi tanımaları, arkadaşlık ilişkileri, kurum kültürüne aşina olmaları, iletişim becerilerinin yüksek olması, ortak paydada birleşebilmeleri gibi etkenlerin tesirinden söz edilebilir.

5.3.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel güven ölçeğinde mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ile sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleği seçme durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Çalışma arkadaşına duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yöneticiye duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde ifade edilebilir bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kuruma duyulan güven alt boyutunda mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenleri puan ortalaması ile mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenleri puan ortalaması arasında mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Altuntaş (2008) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçme seçmeme değişkenine göre örgütsel güven ve alt boyutlarında inceleme yapılmıştır. Yapılan incelemede mesleği isteyerek seçenlerin puan ortalamalarının mesleği isteyerek seçmeyenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Er (2015) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçip seçmeme

değişkenine göre mesleği isteyerek seçen katılımcıların mesleği isteyerek seçmeyen katılımcılara göre verimliliğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Mesleği isteyerek seçen katılımcıların verimliliğe yönelik tutum düzeyleri daha yüksektir. Demir (2018) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre mesleği isteyerek seçenler ile mesleği isteyerek seçmeyenler arasında iş doyumu, verimlilik ve bireysel yetenek arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık mesleği isteyerek seçenlerin iş doyumu ve verimlilik düzeyleri mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksektir. Soydaş (2021) yapmış olduğu araştırmada mesleği tercih etme değişkenine göre lisede görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel güven düzeylerini incelemiştir. Çalışma neticesinde genel iş tatmini düzeyinde farklılık görülürken, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininde farklılık görülmemiştir. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin puan düzeyleri mesleği istemeyerek seçenlere göre puan düzeyleri daha yüksektir. Altuntaş (2008), Er (2015), Demir (2018) ve Soydaş (2021) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni açısından örgütsel güven genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel güven genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında puan ortalamalarının mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin daha yüksek örgütsel güven algısı ortalamasına sahip oldukları söylenebilir. Örgütsel güven genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında güven algısının yüksek olmasında öğretmenlerin mesleklerini severek yapmaları, negatif yönlü sorunlara pozitif yaklaşım ile çözüm bulmaları, bilgi ve becerilerinin yüksek olması, iletişim kanallarını aktif kullanmaları, teknolojik gelişmeleri takip etmeleri, özgüven düzeylerinin yüksek olması gibi etkenlerin tesirinden söz edilebilir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okuldaki çalışma yılı, medeni durum, mesleği isteyerek seçip seçmeme, cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” sorusuna yönelik ulaşılan sonuçlara ilişkin bilgiler sırayla aşağıda verilmiştir.

5.4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Erenler (2010) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre çalışanların sessizlik davranışları bazı kişisel ve örgütsel özelliklere göre incelenmiştir. Çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Taşkiran (2010) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların örgütsel sessizlik algılarında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Erenler Tekmen, Çetin ve Torun (2016) yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkenine göre çalışanların öz-yeterlik algılarının sessizlik davranışı üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde cinsiyet değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Alagöz (2020) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel sessizlik algıları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bozaslan (2023) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel güven ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada cinsiyet değişkeni ile örgütsel sessizliğin boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Erenler (2010), Taşkiran (2010), Erenler-Tekmen, Çetin ve Torun (2016), Alagöz (2020) ve Bozaslan (2023) yapmış olduğu çalışmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet ile örgütsel sessizlik ölçeği boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. İşcan (2013) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine

göre örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutu hariç örgütsel sessizliğin genel boyutunda ve diğer alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Örgüt sessizliğin genel boyutu ve diğer alt boyutlarında kamu ve özel sektördeki kadın iş görenlerin sessizlik düzeyleri kamu ve özel sektördeki erkek iş görenlerden daha yüksektir. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre liselerde görev yapan öğretmenlerin sessizlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada sessizliğin korumacı alt boyutunda cinsiyet değişkeni bakımından ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha fazla korumacı sessizlik davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Acaray (2014) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan koruma ve korunma alt boyutlarında farklılık görünmez iken kabullenici alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Erkek iş görenlerin kadın iş görenlere göre daha kolay kabullenici sessizlik gösterdikleri görülmüştür. Çitli (2015) yapmış olduğu araştırmada örgütsel sessizlik ile cinsiyet değişkenine arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Çalışmada kadın katılımcıların korumacı sessizlik düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Aydın (2016) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ortaokullarda görevli yöneticilerinin sergiledikleri güç türleri ile öğretmenlerin sessizlik davranışlarını incelenmiştir. Çalışma neticesinde cinsiyet değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarda erkek öğretmenlerin sessizlik ortalamaları kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Bediroğlu (2020) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerde örgütsel sessizlik ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda duygu boyutunda farklılık görülürken diğer boyutlarda farklılığa rastlanmamıştır. Duygu boyutunda ise kadınların puan düzeylerinin ve erkeklerin puan düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Afşar (2013), İşcan (2013), Kolay (2012), Acaray (2014), Çitli (2015), Aydın (2016) ve Bediroğlu'nun (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir

farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarının sessizlik algısı üzerinde farklılık yaratmadığı görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları üzerinde doğrudan etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

5.4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının yaş değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda, fırsatçı sessizlik alt boyutunda ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. İşcan (2013) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkenine ile örgütsel sessizlik algısı arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Çitli (2015) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkenine ile örgütsel sessizlik algısı arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. İşcan (2013) ve Çitli'nin (2015) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında ifade edilebilir farklılığın olduğu ve bu farklılığın yaş seviyesi yüksek olanlar lehine olduğu görülmüştür. Acaray (2014) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan kabullenici ve korunma alt boyutlarında farklılık görünmez iken koruma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Araştırmada 46-55 yaş aralığında olanlar en yüksek, 56 yaş ve üzeri aralığında olanlar en düşük koruma amaçlı sessizlik davranışı göstermektedir.

Erenler Tekmen, Çetin ve Torun (2016) yaptığı oldukları araştırmada yaş değişkeninin çalışanların öz-yeterlik algılarının sessizlik davranışı üzerine etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışma da öz yeterlilik ve kabullenici sessizlik açısından; savunmacı ve korumacı sessizlik bakımından farklılık bulunmuştur. 20-30 yaş aralığındaki bireylerin, yaşı 31-40 arasında olan bireylere göre savunmacı sessizlik düzeyleri yüksek çıkmıştır. Genç olan bireyler daha yaşlı olan bireylere göre daha çok savunmacı sessizlik davranışı göstermektedirler. 20-30 yaş aralığında olan bireyler 31-40 yaş aralığında olan bireylere göre daha az korumacı sessizlik davranışı sergilemişlerdir. Genç olan bireylerin kurumda daha az kıdeme sahip olması buna neden oluyor olabilir. Aydın (2016) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre ortaokullarda görevli yöneticilerinin sergiledikleri güç türleri ile öğretmenlerin sessizlik davranışlarını incelenmiştir. Çalışma neticesinde yaş değişkeni ile ölçeğin tüm alt boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmektedir. “Okul ortamı” alt boyutunda “20-30 yaş” grubu kişiler ile “51 ve üzeri yaş” aralığında farklılık görülürken diğer yaş aralıklarında ise görülmemektedir. Duygu alt boyutunda “20-30 yaş” arasındaki kişiler ile “41-50 yaş” arasındaki kişiler arasında; “31-40 yaş” arası kişilerin ortalaması “41-50” ve “51 ve üzeri yaş” arasındaki kişiler arasında; “31-40 yaş” aralığındaki kişiler daha fazla sessizlik davranışı göstermektedirler. Sessizliğin kaynağı alt boyutunda “20-30 yaş” arası kişiler, “31-40 yaş” arası kişiler, “51 ve üzeri yaş” aralığında farklılık görülmektedir. Yaşın artması ile sessizlik davranışında artış görülmektedir. Yönetici alt boyutunda “31-40 yaş” aralığındaki kişilerin ortalaması “20-30” ve “41-50 yaş” aralığındakilerden anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Diğer yaş aralıklarında fark görülmemektedir. İzolasyon alt boyutunda “41-50 yaş” aralığındaki kişilerin ortalaması, “20-30” ve “31-40 yaş” aralığındakilerden anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Diğer yaş aralıklarında fark görülmemektedir.

Alagöz (2020) yapmış olduğu araştırmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını incelenmiştir. Çalışmada “25-30 yaş” arası olan öğretmenlerin, “36-40 yaş” arası olan öğretmenlere; “41-45 yaş” arası olan öğretmenlerin, “51 yaş ve üstü” olan öğretmenlere göre daha fazla sessizlik gösterdikleri görülmüştür. Bediroğlu (2020) yaptığı araştırmada yaş değişkenine göre öğretmenlerde örgütsel sessizlik ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sessizliğin yaşa göre farklılık

gösterdiği, örgütsel sessizlik ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sessizlikte azalmaktadır. Afşar (2013), Acaray (2014), Erenler-Tekmen, Çetin ve Torun (2016), Aydın (2016), Alagöz (2020) ve Bediroğlu'nun (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda yaş değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin yaş değişkeninin örgütsel sessizlik algısı üzerinde farklılık yaratmadığı görülmektedir. Yaş değişkeninin sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları üzerinde doğrudan etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

5.4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının medeni durum değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Bekâr sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında bekâr sınıf öğretmenleri lehine; evli sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında evli sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin alt boyutlarında da medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Bekâr sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında bekâr sınıf öğretmenleri lehine; evli sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile boşanmış sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında evli sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görülmüştür. Diğer alt boyutlara bakıldığında, fırsatçı sessizlik alt boyutunda ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların medeni durumları ile örgütsel sessizlik algıları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu farklılık bekâr olanların bilgi düzeyi eksikliklerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğu yönündedir. Aydın (2016) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre ortaokullarda görevli yöneticilerinin sergiledikleri güç türleri ile öğretmenlerin sessizlik davranışlarını incelenmiştir. Çalışmada okul ortamı alt boyutunda bekâr öğretmenlerin değerleri evli olan öğretmenlerin değerlerinden yüksektir. Yönetici alt boyutunda evli olan öğretmenlerin değerleri bekâr öğretmenlerin değerlerinden daha yüksektir. İzolasyon alt boyutunda evli olan öğretmenlerin değerleri bekâr öğretmenlerin değerlerinden daha yüksektir. Diğer boyutlarda ise farklılığa rastlanmamıştır. Bozaslan (2023) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel sessizlik ölçeğinin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu ilişki tüm alt boyutlarda evli olan bireylerin sergilediği örgütsel sessizlik seviyesi bekâr bireylerin sergilediği örgütsel sessizlik düzeyinden daha yüksektir. Afşar (2013), Aydın (2016) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Taşkiran (2010) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel sessizlik ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kolay (2012) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkeni ile örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasında ifade edilebilir bir farklılık görülmemiştir. Acaray (2014) yapmış olduğu araştırmada medeni durum değişkenine göre örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan kabullenici, koruma ve korunma alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Çitli (2015) tarafından yapılan çalışmada medeni durum ile örgütsel sessizlik arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Taşkiran (2010), Kolay (2012), Acaray (2014) ve Çitli'nin (2015) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülürken; fırsatçı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda öğretmenlerin medeni durum değişkeni bakımından örgütsel sessizlik algısı üzerinde farklılık yarattığı görülmektedir.

Örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda bekâr ve evli olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının boşanmış olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bekâr ve evli öğretmenlerin sessizlik algılarının yüksek olmasında yaşam biçimlerini korumak istemeleri, kurum yönetimi ile iyi geçinmek istemeleri, kurum kültürüne uyum sağlamaları gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir. Boşanmış olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının düşük olmasında yaşam şekillerinde meydana gelen değişim, yaşadığı sıkıntılar, arkadaşlık ilişkileri, sorumluluklarının artması gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “lisans mezunu” sınıf öğretmenleri lehine; “ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “lisansüstü mezunu” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde farklılıklar görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “Ön lisans mezunu” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin

ortalaması ile “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine; “*ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Fırsatçı sessizlik alt boyutunda da anlamlı farklılık görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır. “*Ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*lisans mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine; “*ön lisans mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması ile “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenlerinin değerlerinin ortalaması arasında “*lisansüstü mezunu*” sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. İşcan (2013) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu ile örgütsel sessizliğin genel boyutunda ve alt boyutların tamamında bir farklılık görülmüştür. Elde edilen verilerin incelendiğinde eğitim seviyesinin yükselmesi ile örgütsel sessizlik tutum ve davranışının da arttığı görülmektedir. Bozaslan (2023) yapmış olduğu araştırmada eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada ölçeğin tüm alt boyutlarında öğrenim durumu lisansüstü olan bireylerin örgütsel sessizlik seviyeleri öğrenim durumu lisans olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İşcan (2013) ve Bozaslan’ın (2023) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Erenler (2010) yaptığı araştırmada eğitim durumu değişkenine göre çalışanların sessizlik davranışları bazı kişisel ve örgütsel özelliklere göre incelenmiştir. Araştırmada ilkökul, ortaokul ve lise mezun olanların sessizlik davranışları üniversite mezunu olanlardan farklılaşmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe sessizlik davranışının azaldığı görülmektedir. Acaray (2014) yapmış

olduğu araştırmada öğrenim durumu değişkenine ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında kabullenici, koruma ve korunma alt boyutlarında ifade edilebilir bir farklılık görülmüştür. Bu farklılık öğrenim durumları lise, lisans ve lisansüstü öğrenime sahip iş görenlerin kabullenici, koruma ve korunma alt boyutlarında sessizlik algılarının değiştiğini göstermektedir. Öğrenim düzeyi lise olan iş görenlerin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarında ki ortalama değerleri öğrenim düzeyi lisans ve lisansüstü olan iş görenlere göre aritmetik ortalamalarından daha fazladır. Lise mezunu iş görenler daha fazla sessizlik davranışı sergilemektedir. Çitli (2015) yapmış olduğu araştırmada öğrenim durumu ile örgütsel sessizlik arasında ifade edilebilir bir farklılık görülmemiştir. Erenler (2010), Acaray (2014) ve Çitli'nin (2015) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik ve fırsatçı sessizlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülürken; örgüt yararına sessizlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik ile fırsatçı sessizlik alt boyutlarında öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni bakımında örgütsel sessizlik algısı üzerinde farklılık yarattığı görülmektedir.

Örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik ile fırsatçı sessizlik alt boyutlarında örgütsel sessizlik algısı puan sıralamasının eğitim durumuna göre lisansüstü, lisans ve ön lisans şeklinde sıralandığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sessizlik algı düzeyinin de yükseldiği görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının yüksek olmasında iş olanaklarının fazla olması, kariyer ilerlemesi için yönetim ile sorun yaşamamak istemesi, yeni imkân ve olanaklara sahip olmak istemesi, iletişim kanallarını aktif kullanmaları gibi nedenlerin olabileceği söylenebilir.

5.4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algularının Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algularının mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda, fırsatçı sessizlik alt boyutunda ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Kolay (2012) yapmış olduğu çalışmada hizmet süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Erenler (2010) tarafından yapılan çalışmada kıdem bakımından çalışanların sessizlik davranışları, kişisel ve örgütsel özellikler açısından incelenmiştir. Araştırmada kıdem değişkenine göre sessizlik farklılaşmamaktadır. Çitli (2015) yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdem ile örgütsel sessizlik arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Alagöz (2020) yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algularını incelenmiştir. Örgütsel sessizlik algularına yönelik her hangi bir farklılık görülmemiştir. Kolay (2012), Erenler (2010), Çitli (2015) ve Alagöz'ün (2020) yapmış olduğu çalışmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Acaray (2014) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların medeni durumları ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında korunma alt boyutunda ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmüştür. Araştırmada çalışma süresi 1-5 yıl arası olanların, çalışma süresi 1 yıl ve daha az çalışanlara göre daha fazla korumacı sessizlik davranışı göstermektedirler. Aydın (2016) yapmış olduğu çalışmada kıdem değişkenine göre ortaokullarda görevli yöneticilerinin sergiledikleri güç türleri ile öğretmenlerin sessizlik davranışlarını incelenmiştir. Çalışma neticesinde kıdem değişkeni ile ölçeğin tüm boyutları arasında ifade edilebilir bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bediroğlu (2020) yaptığı çalışmada meslekteki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerde örgütsel sessizlik ve

olumsuz değerlendirilme korkusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda meslekteki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin, meslekteki hizmet süresi az olan öğretmenlere göre daha az sessiz kaldıkları sonucu elde edilmiştir. Bozaslan (2023) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada eğitim durumu değişkeni ile örgütsel sessizlik ölçeğinin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu ilişki mesleki kıdem yılı 11-15 olan bireylerin örgütsel sessizlik düzeyleri mesleki kıdemleri 15 yıl ve üzeri olan bireylere göre daha yüksektir. Acaray (2014), Aydın (2016), Bediroğlu (2020) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleki kıdem durumu değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut çalışmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bakımında örgütsel sessizlik algısı üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkeninin sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları üzerinde doğrudan etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

5.4.6. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Okuldaki Çalışma Yılı Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının okulda çalışma yılı değişkenine göre puan ortalamasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin alt boyutlarında da okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda, fırsatçı sessizlik alt boyutunda ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Kolay (2012) yapmış olduğu çalışmada mevcut okuldaki hizmet süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Çitli (2015) tarafından yapılan çalışmada

okuldaki çalışma süresi ile örgütsel sessizlik arasında ifade edilebilir bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Kolay (2012) ve Çitli'nin (2015) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. İşcan (2013) yapmış olduğu araştırmada görev süresi değişkenine ile örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik boyutunda ifade edilebilir bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın ise 5 yıldan az görev süresi olanların prososyal sessizlik düzeyleri, 10 yıl ve üzeri görev süresi olanlardan daha yüksektir. Bediroğlu (2020) yaptığı araştırmada görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda bulunduğu okuldaki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin, bulunduğu okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlere göre daha az sessiz kaldıkları sonucuna elde edilmiştir. İşcan (2013) ve Bediroğlu'nun (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda okuldaki çalışma yılı değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda ve alt boyutlarında öğretmenlerin okuldaki çalışma yılı değişkeni bakımında örgütsel sessizlik algısı üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Okuldaki çalışma yılı değişkeninin sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları üzerinde doğrudan etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

5.4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Algılarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının mesleği seçme durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel sessizlik ölçeğinde mesleği seçme durumu değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ile sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması arasında mesleği

isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarında da mesleği seçme durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılmıştır. Buna göre; kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçme puan ortalaması ile mesleği isteyerek seçmeme puan ortalaması arasında mesleği isteyerek seçmeyen sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Ölçeğin fırsatçı sessizlik alt boyutunda ve örgüt yararına sessizlik alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Aydınol (2019) yapmış olduğu araştırmada mesleği isteyerek seçme veya seçmeme değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin, mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre anlamlı düzeyde olumlu olduğu söylenebilir. Aydınol'un (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkeni açısından örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda, kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülürken; fırsatçı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgular incelendiğinde kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunda mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının yüksek olmasında alternatif iş seçenekleri bulana kadar isteyerek sessiz kalmaları, örgüt yöneticilerinin sergilemiş oldukları tutum ve davranışlardan dolayı, örgüte kendilerini ait hissetmemeleri, meslekten beklentilerinin olmaması, kişilik özellikleri ile mesleki özelliklerin uyuşmaması gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” sorusuna cevap bulmak için yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvene ve örgütsel sessizliğe yönelik algılarının belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizi neticesinde ölçekler arasındaki ilişkinin negatif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları arttıkça örgütsel sessizlik algı düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarında pozitif yönde, çok yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin yüksek düzeyde olmasında sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlara güven duymaları, kurumun vizyon ve misyonunu benimsemeleri, kurum kültürü, kurum liderlerinin vasıflarının yüksek olması, kurumun coğrafi konumu, kurum çalışanlarının yeterlilik düzeylerinin yüksek olması gibi etkenlerin etkili olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeği ile kabullenici ve pasif sessizlik ile fırsatçı sessizlik boyutlarında ise negatif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin bireysel konularda, kişisel ilişkiler ve bireysel yararın söz konusu olduğu konularda sessizlik algılarının zayıf düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeği ile örgüt yararına sessizlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenleri kurumun yararının söz konusu olan konularda kurumun itibarını korumak, kurumun kültürünü korumak, kurum çalışanlarını korumak, kurumun yararını sağlamak sessizlik gösterdikleri söylenebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Afşar (2013) tarafından yapılan araştırmada örgütsel güven ölçeği ile örgütsel sessizlik ölçeği arasında ifade edilebilir bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ölçeğinin boyutlarındaki anlamlılık düzeyleri arttıkça; örgütsel sessizlik ölçeği boyutlarında azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yararlanılan bu iki ölçek arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Acaray (2014) yapmış olduğu araştırmada örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi konulu çalışmasında örgüt kültürünün, klan kültürü ile adhokrasi kültürü arasında; örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik ile korunma amaçlı sessizlik arasında; örgüt kültürü

ile örgütsel sessizlik boyutları arasında karşılıklı ve birebir negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Akbulut (2017) tarafından yapılan çalışmada korelasyon analizi sonucunda yabancılaşma ile örgütsel güven arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle yabancılaşma arttıkça örgütsel güven azalmakta, örgütsel güven arttıkça yabancılaşma azalmaktadır. Bozaslan (2023) yaptığı çalışmada örgütsel güven ölçeğinin toplam puanı ile örgütsel sessizlik ölçeğinden alınan toplam puanı arasından negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Örgütsel güven toplam puanı örgütsel sessizliğin alt boyutları olan okul, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon ile negatif yönde anlamlı korelasyon göstermiştir. Örgütsel sessizlik toplam puanı ile örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven meslektaşlara güven paydaşlara güven arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Afşar (2013), Acaray (2014), Akbulut (2017) ve Bozaslan'ın (2023) yapmış olduğu araştırmaların sonuçları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Gökdoğan (2012) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların örgütsel güven algıları bazı değişkenler açısından incelenmiş ve örgütsel güven ölçeğinin boyutları arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmada her bir faktörün birbiri ile ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Kolay (2012) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılık ifade etmediği görülmüştür. Alagöz (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin güven algılarının genel olarak yüksek düzeyde olduğu ve örgütsel sessizliklerinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Gökdoğan (2012), Kolay (2012) ve Alagöz'ün (2020) yapmış olduğu araştırmanın sonuçları mevcut araştırma bulgularından farklılık göstermektedir.

5.6. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

5.6.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri, çalışmada yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yüksek düzeyde olsa da bu durumun devamlılığı ve daha üst düzeye ulaşabilmesi için bazı çalışmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Okullardaki örgüt kültürünün geliştirilmesi,

yönetim kadrosunun güven verici olması, okullardaki çatışmaların engellenmesi, devamsızlık sorunlarının giderilmesi, maddi problemlerin iyileştirilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, bireylerin kişisel gelişimlerine olanak sağlanması, örgütsel gelişim faaliyetlerinin düzenlenmesi, okul yönetimlerinin mesleği ve okulu sevdirmek adına çalışmalar yapması örgütsel güven düzeyinin devamını sağlayacağı ve aynı zamanda örgütsel güven düzeyini yükselteceği düşünülmektedir.

5.6.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin kabullenici pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik alt boyutları ve örgütsel sessizlik ölçeği genel boyutunda öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının düşük düzeyde; örgüt yararına sessizlik alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerini en asgari düzeye indirebilmek adına yönetimde adaletin sağlanması, şeffaf olunması, iletişim kanallarının açık olması, adil davranılması, öğretmenlerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri ortamların oluşturulması, okul yönetiminde söz sahibi olmaları, pozitif yönde imkân ve olanakların sağlanması ile örgütsel sessizliğin ortadan kalkması da azaltılabileceği düşünülmektedir.

5.6.3 Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı, çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda ise kadın öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeylerinin erkek öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini yükseltmek için iletişim düzeyinin yükseltilmesi, yönetimde adaletin sağlanması, şeffaflığın sağlanması, sorgulanabilirliğin sağlanması, ulaşılabilirliğin sağlanması, bağlılığın artırılması, aidiyetin yükseltilmesi, iş tatminin sağlanması ile gerçekleşeceği düşünülmektedir.

Araştırmada yaş değişkenine göre genç bireylerin örgütsel güven düzeylerini yükseltmek için okul donanımlarının düzenlenmesi, iş yükünün azaltılması ve paylaşımının sağlanması, iletişim kanallarının açık olmasının sağlanması, okul kültürünün oluşturulması, bireysel çaba ve gayretlerin desteklenmesi, öğretmenlere yönelik okul faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, fikir ve düşüncelerin desteklenmesi ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte örgütsel güven düzeyinde azalma olduğu görülmektedir. Eğitim durumunda öğretmenlerin güven düzeylerinin sağlanabilmesi için bireylerin mesleki çalışmalarının desteklenmesi, öğrenim düzeylerine yönelik faaliyet alanlarının oluşturulması, kariyer gelişiminin desteklenmesi, yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilecek kişisel eğitim çalışmalarının desteklenmesi, maaş iyileştirmelerinin sağlanması ile gerçekleşeceği düşünülmektedir.

Araştırmada mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini yükseltebilmek için mesleki gelişim çalışmalarının desteklenmesi, tecrübe sağlayacak imkânların oluşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, deneyim sahibi öğretmenlerle paylaşımlarının artırılması, okul içi faaliyetlerin düzenlenmesi, iş yükü dağılımının adaletli olması, kurum içi iletişim düzeyinin artırılması, okul donanımlarının güncelleştirilmesi ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada okuldaki çalışma yılı yüksek olanların örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma yılı az olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükseltilebilmesi için okul çevre koşullarının tanıtılması, donanımsal imkânların yükseltilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, okul deneyimi yüksek olan bireylerle iletişimin artırılması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada mesleği isteyerek seçenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini yükseltmek için mesleğinin avantajlarının farkına varılmasının sağlanması, meslekte elde edebileceği kazanımların tanıtılması, iş yükünün azaltılması, çaba ve gayretlerinin desteklenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, okul donanımlarının güncellenmesi ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

5.6.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada medeni durum değişkenine göre örgütsel sessizlik düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bekâr ve evli olanların örgütsel sessizlik düzeylerinin boşanmış bireylere göre daha az olduğu görülmektedir. Örgütsel sessizlik düzeylerinin asgari düzeye indirebilmek için okul içi iletişimin yükseltilmesi, bireylerin kendilerini ifade edebilecekleri ortamların sağlanması, sorumluluk

alanlarının sağlanması, okul kültürünün geliştirilmesi, yönetim biçiminin şeffaf, adil, sorgulanabilir olması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sessizlik düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sessizlik düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Örgütsel sessizlik düzeylerinin asgari düzeye indirebilmek için kişilere yetki devrinin sağlanması, öğretmenlerin vasıflarına yönelik iş ve çalışma yapması sağlanması, statüsünün gereksinimlerinin sağlanması, maddi kazanımlarının sağlanması, kariyer ilerlemesinin sağlanması, özverili davranışları takdir edilmesi, olumlu faaliyetlerin desteklenmesi ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada mesleği istemeyerek seçenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Mesleği istemeyerek seçen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerini azaltmak için mesleğinin olumlu yönlerinin tanıtılması, mesleki olarak elde edeceği kazanımlarının tanıtılması, çalışmalarının desteklenmesi, çalışma şartlarının olumlu hale getirilmesi, mesleği sevdirecek faaliyetlerin artırılması, okul müdürü ve diğer yöneticilerin pozitif yönlü, yapıcı bir yönetim biçimlerinin olması ve ödüllendirme sisteminin daha etkin kullanılması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

5.6.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Öneriler

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel güven ölçeği ve örgütsel sessizlik ölçeği arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven düzeyinin yükseldiğinde örgütsel sessizlik düzeyinin azaldığı görülmektedir. Örgütsel güven düzeyini yükseltmek için bireylerin örgüt amaç ve hedeflerini içselleştirmesi, örgüte olan bağlılığın sağlanması, iş doyumunun artırılması, fiziki ortamların ve donanımların iyileştirilmesi, örgüt yönetimlerinin şeffaflığının, sorgulanabilirliğinin, adaletin olması ile sağlanabileceği düşünülmektedir.

5.7. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1-Araştırma İstanbul ilinin Avcılar, Beylikdüzü ve Esenyurt ilçelerini kapsamaktadır. Araştırma il geneline veya ülke geneline uygulanabilir.

2-Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmalar nitel veya karma desenli olarak gerçekleştirilebilir.

3-Araştırma sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmalar okul öncesi, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilebilir.

4-Yapılacak olan yeni araştırmalar da iller arası karşılaştırmalı olarak nicel, nitel veya karma desenli olarak gerçekleştirilebilir.

5-Yapılacak olan yeni araştırmalar da iller arası veya ülkenin doğusunda ve batısında, kuzeyinde ve güneyinde belirlenen il, ilçe, okul bazında karşılaştırmalı olarak nicel, nitel veya karma desenli olarak gerçekleştirilebilir.

6-Araştırma devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın alanı genişletilerek devlet okullarında ve özel okullarda gerçekleştirilip devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler ile özel okullardan elde edilen veriler karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2014). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Sessizlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Adams, S, H. ve Wiswell A.K. (2008). Further Exploration of Organizational Trust Factors. *Virginia Polytechnic Institute and State University*,12(3),1-8.
- Afşar, L. (2013). *Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6 (4), 466–487.
- Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma Olgusunun Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Adıyaman Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Aksoy, B. (2016). Örgütlerde Güvenin Yeniden Değerlendirilmesi: Yeni Konular Ve Sorular. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 175-192.
- Alagöz, E. (2020). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Alparslan, A. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları, Örgütsel Ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 136-147.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel-Mesleki Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Amah, O. E. ve Okafor, C. A. (2008). Relationships Among Silence Climate, Employee Silence Behaviour and Work Attitudes: The Role Of Self Esteem And Locus Of Conrol, *Asian Journal Of Scientific Research*, 1(1), 1-11.
- Arı, G. S. (2003). *İşletmelerde Güven Ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma Ve Örgütsel Güven İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisine Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1),111-128.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(9),1-13.
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Aydınol, P. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların Örgüt Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Ayık, A. ve Diş, O. (2022). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Motivasyonları Ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *ODÜSOBİAD*, 13(3), 2741-2766.
- Aymak, M. (2021). *Örgütsel Güven Ve Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İklimi Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Babelan, A. Z. and Moenikia, M. (2010). A Study Of Simple and Multiple Relationship Between Organizational Health and Faculty Turst in Female High Schools. *Procedia Social and Behavirol Sciences*, 2 (2), 1532-1536.
- Bakhshkandı, M. K. (2014). *Türkiye Ve İran'daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara Ve Tahran Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Başaran, Ö. (2022). *Okul Mutluluğu İle Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Giresun İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bediroğlu, M. (2020). *Öğretmenlerde Örgütsel Sessizlik Ve Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Arasındaki ilişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bekman, M. (2022). Halkla İlişkiler Uygulamalarında Nicel Araştırma Yöntemi: İlişkisel Tarama Modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal Ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.

- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları: Küçükçekmece Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozaslan, B. (2023). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee Silence: Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors*. Dissertation, Ohio State University, USA, 34(5),671-697.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B. Ve Turner, L. A. (2015). *Research Methods, Design and Analysis*, Global Edition. United Kingdom. Pearson Education.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Cufaude, J. (1999). Creating Organizational Trust. *Association Management*, 51(7), 51-72.
- Çaçan, H. (2024). *Öğretmenler Arası İnfomal İlişkiler, Örgütsel Güven, Örgütsel Sessizlik Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çakıcı, A. ve Aysen, B. (2014). Örgütlerde Yönetici Sessizliği Mümkün müdür? Keşifsel Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 107-125.

- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri Ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2008). *Örgütlerde Sessizlik Tercih Ve Sessizlik Türleri*. T. Solmuş, (Ed.), *İçinde İş Ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar (85-109)*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği-Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- Çavuşoğlu, S. ve Köse, S. (2019). Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 365-387.
- Çınar, F. (1999). Organizasyonlarda Çağdaş Bir Yaklaşım: Yetkilendirme (Empowerment), *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, Bahar / Yaz Dönemi, 17 (2),1-2.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çitli, İ. İ. (2015). *Örgütsel Sessizlik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2),233-242.
- Dar, O. L. (2010). Trust In Co-Workers And Employee Behaviours At Work. *International Review Of Business Research Papers*, 6(1), 194-204.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Dedehayır, H. (2002). Performans Yönetimi Ne İşe Yarar? *Kaynak Dergisi*, 12(12), 9-12.
- Demir, S. (2018). *İş Tatmininin Örgütsel Verimliliğe Etkisinde Bireysel Yeteneğin Rolü Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demir, N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Demir, S. (2021). Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(19), 156-166.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durak. İ. (2012). *Korku Kültürü Ve Örgütsel Sessizlik*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Er, F. (2015). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumu*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Eraslan, L. (2004). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 62-70.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algularının Örgütsel Güven Ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Diyarbakır İli Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven*. Ferda Erdem (Der), Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, Ankara.
- Erdem, F., Aytemur, J. Ö. ve Karaman, T. (2006). *Güven ve Güvensizliğe Yönelik Toplumsal Yargılara Ulaşmanın İlk Adımı Olarak Bireysel Kurgular*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 71-75.
- Erdem, F., Aytemur, J. Ö. ve Karaman, T. (2007). *Farklı Örgütsel İlişki Düzeylerinde Güvenin Bize Özgü Anlamları*. 14. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 510-513.
- Erenler, E. (2010). *Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel Ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erenler Tekmen, E., Çetin, A. ve Torun, T. (2016). Çalışanların Öz-Yeterlilik Algularının Sessizlik Davranışı Üzerine Etkisi. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 71-88.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erer, B. ve Şahin, M. (2020). *İş Hayatında Örgüt Düşmanı Davranışlar*. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Eroğlu, .Y .H., Adıgüzel, Y. ve Öztürk, A. C. (2011). Sessizlik Girdabı Ve Bağlılık İkilemi: İş gören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 53-66.

- Ertuk, J. Z. (2021). *Okul yöneticilerinin Örgütsel Güven Alguları İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü, İstanbul.
- Gezegen, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Girgin, S. ve Bayraktar, H. V. (2017). Yöneticiye Duyulan Güven Algısının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 261-279.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algularının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Göktaş Kulualp, H. ve Çakmak, A. F. (2016). Örgütsel Sessizlik Türlerini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 123-146.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 15(1), 1-11.
- Güleryüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri Ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli, Nilüfer İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı Ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneşer, B. A. (2002). *Organizasyonda Güvenin Çalışanın İş Tatminindeki Rolü Ve Önemi Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gürarlan, N. (2021). *İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Halbaw, A. (2018). Erbil Temel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarıyla Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.
- Handford, V. and Leithwood, K. (2013). Why teachers trust school leaders? *Journal of Educational Administration*, 51(2), 194-212.
- Harvey, J. B. (1988). The Albilene Paradox: The Management Of Agreement Organizational Dynamics. *Organizational Dynamics*, 17(1),17-43.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/The Principles of Scientific Management](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Principles_of_Scientific_Management)
- <https://sozluk.gov.tr/>
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(11), 423-446.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşcan, Ö. F. (2013). *Dönüştürücü Ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- İşleyici, K. (2015). Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kagy, L. A. (2010). *Teacher Trust And Leadership Behaviors Used By elementary School Principals*. Doctoral Thesis. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.

- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 50-64.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009). İş gören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı. *17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 698-705.
- Karakoyun, Z. (2017). *Örgütsel Güven İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkındaki Algıları Ve Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar Teknikler İlkeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 328-346.
- Kırık, A. (2016). Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi Ve Türkiye'deki Durumu. *Marmara İletişim Dergisi*. 3(21), 73-94.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kovancı, M. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları İle Örgütlerine Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Adiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Kubat, R. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Farkındalık Düzeylerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kulualp, H. G. ve Çakmak, A. F. (2016). Örgütsel Sessizlik Türlerini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 123-146.
- Moaşa, H. (2013). Struggling For Organizational Identity: Employee Voice And Silence. *Social and Behavioral Sciences*, 92(2013), 574-581.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier To Change And Development İn a Pluralistic World. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
- Nader, L. (2001). Breaking The Silence-Politics And Professional Autonomy. *Anthropological Quarterly*, 75(1), 160-169.
- Qazelvand, R. ve Shahtalebi, B. (2016). Survey Of The Relationship Betweenorganizational Silence And Organizationalcommitment. *Junior Secondary And Seniorteachers of Azna City. Rev. Eur. Stud.*, 8(2), 105-113.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Özgan, H. ve Külekçi, E. (2012). Öğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri Ve Üniversitelerine Etkileri. *International Journal Of Educational Research* 3(4), 33-49.
- Öztürk, İ. (2019). Örgütsel Sessizlik Ve Boyutları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi Ve Yenilik Dergisi*. 5(2), 365-379.
- Öztürk, Ç. ve Aydın, B. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*. 11(2),485-504.
- Öztürk, S. (2022). *Dönüştürücü Liderlik Algısı Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Güvene Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Paliszkievicz, J. O. (2011). Trust manegement: Literature Review. *Management, Warsaw University of Life Sciences, Poland* 6(4), 315-331.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 54(54), 307-331.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ray, H. (2019). *Okullarda Paylaşılan Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Reyhanoğlu, M. (2006). *Ar-ge İşbirliklerinde Güven Ankara'da ki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Aktüel Yayıncılık, 4. Baskı, Bursa.

- Safran, B. (2003). Örgütsel Güven Kavramı İle Verimlilik İlişkisi: Muğla Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(6), 73-94.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi*, 1(2), 17-36.
- Saruhan, C. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Sadykova, G. (2014). *Örgütsel Güven Oluşturmada Manipülasyon Tekniklerinin Etkisi Türkiye – Tataristan Karşılaştırması*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama, *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Soydaş, İ. (2021). *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. edition), Boston: Pearson.
- Taşdan, M. ve Yalçın, T. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Sosyal Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 2569-2620.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1), 37-46.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerinde ki Etkisine Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. b.). Nobel Dağıtım.
- Taylor Frederick, W. (1911). *The Principles Of Scientific Management*. New York: Harper Brothers.

- Tomor, M. (2010). *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinde Bilgi Paylaşımı Ve Yönetim Kontrolü İkilemi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İş Görenlerin Adalet Ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uslu, O. ve Ardıç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi? Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi *Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünsal, P. (2004). *Örgütlerde Güven Algısı. Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, 225-237.
- Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005). Antecedents And Consequences Of Organisational Silence: An Empirical Investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458

- Vatansever Bayraktar, H. ve Fırat, T. (2020). İlkokul öğrencilerinin çevre farkındalıkları. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(55), 1722-1737.
- Vural, İ. (Ed.) (2012). *İletişim (1.b.)*. Pegem Akademi Yayınevi. Ankara.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçınkaya, E. (2012). İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerinin Çevre Sorunları Farkındalık Düzeyleri. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 1(25), 137-151.
- Yaşar, E. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu Ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 17(46),74-85.
- Yavuz, H. (2013). *Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarına İlişkin Alguları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Görevli Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Sosyal bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (Bursa Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yeşilaydın, G. ve Bayın, G. (2015). Türkiye’de Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 103-120.
- Yılmaz, A. (2009). *Hemşirelerin İlaç Hataları Bildirimi Önündeki Engellere İlişkin Alguları*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yorgancı, A. E. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Kişiler Arası Özyeterlilik Alguları İle Örgütsel Güven Algularının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yücel, C. ve Samancı Kalaycı, G.(2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1), 113-132.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zafer Güneş, D. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ve Kolektif Yeterlilik Alguları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Zengin, S. (2020). *Örgütsel Güven, Yıldırma Ve Örgütsel Sinizmin, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenleri Üzerine Karma Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Trabzon Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel Güven Ve İş Tatmini İlişkisi Ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zoutberg, A. (2015). *De Rol Van Vertrouwen Binnen Een Oganisatie: Hoe Werkt Het Proces Van Vertrouwen Binnen Een ICT-bedrijf? Scheidslijn Tussen Theorie En Praktijk*. Master's Thesis. University of Amsterdam, Faculty of Economics and Business, Amsterdam.

EKLER

7.1. Örgütsel Güven Ölçeği İzni

Re: ÖRGÜTSEL GÜVEN: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI ÖLÇEĞİ KULLANMA İZNI

ÇALIŞKAN, Abdullah

22.02.2024 Per 08:27

Kime:tamer adsız

Tabii ki kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN

Toros Üniversitesi

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı

Öğrenme ve Öğretme Koordinatörü

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

Toros Üniversitesi - 45 Evler Kampüsü

Yenişehir / MERSİN

E-Posta:

Tel : 0 324 325 33 00 (bahili: 1162)

tamer adsız

21 Şub 2024 Çar, 21:15 tarihinde şunu yazdı:

Saygı değer hocam iyi akşamlar

"ÖRGÜTSEL GÜVEN: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI" ölçeğinizi yüksek lisans tezimde ölçek olarak izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Katkılarınız ve emeğiniz için şimdiden sizlere teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

7.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği İzni

Ynt: ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI ÖLÇEK KULLANIM İZNI

Selin ÇAVUŞOĞLU

22.02.2024 Per 09:04

Kime: tamer adsız

Sevinç KÖSE

Kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim

Gönderen: tamer adsız

Gönderildi: 21 Şubat 2024 Çarşamba 21:19

Kime: Selin ÇAVUŞOĞLU

Sevinç KÖSE

Konu: ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI ÖLÇEK KULLANIM İZNI

Bu iletiyi alan bazı kullanıcılar [redacted] adresinden çok sık e-posta almıyor. [Bunun neden önemli olduğunu öğrenin](#)

Saygı değer hocalarım iyi akşamlar

"ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI" ölçeğinizi yüksek lisans tezimde ölçek olarak izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Katkılarınız ve emeğiniz için şimdiden sizlere teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

7.3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışmada elde edilen bilgiler Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Programı'nda yürütülmekte olan "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik ile Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişki" konulu bir tez çalışması için kullanılacaktır. Sizden her maddeyi dikkatli bir şekilde okuyarak, kendinize en uygun bulduğunuz bir seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Cevaplarınız yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler gizli tutulacaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Herhangi bir rahatsızlık hissedilmesi durumunda uygulamadan ayrılabilirsiniz. Bilimsel araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Taner FIRAT
MEB Ambarlı İlkokulu

BÖLÜM I: Demografik Bilgiler

Bu bölümde sizinle ilgili bazı demografik bilgiler yer almaktadır. Lütfen sizin için uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1.Cinsiyetiniz.

(1) Kadın (2) Erkek

2. Yaşınız.

(1) 25-35 yaş arası (2) 36-45 yaş arası (3) 46-55 yaş arası (4) 56-65 yaş arası

3. Medeni durumunuz.

(1) Bekâr (2) Evli (3) Boşanmış

4. Eğitim durumunuz.

(1) Ön Lisans (2) Lisans (3) Yüksek Lisans (4) Doktora

5) Mesleki kıdeminiz.

(1) 1-9 yıl (2) 10-19 yıl (3) 20-29 yıl (4) 30-39 yıl (5) 40 yıl ve üzeri

6. Okuldaki çalışma yılınız.

(1) 1-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5)21 yıl ve üzeri

7. Mesleği isteyerek seçip seçmediğiniz.

(1) İsteyerek seçmedim. (2) İsteyerek seçtim.

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ MADDELER	(1) Kesinlikle Katılmam	(2) Katılmam	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Boyut: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven					
1-Çalışma arkadaşlarımla sahip olduğum iş becerilerine güvenirim.					
2-Çalışma arkadaşlarımla özüm, sözüm birdir.					
3-Çalışma arkadaşlarımla fedakârdır, ihtiyacım olduğunda yardım istemekten çekinmem.					
4-Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.					
5-Çalışma arkadaşlarımla bana verdiği sözleri tutacaklarına güvenirim.					
6-Çalışma arkadaşlarımla, kendi menfaatleri için bana zarar vermez.					
7-Genel anlamda iş arkadaşlarımla oldukça güvenilirdir.					
2. Boyut: Yöneticiye Duyulan Güven					
8-Yöneticimin benim yaptığım işi kontrol edebilecek ve geliştirebilecek bilgisi vardır.					
9-Yöneticim, ihtiyaç duyduğumda yardıma hazırdır.					
10-Yöneticime, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.					
11-Bana karşı kullanmayacağını bildiğim için her türlü düşüncemi yöneticim ile tartışabilirim.					
12-Yöneticimin bana verdiği sözleri tutacağına dair güvenim tamdır.					
3. Boyut: Kuruma Duyulan Güven					
13-Kurumumuzun geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınması hususunda güvenim tamdır.					
14-Bu kurumda her şey yasalara uygun bir şekilde açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur.					
15-Kurum, özlük haklarımızı adil olarak karşılar.					
16-Kurum çalışanlarına her konuda destek olur.					
17-Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem.					

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ MADDELER	(1)Hiç	(1)Nadiren	(1)Bazen	(1)Sık sık	(1)Her zaman
1- Çatışmalardan kaçınmak için işyerinde sessiz kaldım.					
2- Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimler olduğu için işyerinde sessiz kaldım.					
3- Benim uğraşmam (alakadar olmam) beklenmediği için işyerinde sessiz kaldım.					
4- Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.					
5- İş arkadaşlarımın ve üstlerimin önünde kendimi savunmasız bırakmamak için işyerinde sessiz kaldım.					
6- Başkalarını utandırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
7- Üstlerimin ve iş arkadaşlarımın gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
8- İş arkadaşlarım ve üstlerimle olan ilişkilere zarar vermek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
9- Sorun çıkaran birisi gibi görünmek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
10- Dert ortağı bulamayacağım için işyerinde sessiz kaldım.					
11- Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.					
12- Başkaları da bir şey söylemediği için işyerinde sessiz kaldım.					
13- Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.					
14- Üstlerim benim katılımımı hakketmediği için işyerinde sessiz kaldım.					
15- Ekstra iş yapmak zorunda kalmaktan kaçındığım için işyerinde sessiz kaldım.					
16- Başkalarının başını belaya sokmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
17- Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.					
18- Birilerinin hatalarından kaynaklanan sonuçları yaşamalarını görmek istediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
19- Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.					
20- Bilgimin avantajını açığa çıkarmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					

7.4. Etik Onay Belgesi

BELGE TARİHİ: 1.08.2024 BELGE SAYISI: 2400028841

	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	19.07.2024
Sayı	2024/06
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ile Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Taner FIRAT
Danışman Adı Soyadı	Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR
Karar	UYGUNDUR

(Istanbul 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

(İzinli)
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/Raportör Selda ŞENOL

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: P3D4AC3 Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/izu-ebys>

Dokümantasyon Onayı Prof. Dr. İbrahim GÜNEY Yönetim Sistemleri Tem.

