

Öğretmenlerin Örgütsel Güveni ile Örgütsel Yer Değişikliği Arasındaki İlişki

Kerem Can ÇOLAK*

Düzce Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü,
Düzce / Türkiye, colak.kesef@gmail.com, ORCID: 0009-0007-0666-8852

Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY

Düzce Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü,
Düzce / Türkiye, suleymangoksoy@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7151-0863

Öz

Bu araştırma yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Araştırmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel güveni ile örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Bu amaçla 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında, Sakarya ili Akyazı ilçesindeki resmî temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 407 öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmada evrenin tamamı model alınmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan normallik testlerine göre cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü ve okuldaki görev süresi verilerinin; örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği alt boyutları verilerinin normal dağıldığı gözlenmiştir. Değişkenler arası farklılık ve etki düzeylerini belirlemek için Bağımsız Gruplar *t* Testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır. Değişkenleri arası ilişki düzeyini belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmış, ayrıca değişkenlerin birbirini ne oranda yordadığını bulmak için de regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler ışığında öğretmenlerin en çok çalışma arkadaşlarına, en az da yöneticisine güven duyduğu; yer değişikliği algı düzeyleri orta seviyede görülmekte iken yer değişikliğinde cinsiyetin, kıdemin, medeni durumun,

* Sorumlu Yazar. Tel: +90 505 688 50 93 | Araştırma Makalesi.

Makale Tarih Bilgisi. Gönderim: 27.06.2023, Kabul: 15.01.2024, Basım: Haziran, 2025

okul türünün ve okuldaki görev süresinin bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Örgütsel güven ve yer değişikliği arasındaki ilişkinin düşük ve pozitif görüldüğü; güvenin yer değişikliği üzerinde yeterince katkısının olmadığı, yordama gücünün zayıf olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler, en çok çalıştığı iş yerinde çalışma arkadaşlarının; yani meslektaşlarının öğretmenliği yapabilme yetilerine güven duymaktadırlar. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yer değişikliği algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, yer değişikliği konusunda fikirlerinin net olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçlara göre şu önerilerde bulunulmuştur: Okul için yararlı olan her türlü karşıt fikirlerin de demokratik kültür çerçevesinde konuşulabileceği okul örgütlerinin temelleri atılmalıdır. Benzer bir araştırmayla ilçe ve il milli eğitim yöneticilerinin de dahil edilmesiyle güven ve yer değişikliği arasındaki ilişki tüm boyutlarıyla açığa çıkarılabilir.

Anahtar Kelimeler: Güven; Öğretmen; Örgüt; Örgütsel güven; Örgütsel yer değişikliği.

The Relationship Between Teachers' Organizational Trust and Organizational Place Structure

Abstract

The purpose of this study is to determine the level of relationship between teachers' organizational trust and organizational relocation. For this purpose, data were collected from 407 teachers working in official primary and secondary education institutions in Akyazı district of Sakarya province in the 2022-2023 academic year. The entire population was taken as a model in the study. Relational screening method was used in the study. According to the normality tests, it was observed that gender, marital status, seniority, school type and tenure data; organizational trust and organizational relocation sub-dimensions data were normally distributed. Independent groups *t* Test and ANOVA analyses were used to determine the difference and effect levels between variables. Pearson correlation analysis was used to determine the level of relationship between the variables, and regression analysis was applied to find out to what extent the variables predict each other. In the light of the analyses, it was seen that teachers trusted their colleagues the most and the administrator the least; while the perception level of relocation was at a medium level, gender, seniority, marital status, school type and length of service in the school did not make a difference in relocation. The relationship between organizational trust and relocation was found to be low and positive; trust did not contribute sufficiently to relocation and its predictive power was found to be weak. The teachers who participated in the study mostly trusted the ability of their colleagues, i.e. their colleagues, to teach at their workplace. It can be concluded that the perception levels of the teachers participating in the

study on organizational relocation are at a medium level, and their ideas about relocation are not clear. According to these results, the following suggestions were made: The foundations of school organizations where all kinds of opposing ideas that are beneficial for the school can be discussed within the framework of democratic culture should be laid. With a similar study, the relationship between trust and relocation can be revealed with all its dimensions by including district and provincial national education administrators.

Keywords: Trust; Teacher; Organization; Organizational trust; Organizational relocation.

Extended Summary

Purpose

The aim of the study is to determine the relationship between organizational trust in the school and organizational relocation of teachers in basic education (kindergarten, primary and secondary school) and secondary education levels in Sakarya/Akyazı. In the study, the effects of teachers' trust in colleagues, trust in the administrator and trust in the institution on organizational relocation were examined. Another aim of the study is to determine whether the relationship between teachers' organizational trust and organizational relocation differs according to factors such as gender, marital status, seniority, school type and length of service in the school. Therefore, the main purpose of the study is to seek an answer to the question, at what level is the relationship between teachers' organizational trust and organizational relocation?

Method

In this study, which aims to reveal the variables such as gender, marital status, seniority, school type and length of service in the school, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used. There is one dependent and one independent variable in the study. Organizational trust is the independent variable; organizational relocation is the dependent variable. The population of the study consists of teachers working in official institutions affiliated to the Ministry of National Education in Akyazı district of Sakarya in the 2022-2023 academic year. Sampling was not used in the study and the whole population was studied. According to the data of Akyazı District Directorate of National Education; there are 86 official educational institutions in Akyazı, including 12 secondary education institutions and 74 basic education institutions. There are 1100 teachers working in these institutions. The research population consists of these 1100 teachers. The data collection tool, which was applied to learn the information of the teachers participating

in the study and to benefit from their opinions, consists of two scales. The data collection tool consists of three main sections and subsections. The first section includes the personal information form. In the personal information form, there are five questions about gender, marital status, seniority, type of school and length of service in the school. The second section includes the organizational trust scale. The organizational trust scale developed by Çalışkan (2021) was used in the study. The relevant permission and scale forms of this research, which was conducted with the permission of Sakarya Provincial Directorate of National Education, are given in the appendices. The scales of the research were asked to be filled in voluntarily by teachers working in all schools in the population. The data were delivered to 1100 teachers working in all official school levels in Akyazı district between November 2022 and April 2023 via MEB Dys (Document Management System) and WhatsApp school groups. In the online environment, 407 teachers participated in the research scales by giving feedback. SPSS (The Statistical Packet For Social Studies) 25.0 program was used to analyze the data of this study. The data were analyzed based on 95% accuracy rate and $p < .05$ significance value.

Results

The teachers who participated in the study mostly trusted the ability of their colleagues at the workplace, that is, their colleagues' ability to teach. This result supports a number of studies (Baş ve Şentürk, 2011; Özer, 2006; Polat, 2007; Topaloğlu, 2010). In the study, it was concluded that trust in colleagues did not show a significant difference according to gender, while trust in the manager and trust in the organization showed a significant difference according to gender. In some studies in the literature, it has been determined that the perception of organizational trust differs according to gender (Karakuş ve Doğan 2021; Polat, 2007). Another result of the study is that there is a low level and positive correlation between the level of trust in the organization and teachers' perception of developmental relocation. In the study, a neutral relationship was found between teachers' trust in the administrator and the dimensions of developmental relocation. In the study, a low and positive correlation was found between teachers' trust in colleagues and the dimensions of developmental relocation. According to the results, teachers' level of organizational trust predicts the level of organizational relocation by 0%. In other words, organizational trust level does not have a significant predictive power on organizational relocation.

Discussion

It can be said that the quality of the time that teachers working in the same institution spend with each other and the group activities have a positive effect on this preference of teachers. However, teachers are suspicious of discussing their opinions with school administrators. Teachers trust their administrators the least and cannot freely express their opinions to their supervisors. It is known that teachers' dialogue with each other in schools, the ability of the administrator to provide trust, and the power to keep the teacher firmly in the school are very important in balancing organizational trust. A teacher who steps into a new working environment can take on the role of a stronger educator when he/she establishes strong communication with his/her manager and colleagues by reducing his/her prejudices without emphasizing the problem of trust. Considering that teachers are also individuals, it is the most natural state of work to establish a relationship in both formal and emotional dimensions. A teacher who believes that his/her colleague will not harm him/her cannot be expected to be positive and willing to relocate to another institution. The results of the findings show that teachers do not have a sufficient theoretical and practical infrastructure. Therefore, in future studies, it is thought that evaluating the organizational trust and relocation dimensions together with the concepts that explain them more can reveal their predictive power.

Conclusion

In the study, teachers' levels of trust in their colleagues, the administrator and the organization were found to be close to "agree". In order to create trust-based schools, politicians need to give trust first. In order for teachers to reach a higher level than the "agree" option, administrators and teachers should be provided with group work. The research method used in this study is quantitative. By adding qualitative research methods in future studies, more detailed information on teachers' perceptions of organizational trust and relocation can be revealed.

Giriş

Eğitim sisteminin temel amacı nitelikli, bağımsız düşünebilen, hayata hazırlıklı insan yetiştirmektir. Bu yetiştirme işini de "öğretmen" denilen bireyler yapmaktadır. Eğitimin en asli, vazgeçilmez, nitelikli unsuru öğretmenlerdir. Öğretmenler, Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre genç kuşakları milli ve evrensel amaçlara göre yetiştirmelidir (MEB, 1973). Öğretmenin toplum hayatında etkin bir rol oynayabilmesi için çalıştığı ülkede ve kurumda kendini

güvende hissetmesi, sağlanması gereken bir husustur. Öğretmen, hizmet verdiği bölgenin en üstün kişilerindendir. Köyde, ilçede, ilde çalışan öğretmenin en birincil muhatabı öğrencidir. Sadece öğrenciyle iletişim kurmayan öğretmen; veliyle, esnafla ve birtakım kişilerle veya sosyal gruplarla etkileşim içine girer. Yasa ve yönetmeliklerle mesleği güvence altına alınan öğretmenin resmî yüzünün yanında gayri resmî yüzü de vardır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Güven; insanların bir arada ve iş birliği içinde bulunmasını sağlayan, aynı örgütte çalışan insanların uyumunu ve sadakatini ifade eden bir kavramdır (Akt: Gürbüz, 2020). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde güven duygusu ihtiyaçlardan sonra ikinci basamakta yer alır. Maslow (1943) herhangi bir doğa olayına karşı insanın güvenliği veya insan sağlığının güvenliği, eğitim hakkının güvenliği, bedeninin güvenliği, ailenin güvenliği, mülkiyetin güvenliği gibi gereksinimleri öne çıkarmaktadır (akt.; Çetin-Eğerci 2009).

Örgüt, belli bir hedefe ulaşmaya odaklanmış, ortak faydalar sağlayan iş gören ve yöneticilerden oluşan sistemsel bir yapıdır (Çeliker, 2015). Okul da bir örgütsel kurum olarak ele alınmaktadır. Okulların örgütsel yapısı öğretmen ve öğrencinin ötesinde çevre ve aileyi de kapsar. Eğitim örgütlerinin yenileşme ve sağlıklı, başarılı kurumlar olma ihtiyacı ortak amaçlar etrafında sistemsel bir iş birliği gerektirir. Örgütsel güven; okulca belirlenen hedeflere ve başarılarla ulaşmak için tüm paydaşların birbirlerine karşı gösterdikleri hoşgörü, yardımlaşma gibi olumlu duyguların bütünüdür (Arslan, 2009). Okullarda çalışan personelin yöneticisinin yalan söylemeyeceğine olan inancı, bütün çalışanlara adil davranılacağını düşünmesi olarak da örgütsel güven tanımlanmaktadır (akt.; Bil, 2018). Örgütsel güvenin üç farklı boyutunun olduğu söylenebilir: Yöneticiye duyulan güven, iş görenler arası güven, kuruma duyulan güven (Er, 2019).

Yöneticinin, öğretmenin davranışını tahmin edip bilgisinden emin olabildiği, aynı şekilde karşılıklı olarak öğretmenin de yöneticisinden emin olabildiği; öğretmenlerin birbirlerinin davranışlarını kestirebildiği örgütlerde güvenin başarıya etkisi kaçınılmazdır. Birbirlerini anlayabilen, empati kurabilen, birbirlerine karşı sorumlu davranan eğitimciler öğrenciye örnek olmaktan daha fazla görev yaptığı topluma da örnek olacaktır.

Devlet Memurları Kanunu'na (1965) (657) göre "Öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan atama şartlarını taşıyanlar, aday öğretmenliğe atanmak üzere ilk atama için başvurabilir. Aday veya asıl devlet

memuru olarak hâlen bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanlar, devlet memuru olarak görev yapmakta iken kendi istekleriyle bu görevlerinden ayrılanlar ile aday öğretmenlik veya aday memurluk döneminde başarısız olmaları nedeniyle görevine son verilenler de belirtilen atama şartlarını taşıyorlarsa öğretmenliğe geçiş için başvuruda bulunurken ayrıca öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmış olanlardan da yeniden atama ve kurumlar arası yeniden atama yoluyla başvuruda bulunabilirler. Yer değişikliği, rotasyon olarak da bilinmektedir. Genel tanıma göre çalışanların bir işten başka bir işe devir sürecidir (Tekingündüz, 2017). Okullarda ise aynı eğitim faaliyeti çerçevesinde; bir kurumdan başka bir kuruma, bir görevden başka bir göreve geçişi ifade etmektedir. Yer değişikliği, atama veya nakil yoluyla gerçekleşmektedir. Belirlenen takvimlerde öğretmenler yasa ve yönetmeliklere uygun olarak çeşitli sebeplerle başka bir okula yer değiştirme isteğinde bulunmaktadır. Okullarda öğretmen; norm fazlası durumuna geldiğinde, zorunlu görevi bitiminde, eş durumunda, özür, hastalık ve can güvenliği gibi lüzumlu sebeplerde yer değişikliğini kullanmaktadır.

Eğitimde bu yer değiştirmeye örgütten ayrılma (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001), belirli bazı nedenlerle işten uzaklaştırılma veya ayrılma olarak da nitelendirilmektedir (Eren, 2000). Çalışan personelin performansının düşmesi, ilişkilerin zayıflaması, kurumda kaygının ve güvensizliğin büyümesi işe devamsızlık veya işten ayrılmaya sebep olabilmektedir. Dolayısıyla bu durumlar tüm okulun enerjisine ve uyumuna doğrudan etki etmektedir.

Öğretmenlerin bir kısmı görev yaptığı okuldan başka bir okula bir an önce yer değiştirmeyi isterken diğer bir kısmı da çalıştığı okulda emek vermeyi hatta emekli olmayı istemektedir. Öğretmenler arası güven düzeyinin, yer değişikliği ile ne ölçüde ilişkili olduğu bu araştırmanın problem durumlarından birini oluşturmaktadır. Örgütsel güveni olumlu bir iklimde çalışan bir öğretmenin ve örgütsel güveni olumsuz bir iklimde çalışan bir öğretmenin görev yaptığı kurumdan yer değişikliği yapıp yapmama kararını etkileyen etkenler de bu araştırmanın problemlerindendir. Alanyazın araştırıldığında örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010), örgütsel güven ve destek ilişkisi (Ulucan, 2018), örgütsel güven ve sinizm ilişkisi (Bulut, 2018), örgütsel güven ve okul iklimi ilişkisi (Ayık ve Savaş, 2014), örgütsel güven ve motivasyon ilişkisi (Güteryüz, 2017), konularının incelendiği; fakat örgütsel güven ve örgütsel yer değiştirme arasındaki ilişkiye ait çalışmaların bulunamadığı görülmüştür. Bu nedenden, okul örgütlerindeki güven ile

öğretmenlerin yer değiştirmesi arasındaki ilişkiyi araştırma ihtiyacı duyulmuştur.

Araştırmanın amacı; Sakarya/Akyazı'daki temel eğitim (anaokulu, ilkokul ve ortaokul) ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma olan örgütsel güveni ile örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu çalışmada şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği ile ilgili algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği ile demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durumu, kıdemi, okul türü ve okuldaki görev süresi) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişki ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel güveni, örgütsel yer değişikliğini ne ölçüde yordamaktadır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama yöntemi, betimleyici bir araştırma yöntemidir. Örneklemden yola çıkılarak evren hakkında genelleme yapılır. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi, değişimin derecesi, formlar veya ölçekler aracılığıyla belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; 2022-2023 eğitim- öğretim yılında, Sakarya'nın Akyazı ilçesindeki MEB'e bağlı resmî kurumlarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamı üzerinde çalışılmıştır. Kolay ulaşılabilir olmasından dolayı Akyazı ilçesi seçilmiştir. Akyazı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre; Akyazı'da 12 ortaöğretim kurumu, 74 temel eğitim kurumu olmak üzere 86 resmî eğitim- öğretim kurumu bulunmaktadır. Bu kurumlarda 1100 öğretmen çalışmaktadır. Araştırma evrenini bu 1100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninde ortaöğretim kademelerinde 364 öğretmen görev yaparken temel eğitim kurumlarında 736 öğretmen görev yapmaktadır. 86 okulun %86'sı temel eğitim, %14'ü ortaöğretim kurumları oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %67'si temel

eğitimde, %33'ü de ortaöğretimde görev yapmaktadır.

Tablo 1.Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Açıklama	N	%
Cinsiyet	Erkek	192	47.2
	Kadın	215	52.8
Medeni Durum	Bekar	97	23.8
	Evli	310	76.2
Kıdem	0-5 yıl	65	16
	6-10 yıl	121	29.7
	11-15 yıl	76	18.7
	16-21 yıl	61	15
	21 yıl ve üstü	84	20.6
Okul Türü	Resmî Temel Eğitim	200	49.1
	Resmî Ortaöğretim	207	50.9
Okuldaki Görev Süresi	0-5 yıl	268	65.8
	6-10 yıl	77	18.9
	11 ve üstü yıl	62	15.2

Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin (N:215, %52.8) erkek öğretmenlerden (N:192, %47.2) fazla olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkenine bakıldığında: Evli öğretmenlerin sayısının (N:310, %76,2) bekar öğretmenlere göre (N:97, %23.8) yüksek olduğu anlaşılmıştır. Kıdem değişkeni incelendiğinde: 6-10 yıl kıdeminde çalışan öğretmenlerin sayısının (N:121, %29.7) diğer kıdemlerde çalışan öğretmenlerden daha çok olduğu; en az sayıda öğretmenin olduğu kıdem yılının ise 16-21 yıl kıdemi (N:61, %15) olduğu tespit edilmiştir. Okul türü değişkenine bakıldığında resmî ortaöğretimde çalışan öğretmen sayısı (N:207, %51) temel eğitimde çalışan öğretmenlerin sayısından (N:200, %49) fazla olduğu tespit edilmiştir. Temel eğitimdeki örneklem sayısı, toplam temel eğitimdeki örneklem (N:736) %27'sini oluştururken ortaöğretimdeki örneklem sayısı, toplam ortaöğretimdeki örneklem (N:364) %56.8'ini oluşturmaktadır. Okuldaki görev süresi değişkeni incelendiğinde: Bulunduğu okulda 0-5 yıl çalışan öğretmenlerin (N: 268, %65.8) diğer çalışma sürelerinden daha fazla olduğu görülmüştür. Çalıştığı okulda en az öğretmenin bulunduğu çalışma süresi ise 11 ve üstü yıl (N:62, %15.2) olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilgilerini öğrenmek ve görüşlerinden faydalanmak amacıyla veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve iki ölçme aracı kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü ve okuldaki görev süresi bilgilerine ilişkin beş soru yer almaktadır. Araştırmada Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel güven ölçeği; çalışma arkadaşlarına duyulan

güven, yöneticiye güven ve kuruma duyulan güven olmak üzere üç alt boyut, on yedi ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek; (1) kesinlikle katılmam, (2) katılmam, (3) ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum seçenekleri ile değerlendirilmektedir.

Yapılan analizlere göre, çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunun Cronbach Alfa değerinin .92, yöneticiye duyulan güvenin değerinin .95, kuruma duyulan güvenin değerinin .94 olarak saptandığı görülmüştür. Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den büyük olması ölçeğin tutarlı ve güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Araştırmada Sincar'ın (2016) geliştirdiği örgütsel yer değişikliği kullanılmıştır. Örgütsel yer değişikliği ölçeğinde; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmam, (3) fikrim yok, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçenekleri cevaplanmaktadır. Araştırmacılar tarafından saptanan Cronbach Alfa değeri, ölçeğin tamamı için geliştirici yer değişikliği faktörü: .97; engelleyici yer değişikliği faktörü: .94; madde toplam korelasyonu: .97 olarak ölçülmüştür. Sonuca göre; ölçeğin iç tutarlılığı, doğruluğu ve güvenilirliğinin çok yüksek olduğu, bilimsel olarak uygulanabildiği söylenebilir.

SPSS'de veriler girildikten sonra yapılan güvenirlilik analizinde; çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunun Cronbach Alfa değerinin .93, yöneticiye duyulan güvenin değerinin .95, kuruma duyulan güvenin değerinin .92 olarak tespit edildiği görülmüştür. Örgütsel yer değişikliği ölçeğinin uygulama sonucunda, Cronbach Alfa değerinin geliştirici yer değişikliği faktörü: .78, engelleyici yer değişikliği faktörü: .95 iken yer değişikliği toplam Cronbach Alfa değerinin .71 olduğu gözlenmiştir.

Veri Toplanması ve Analizi

Araştırma, Sakarya İl Milli Eğitim kurumundan gerekli "Etik Kurul" izni alınarak yapılmıştır (2022/456 Sayılı Etik Kurul onayı tarihi ve sayısı: 22.11.2022-233356). Sakarya Valiliği, Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü onay ve sayısı: (E-29065503-44-65098215).

Araştırmanın ölçeklerinin, evrendeki tüm okullarda görev yapan öğretmenlerce doldurulması istenmiştir. Veriler, Kasım 2022-Nisan 2023 tarihleri arasında; Akyazı ilçesinde, tüm resmî okul kademelerinde çalışan 1100 öğretmene, MEB Dys (Doküman Yönetim Sistemi) ve WhatsApp okul grupları

üzerinden ulaştırılmıştır. Araştırma ölçeklerine çevrim içi ortamda 407 öğretmen geri dönüt vererek katılım sağlamıştır.

Bu araştırmanın verilerinin analizinde SPSS (The Statistical Packet For Social Studies) 25.0 programı kullanılmıştır. Veriler, %95 doğruluk oranı esas alınarak ve $p < 0.5$ anlamlılık değeri ölçüt alınarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güveniyle örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişki arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla normallik testi yapılmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi için betimsel istatistik kullanılmıştır. Örgütsel güven ve yer değişikliğinin cinsiyet, medeni durum ve okul türü değişkenlerine göre değişip değişmediğini sınamak için Bağımsız Gruplar t Testi; örgütsel güven ve yer değişikliğinin kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre değişimini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkinin yönünü bulmak amacıyla korelasyonel testlerden parametrik bir test olan Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki yordama gücünü tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği ile İlgili Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği ile ilgili algı düzeylerinin belirlendiği aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Betimsel İstatistikleri

	Boyutlar/alt boyutlar	N	X	SS
Örgütsel Güven	Çalışma arkadaşlarına güven	407	3.67	0.81
	Yöneticiye güven	407	3.55	1.05
	Kuruma güven	407	3.66	0.93
	Örgütsel güven	407	3.63	0.83
Örgütsel Yer Değişikliği	Geliştirici boyut	407	3.38	0.83
	Engelleyici boyut	407	3.19	0.65
	Örgütsel yer değişikliği	407	3.29	0.63

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerine göre en yüksek ortalamanın “çalışma arkadaşlarına güven” ($\bar{x} = 3.67$) alt boyutu olduğu; en düşük algı düzeyinin ise “yöneticiye güven” ($\bar{x} = 3.55$) boyutu olduğu gözlemlenmiştir. Her üç boyutta da bu ortalama değerleri “katılım” düzeyini ifade etmektedir. Üç boyut arasında öğretmenler en fazla çalışma ar-

kadaşlarına güven duymaktadır. En az güveni yöneticiye duymaktadır. Örgütsel yer değişikliği alt boyutlardan geliştirici boyutun ortalaması ($\bar{x}=3.38$) değeriyle ve engelleyici boyut ($\bar{x}=3.19$) değeriyle öğretmenler, “fikrim yok” seçeneğinde, orta düzeyde bir görüş bildirmişlerdir. Engelleyici alt boyuttaki “fikrim yok” seçeneğinin daha baskın olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Bulgular

Bu bölümde cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü ve okuldaki görev süresi değişkenlerine ait bulgular tabloda gösterilmiştir. Örgütsel güven ve yer değişikliğinin cinsiyet, medeni duruma ve okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığına bakmak için Bağımsız Gruplar *t* Testi, kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına görmek için de tek yönlü varyans Anova analizi uygulanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar *t* Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	<i>p</i>
Çalışma	Kadın	215	3.61	.77	-1.64	405	.10
Arkadaşlarına Güven	Erkek	192	3.74	.84			
Yöneticiye	Kadın	215	3.34	1.04	-4.29	405	.00
Güven	Erkek	192	3.78	1.01			
Kuruma Güven	Kadın	215	3.51	.89	-3.42	405	.00
	Erkek	192	3.83	.95			

Yukarıdaki tabloya göre öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun, cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği düşünülebilir ($t=-1.64$; $p>0.05$). Bu sonucun; erkek öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{x}=3.74$), kadın öğretmenlerin ortalamasına ($\bar{x}=3.61$) yakın olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Öğretmenlerin yöneticiye güven boyutu, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık taşımaktadır ($t=-4.29$; $p<0.05$). Bu anlamlı fark burada erkek öğretmenlerin tarafındadır. Öğretmenlerin kuruma güven boyutuyla cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın görüldüğü değerlendirilebilir ($t=-3.42$; $p<0.05$). İki değişken arasındaki ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{x}=3.83$) kadın öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=3.51$) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Güven Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar *t* Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	<i>p</i>
Çalışma Arkadaşlarına	Bekar	97	3.44	.86	-3.33	405	.00
Güven	Evli	310	3.75	.78			

Yöneticiye	Bekar	97	3.36	1.1	-2	405	.04
Güven	Evli	310	3.60	1.03			
Kuruma	Bekar	97	3.45	.95	-2.5	405	.01
Güven	Evli	310	3.73	.91			

Tablo 4'e göre öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun, medeni duruma göre anlamlı bir fark gösterdiği söylenebilir ($t=-3.33$; $p<0.05$). Anlamlı farkın evli öğretmenlerin lehine olduğu ($\bar{x}=3.75$) söylenebilir. Yöneticiye güven alt boyutu görüldüğünde, öğretmenlerin güven düzeyiyle medeni durum arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir ($t=-2$; $p<0.05$). Öğretmenlerin kuruma güven boyutunun, medeni duruma göre anlamlı bir fark gösterdiği söylenebilir ($t=-2.5$; $p<0.05$). Ortalamalara bakıldığında anlamlı farkın evli öğretmenler grubunda görüldüğü düşünülebilir ($\bar{x}=3.73$).

Tablo 5. Örgütsel Güven Düzeylerinin Kıdem Değişkenine göre Yapılan Anova Testi Sonuçları

Alt Boyular	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS.	Var.kay	KT	KO	F	p
Çalışma Arkadaşla- rına Güven	0-5 yıl	65	3.46	.95	Grup arası	4.73	1.18	1.79	.12
	6-10 yıl	121	3.64	.79	Grup içi	264.60	.65		
	11-15 yıl	76	3.72	.80					
	16-21 yıl	61	3.77	.65					
	21 yıl+	84	3.78	.81	Toplam	269.33			
Yöneticiye Güven	0-5 yıl	65	3.29	1.09	Grup arası	6.18	1.54	1.39	.23
	6-10 yıl	121	3.56	1.09	Grup içi	445.47	1.10		
	11-15 yıl	76	3.57	1.07					
	16-21 yıl	61	3.71	.88					
	21 yıl+	84	3.59	1.04	Toplam	451.65			
Kuruma Güven	0-5 yıl	65	3.40	1.03	Grup arası	6.22	1.55	1.80	.12
	6-10 yıl	121	3.67	.89	Grup içi	346.73	.86		
	11-15 yıl	76	3.68	1.01					
	16-21 yıl	61	3.81	.82					
	21 yıl+	84	3.73	.87	Toplam	352.95			

Tablo incelendiğinde; öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($f=1.79$; $p>.05$). Öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutu, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($f=1.39$; $p>.05$). Kuruma güven boyutunun, kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği değerlendirilebilir ($f=1.80$; $p>.05$).

Tablo 6. Örgütsel Güven Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine göre Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Okul türü	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	p
Çalışma	Temel eğitim	200	3.75	.82	1.85	405	.06
Arkadaşlarına Güven	Ortaöğretim	207	3.60	.80			
Yöneticiye Güven	Temel eğitim	200	3.68	1.03	2.5	405	.01

	Ortaöğretim	207	3.42	1.06			
Kuruma Güven	Temel eğitim	200	3.81	.89	3.16	405	.00
	Ortaöğretim	207	3.52	.95			

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven boyutu ile okul türü arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülebilir ($t=1.85$; $p>.05$). Yöneticiye güven ile okul türü arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir ($t=2.5$; $p<.05$). Bu fark temel eğitim lehinedir. Kuruma güven boyutunun okul türü ile olan ilişkisinde anlamlı bir farkın ortaya çıktığı değerlendirilebilir ($t=3.16$; $p<.05$). Bu farkın temel eğitimin yararına olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Güven Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Okuldaki Görev Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Var.kay.	KT	KO	F	p
Çalışma	0-5 yıl	268	3.63	.82	Grup arası	3.61	1.80		
Arkadaşlarına	6-10 yıl	77	3.87	.76	Grup içi	265.71	.65		
Güven	11+	62	3.61	.80	Toplam	269.33		2.75	.06
Yöneticiye	0-5 yıl	268	3.57	1.05	Grup arası	.66	.33		
Güven	6-10 yıl	77	3.49	1.08	Grup içi	450.99	1.11	.29	.74
	11+	62	3.49	1.04	Toplam	451.65			
Kuruma	0-5 yıl	268	3.68	.93	Grup arası	.87	.43		
Güven	6-10 yıl	77	3.70	.94	Grup içi	352.08	.87	.50	.60
	11+	62	3.55	.91	Toplam	352.95			

Tablo 7'ye bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutunun okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür ($f=2.75$; $p>.05$). Yöneticiye güven boyutuna göre okuldaki görev süresi anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($f=.29$; $p>.05$). Kuruma güven boyutu ile okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılığın çıkmadığı söylenebilir ($f=.50$; $p>.05$).

Örgütsel yer değişikliği geliştirici ve engelleyici alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum, okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için Bağımsız Gruplar t Testi; kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak için de tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmıştır.

Tablo 8. Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	p
Geliştirici boyut	Kadın	215	3.39	.76			
	Erkek	192	3.36	.89	.34	405	.73
Engelleyici boyut	Kadın	215	3.16	.62			
	Erkek	192	3.22	.69	-.87	405	.38

Tablo 8'e göre öğretmenlerin yer değişikliği algı düzeyinin geliştirici maddelerinin boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülebilir ($t=.34$; $p>0.05$). Öğretmenlerin yer değişikliği algı düzeyinin engelleyici maddelerinin boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir ($t=-.87$; $p>0.05$).

Tablo 9. Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	p
Geliştirici	Bekar	97	3.43	.75	.66	405	.50
Boyut	Evli	310	3.36	.85			
Engelleyici	Bekar	97	3.12	.62	.42	405	.21
Boyut	Evli	310	3.21	.66			

Yukarıdaki tabloya göre öğretmenlerin yer değişikliği algı düzeyinin geliştirici alt boyutunun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülebilir ($t=.66$; $p>0.05$). Öğretmenlerin yer değişikliği algı düzeyinin engelleyici alt boyutunun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülebilir ($t=.42$; $p>0.05$).

Tablo 10. Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Kıdeme Göre Yapılan (ANOVA) Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Var.kay.	KT	KO	F	p
Geliştirici	0-5 yıl	65	3.33	.64	Grup arası	3.51	.87	1.27	.29
Boyut	6-10 yıl	121	3.50	.77					
	11-15 yıl	76	3.24	.95	Grup içi	277.52	.69		
	16-21 yıl	61	3.39	.86					
	21 yıl*	84	3.35	.89	Toplam	281.03			
Engelleyici	0-5 yıl	65	3.22	.53	Grup arası	.19	.05	.11	.97
Boyut	6-10 yıl	121	3.20	.65					
	11-15 yıl	76	3.17	.77	Grup içi	175.21	.43		
	16-21 yıl	61	3.16	.60					
	21 yıl*	84	3.17	.67	Toplam	175.41			

Tabloya göre öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin geliştirici alt boyutunun kıdemi arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür ($f=1.27$; $p>.05$). Öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin engelleyici alt boyutuna göre kıdemi arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı saptanmıştır ($f=.11$; $p>.05$).

Tablo 11. Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Okul Türüne Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	T	SD	p
Geliştirici	Temel Eğitim	200	3.31	.92	-1.7	405	.09

Boyut	Ortaöğretim	207	3.45	.72			
Engelleyici	Temel Eğitim	200	3.22	.68	.89	405	.37
Boyut	Ortaöğretim	207	3.16	.62			

$p < .05$

Bulgulara bakıldığında; öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin geliştirici alt boyutuna göre okul türü arasında anlamlı bir farkın göstermediği görülmüştür ($t=-1.7$; $p>.05$). Öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin engelleyici alt boyutuna göre okul türü arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı söylenebilir ($t=.89$; $p>.05$).

Tablo 12. Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okuldaki Görev Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Var.kay.	KT	KO	F	p
Geliştirici	0-5 yıl	268	3.43	.82	Grup arası	3.96	1.98	2.88	.06
Boyut	6-10 yıl	77	3.40	.80	Grup içi	277.06	.68		
	11+	62	3.15	.88	Toplam	281.03			
Engelleyici	0-5 yıl	268	3.17	.66	Grup arası	.30	.15	.35	.70
Boyut	6-10 yıl	77	3.24	.69	Grup içi	175.10	.43		
	11+	62	3.21	.58	Toplam	175.41			

Bulgulara göre öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin geliştirici alt boyutuna göre okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür ($f=2.88$; $p>.05$). Öğretmenlerin yer değişikliği düzeylerinin engelleyici alt boyutuna göre okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir farkın göstermediği görülmüştür ($f=.35$; $p>.05$).

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Bulgular

Bu alt problemde, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Korelasyon analizi yapılırken veriler normal dağılım gösterdiği için Parametrik bir korelasyon analizi olan Pearson analizi uygulanmıştır.

Tablo 13. Örgütsel Güven ve Yer Değişikliği Alt Boyutlarının İlişkinsini Gösteren Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

Boyutlar	Pearson	Geliştirici Yer Değişikliği	Engelleyici Yer Değişikliği
Çalışanlara	r	.05	.13**
Güven	p	.30	.00
Yöneticilere	r	.00	.12*
Güven	p	.91	.01
Kuruma	r	.02	.14**
Güven	p	.60	.00

** $p < .01$; * $p < .05$

Yukarıdaki tabloda verilen analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin, çalışanlara güven ve geliştirici yer değişikliği algı düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif bir ilişki ($r=.05$; $p>.01$) bulunmuştur. Öğretmenlerin, çalışanlara güven ve engelleyici yer değişikliği algı düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif, anlamlı bir ilişki ($r=.13$; $p<.01$) ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin, yöneticiye güven ve geliştirici yer değişikliği boyutları arasında nötr ($r=.00$; $p>.01$) bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yöneticiye güven ve engelleyici yer değişikliği boyutları arasında düşük düzey, pozitif ve anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($r=.12$; $p<.05$).

Öğretmenlerin, kuruma güven ve geliştirici yer değişikliği boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif bir ilişki ($r=.02$; $p>.01$) vardır. denilebilir. Öğretmenlerin, kuruma güven ve engelleyici yer değişikliği boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=.14$; $p<.01$) bulunduğu gözlenmiştir.

Bu bulgulara göre; öğretmenlerin çalışanlara güven, yöneticiye güven ve kuruma güven boyutlarıyla, geliştirici ve engelleyici yer değişikliği boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu; sadece yöneticiye güven ve geliştirici yer değişikliği boyutları arasında nötr bir ilişkinin olduğu, korelasyonun görülmediği saptanmıştır. Yani öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyiyle, geliştirici yer değişikliği düzeyi ilişkilendirilememektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Bu alt problemde örgütsel güvenin, yer değişikliğini ne ölçüde yordadığını ortaya çıkarmak amaç edinilmiştir. Belirlenen ilişkinin niteliğini yorumlamak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 14. Örgütsel Güvenin, Örgütsel Yer Değişikliği Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. hata	β	T	p	R	R ²	F	p
Örgütsel Güven	Örgütsel Yer Değişikliği	3.15	.14	.05	22.28	.00	.05	.00	1.08	.29

Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel yer değişikliği düzeylerini yordama gücünün %00 olduğu ($r=.05$; $R^2=.00$; $p>.05$) görülmektedir. Örgütsel güvenin yer değişikliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordama gücüne sahip olmadığı söylenebilir ($p=.29$; $p>.05$).

Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği ile İlgili Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan öğretmenler, en çok çalıştığı iş yerinde çalışma arkadaşlarının; yani meslektaşlarının öğretmenliği yapabilme yetilerine güven duymaktadırlar. Bu sonuç, birtakım araştırmaları da desteklemektedir (Baş ve Şentürk, 2011; Özer, 2006; Polat, 2007; Topaloğlu, 2010). Bu araştırmalarda; öğretmenlerin en çok meslektaşlarına güven duyduğu, en az güveni ise müdürlerine duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu güveni sağlayan etkenlerden biri, öğretmenler arası birlik ve görevdaşlık algısının yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmada en az yöneticiye güven algı düzeyinin ortaya çıkması bazı araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Bir çalışmada; ilköğretim okullarında öğretmenler en çok yöneticisine, sonra da çalışma arkadaşlarına güven duymaktadır, sonucuna ulaşılmıştır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yer değişikliği algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, yer değişikliği konusunda fikirlerinin net olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel yer değişikliği kavramını tam olarak açıklayamamasından veya yer değişikliği ile ilgili bilgilerinin yetersiz olmasından ortaya çıkmış olabilir. Yer değişikliği engelleyici alt boyutuna yönelik öğretmenlerin genel ortalaması fikrinin olmadığı yönündedir. Öğretmenler, yer değişikliğinin olumsuz özelliklerine karşı fikir beyan etmede tereddüt yaşamışlardır.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Değişkenlere Göre Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada çalışma arkadaşlarına güvenin cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığı ortaya çıkarken yöneticiye güven ve kuruma güvenin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre 0.13 puanlık bir farkla çalışma arkadaşlarına güvenmektedir. Araştırmada erkek öğretmenler, okul yöneticisine kadın öğretmenlerden daha fazla güven duymaktadır. Okuluna güven düzeyi açısından bakıldığında yine erkek öğretmenlerin daha fazla güven duyduğu görülmüştür. Kurumlarda yöneticilerin ezici bir çoğunluğun erkek öğretmenler olması, araştırmada çıkan sonucu anlamlı kılabilir. Ayrıca yöneticilerin çalışanlara yönelik tavırları, okulun kültürü gibi etkenler de bu sonucun kaynağı olabilir.

Güven düzeyinin daha yüksek olmasından dolayı; iş birliği ve güven gerektiren takım çalışmasında, tören ve kutlama programlarında, grup etkinliklerinde erkek öğretmenlerin daha verimli ve sonuç alıcı olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Araştırma sonuçları, bazı yayımları destekler niteliktedir (Akın, 2015; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Çağlar, 2011; Erdoğan, 2012; Pars, 2017).

Yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel yer değişikliği düzeyinin, cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani cinsiyetin öğretmenlerin yer değiştirme algılarında çok etkili olmadığı belirtilebilir. Yapılan bir araştırmada da cinsiyet değişkeninin yer değiştirme algısını etkilemediği sonucu araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Candaş, 2015). Çalıştığı okula; çalışma arkadaşlarına ve yöneticisine bazı sebeplerle daha az güvenen kadın öğretmenler, yer değişikliğinin kendilerine olumlu yansıtacağını, güven düzeyinde yenilenme yaşanacağını, tekdüzelikten kurtulacaklarını düşünüyor olabilirler.

Öğretmenlerin medeni hâlinin güven düzeylerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Evli öğretmenler; çalışma arkadaşlarına, yöneticisine ve kurumuna bekarlardan daha fazla güven duymaktadır. Araştırma ölçeklerine evli öğretmenlerin daha fazla katılım göstermesi bu sonucu yordayabilir. Bu sonuç, Horuz'un (2014) ve Çintay'ın (2013) araştırmalarına dayanak oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin evli ya da bekar olması yer değişikliği algısında çok önemli değildir, denilebilir. Öğretmenler tercihlerini medeni durumunu düşünerek yapmamaktadır. Bekar öğretmenler, yer değişikliğinin geliştirici yönüne daha olumlu bakmaktadırlar.

Öğretmenlerin hangi okul türünde görev yaptığı çalışma arkadaşlarına güven düzeyini etkilememiştir. Fakat yöneticiye ve kuruma güven düzeyi üzerinde okul türü önemli bir etkiye ve öneme sahiptir. Temel eğitimde çalışan öğretmenler; yöneticisine, çalışma arkadaşlarına, kurumuna daha çok güvenmektedirler. Akpolat ve Oğuz'un (2022) araştırmasında ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortaöğretimdeki öğretmenlere göre meslektaşlarına daha fazla güvendiği görülebilir.

Ortaöğretimdeki öğretmenlerin geliştirici algı düzeyleri, temel eğitimdeki öğretmenlerin engelleyici algı düzeyleri yüksektir. Liselerde görev yapan öğretmenler daha zor yer değişikliği yapabildiği için yer değişikliğine daha

olumlu bakmaları incelenmesi gereken bir olgudur. Branş öğretmenleri görev süresi dolduğu zaman bile gitmek istediği zaman ve gitmeyi düşündüğü okul türüne gidememektedir. Eş durumu ve özür atamaları hariç branş öğretmenlerinin kendilerini yenilemeleri için başka bir okul türüne tayinini kolaylaştırıcı çözümler üretmek MEB'in görevidir. Temel eğitim kurumlarında pozitif bir iklimin olması, öğretmenlerin sözlerine değer verilmesi, takım çalışmasının daha etkili yapılması; sonuç olarak güveni sağlayıcı olguların görülmesi öğretmenlerin yer değiştirmelerini erteliyor olabilir. Ortaöğretimdeki öğretmen kendini önemli görmüyorsa toplantılarda görüşlerini özgürce söyleyebilecek demokratik bir kültür yoksa iş birliğini koordine edecek yönetici liderliği eksikse kurumundan ayrılmak için fırsat kollayabilir.

Temel eğitimdeki ödeneklerin yetersiz olması, fiziki ve sosyal olanakların kısıtlı olması öğretmenlerin şartları daha iyi, nitelikli bir kuruma gitmelerini gerektirirken tam tersi bir tablo ortaya çıkmıştır. Bu çelişkili olgu, başka araştırmalarla derinleştirilebilir. Başka bir araştırmada da ortaokul öğretmenlerinin birtakım sebeplerle yer değiştirme algısının yüksek olduğu görülmüştür (Tekingündüz, 2017).

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin de bir birey olduğu düşünüldüğünde hem resmî hem duygusal boyutlarda ilişki kurulması en doğal iş hâlidir. Görev arkadaşının kendisine bir zarar gelmeyeceği yönünde inanç taşıyan bir öğretmen başka bir kuruma yer değiştirmeye olumlu bakması ve istekli olması beklenemez. İş arkadaşlarına güveni artan bir öğretmenin çalıştığı okuldan ayrılmaya olumsuz bakması beklenebilir. Bulgulara bakıldığında çalışma arkadaşına güvenen bir öğretmen, yer değişikliğine de düşük de olsa pozitif bakmaktadır. Görev arkadaşına güvenen öğretmenin algısı; yer değiştirmenin, kendi mesleki hayatını engelleyici olarak görmesini anlamlı ve etkili yapmıştır. Çalışma arkadaşına güveni artan öğretmenin düşük de olsa yer değiştirmeye meyilli olmaması okuldaki kadronun istikrarı açısından önemli olabilir. Örgütsel güvenin hissedildiği kurumda; öğretmenlerin birbirinden şüphe duymadığı, dedikoduların ve bozuk ilişkilerin yaşanmadığı bir iklim, doğrudan öğretmen ve öğrenci barışına da yansımacaktır.

Yöneticiye güven düzeyi, öğretmenin kurumsal yer değişikliği algısını hiçbir şekilde etkilememektedir. Bir öğretmenin yöneticisine karşı savunmasız kalması kolay görülen bir durum olmasa da sonuç olarak kurumdaki güven

hissine olumlu etki edebilir. Yöneticinin de çalışan personeline karşı şüphe duymadan savunmasız kalması karşılıklı güven ortamını oluşturacağından, öğretmenin yer değişikliğini negatif algılaması ön görülebilir. Yöneticiye güven algısıyla öğretmenin yer değiştirmeyi olumsuz algılaması önemli ve etkilidir. Âmirinden şüphe duymayan çalışanın görev yaptığı kurumdan ayrılmak istemeyeceği düşünülür.

Emek verdiği okula ön yargısız gelen, o okuldan şüphe duymayan, okulu karşı iyi bir his besleyen öğretmenin başka bir kuruma tayin olmak istemesi zorunlu veya olağanüstü şartlarda olabilir. Öğretmen, günün büyük bir bölümünü hem iş arkadaşıyla hem de kurum yöneticisiyle geçirmektedir. Önce çalışma arkadaşına güven besleyen öğretmen, yöneticisinin liderliğine de inanıp güvendiğinde kurumunun da kendisini her konuda destekleyeceğini ve görüşlerine değer verileceğini düşünebilir.

Öğretmenin kurumuna olan güveniyle olumsuz yer değişikliği algısı önemli ve etkilidir. Okulunun kendi özlük haklarını koruyacağına inanan personelin başka bir kurumda çalışmaya olumsuz bakması beklenebilen bir durumdur. Araştırma bulguları bu ön görüşü desteklemektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yer Değişikliği Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Ulaşılan sonuca göre; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi, örgütsel yer değişikliği düzeyini %0 oranında yordamaktadır. Yani örgütsel güven düzeyi, örgütsel yer değişikliği üzerinde anlamlı bir yordama gücüne sahip değildir. Elde edilen bulgu sonuçları; öğretmenlerin teorik ve pratik olarak yeterli bir alt yapıya sahip olmadıklarını göstermektedir. Bundan dolayı daha sonraki araştırmalarda, örgütsel güven ve yer değişikliği boyutlarını daha çok açıklayan kavramlarla birlikte değerlendirilmesinin yordama gücünü ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

Araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticileriyle fikir tartışması noktasında kararsıza yakın bir algı gösterdiği görülmüştür. Okul için yararlı olan her türlü karşıt fikirlerin de demokratik kültür çerçevesinde konuşulabileceği okul örgütlerinin temelleri atılmalıdır. Yöneticilere demokratik okul örgütü temelinde yüz yüze eğitim veya seminer verilebilir.

Yüksek lisans tezini bitiren, bir makalesi yayımlanan, hizmet içi eğitime katılan, ikinci bir üniversiteyi bitirip mezun olan öğretmenlere verilip iptal edilen ek puanların tekrar verilmesi; kurumlara olan güveni ve adaleti, iş performansını, verimliliği, yeniliği, dinamizmi yükseltebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Gerek eğitim bilimlerinde gerek sosyal bilimlerde yapılacak olan farklı araştırmalar, örgütsel güven ve yer değişikliği arasındaki ilişkinin ve yordama gücünün açığa çıkmasını sağlayabilir. Bu çalışmada kullanılan araştırma yöntemi niceldir. Yapılacak çalışmalarda nitel araştırma yöntemleri de eklenerek öğretmenlerin örgütsel güven ve yer değişikliği algılarında daha ayrıntılı bilgiler ortaya çıkabilir.

Kaynakça

- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven, umut ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 240-262.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze İleri Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayık, A. ve Savaş, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Baş, G. G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54(54), 211-233.
- Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Candaş, B. (2015). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim*

- Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin-Eğerci, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikosiddetin (mobbingin) örgütsel güven düzeyine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çintay, H. (2013). *Meslek liselerinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları: İzmir ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (4), 57-78.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). T.C. Resmî Gazete, 12056, 14 Temmuz 1965.
- Er, E. (2019). *Örgütsel adaletin örgütsel güven üzerine etkisi: Alanya'daki ilk ve ortaöğretim kurumları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, Ç. (2012). *İlköğretim okullarında güven kültürü ve önyargı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Güleryüz, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Horuz, F. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karakuş, B. ve Doğan, S. (2021). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar dergisi*, (10), 442-461.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50: 370-396.
- Millî Eğitim Bakanlığı Temel Kanunu. (1973). T.C. Resmî Gazete, 14574, 14/06/1973.
- Özer, N. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Ondokuz

- Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sincar, M. (2016). Öğretmen Rotasyon (Zorunlu Yer Değiştirme) Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 267-287.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekingündüz, K. (2017). *Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ve yer değiştirmede yöneticilerin rolüne ilişkin öğretmen görüşleri (İstanbul ili Fatih ilçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.