

# ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMLARI VE OKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYİ

**Ercan YILMAZ**

Selçuk Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi, Dr.  
Konya / TÜRKİYE  
*ercanyilmaz70@gmail.com*

**Ali Murat SÜNBÜL**

Selçuk Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi, Doç. Dr.  
Konya / TÜRKİYE  
*a\_sunbul@hotmail.com*

## ÖZET

İnsanın kendini daha rahat bir ortamda hissetmesi, güven dolu bir çevrede yaşamayı istemesini yani yaşamının tamamını kapsamaktadır. İnsan, yaşamının her alanında, güven olgusunu görmek ve hissetmek istemektedir. Tabii ki birey güveni, zamanının büyük bir kısmını geçirdiği ve yaşamsal ihtiyaçları karşılamak için çalıştığı örgütlerde de görmek ister. Örgütsel özelliklerden birisi de örgütsel güven olabilir. Araştırma da bu kapsamda yapılmıştır. Araştırmanın amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladığını test etmektir. Verilerin toplanmasında, ilköğretim okullarının örgütsel güven düzeyini belirlemek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği, kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin çözümlenme sürecinde, yaşam doyumu ile örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Product-Moment Coefficients' tekniği ile test edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutlarının öğretmenlerin yaşam doyumunu yordama derecesi doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir. Öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Anahtar kelimeler:** Öğretmenlerin yaşam doyumları, Yaşam Doyumu Ölçeği, yöneticiye güven

## THE ORGANIZATIONAL CONFIDENCE LEVEL IN SCHOOL AND SATURATION OF THE LIFE OF TEACHER

### ABSTRACT

People feel more comfortable in an environment that feels it to be willing to live in an environment full of trust that covers the entire life. People in all areas of life, to feel safe and wants to see the phenomenon. Of course, individual trust spent a good deal of time and work to meet vital needs in the organization want to see. Organizational features can trust one organizational. Research has been done in this context. The purpose of the survey, the school employees in the organizational trust sub-dimensions sensitivity, trust to managers, communication environment and openness to new teachers' sense of satisfaction in life is to test that explanation. Data collected on, primary school organizational confidence level to determine Yilmaz (2005) developed by the School Organizational Trust Scale and the teachers' life satisfaction levels to determine the Diener and his friends (1985) was developed by Köker (1991) and by the Turkish been Satiety Life Scale, were used. The operation of the survey group, the Central Anatolia region who worked in the primary school teachers' is 957. Analysis of survey data in the process of being, life satisfaction and organizational trust is lower size sensitivity employees,

managers' trust, communication environment and openness to innovation points no significant relationship between whether the Pearson Product-Moment Coefficients' technique has been tested with. Organizational trust of teachers of lower dimensions of life satisfaction rating procedure has been tested with linear regression analysis. The results of the survey are as follows. Teacher satisfaction with life, school employees in the sensitivity of organizational trust, the trust to manager, communications and new media openness scores are a relationship between positive ways. Teachers in school life satisfaction level of organizational trust in a meaningful way are interpreted.

**Key words:** Teacher satisfaction, School Organizational Trust Scale, trust to manager

## 1. GİRİŞ

İnsanların yaşama ilişkin bakışı, tutumları ve algılamaları son yıllarda önemli bir çalışma konusu olmuştur. Çünkü tarihi süreç içerisinde insan unsurunun hiç bunun kadar önemli olmadığı söylenebilir. İnsanı merkeze alan yapılanmalar, yönetim biçimleri günümüzde çok fazla önemli hale gelmeye başlamıştır. Özellikle bireyin duyguları, algılamaları, mutlulukları gibi psikolojik özellikler, örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir bileşeni hale gelmiştir.

Çalışanların iş yaşamındaki performansını kendi hayatlarına bakışı etkileyebilecektir. Yaşamın geneline ilişkin bilişsel algılamalar ve değerlendirmeler olarak ifade edilen yaşam doyumu (Yetim, 2001), örgütsel açıdan önemli hale gelmeye başlamıştır. Yaşam doyumu, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu ölçütlerle, yaşamının aile, okul, arkadaş gibi alanlarındaki niteliğini bir bütün olarak değerlendirmesidir (Christopher, 1999).

Yaşama doyumu, üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi, bireyin yaşamını dış ölçütlerle karşılaştırarak iyi oluş hali olarak tanımlar. İkincisi, kendi yaşamını yargılamasının oluşturduğu duyu halidir. Üçüncüsü ise günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet halidir (Serin ve özbulak, 2006).

Yaşam doyumu, kapsamlı bir mutluluğun önemli bir ögesi olarak ifade edilmektedir (Diener ve diğerleri, 1986). İnsanların yaşamlarının büyük bir kısmı işlerinde geçirmektedirler. O yüzden çalışanların çalıştığı örgüte ilişkin algılamaları buna dayalı ola-

rak örgütsel özellikler yine çalışanların yaşama ilişkin algılamalarını etkileyebilir. Yapılan bazı araştırmalar sonucunda çalışanların yaşam doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif, iş doyumu ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Ünal ve diğerleri, 2001). Bu durum da çalışanların işe dönük algılamaları ile yaşama dönük algıları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alan güven (Ünsal, 2004) ve bunun kurumla ilişkilendirildiği örgütsel güven duygusu çalışanların yaşama ilişkin algılamaları etkileyebilir.

Örgütsel güven, örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi davranması ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma isteğidir (Mishra, 1996). Başka bir tanıma göre, örgütsel güven, çalışanların örgüte karşı duyduğu ve hissettiği güven eğilimidir (Zaheer ve diğerleri, 1998).

İş yaşamı insanların hayatının göz ardı edilemeyecek bir oranını kapsamaktadır. İnsanlar hayatını ikame ettirmek için çalışmak zorundadırlar. İnsanlar para kazanmak için çalışırlar, ama çalışmalarının tek nedeni bu değildir. İş arkadaşları tarafından kabul görmek, övülmek ve bir kuruma ait olmak duygusu da çok önemlidir. Bunlar kuruma bağlılığı ve bireyin kendisine olan öz saygıyı besler. Bu duygular sonuç olarak güveni doğurur (Cohen ve Prusak, 2001). Örgütlerde çalışanlar arasında içten-

lik ve samimiyete dayalı bir çalışma ortamı oluşturulmak isteniyorsa, bununda ön koşulu güvendir (Ouchi, 1999).

Yine bireylerin bazı temel ihtiyaçları güvenle birebir ilişkilidir. Bunlar; yaklaşma, biriyle hoş ilişkiler kurma, sevdiği birini etkilemeyi başarma, biriyle arkadaş olma ihtiyacı, birisinin sosyal çevresini kontrol etme, ikna, emir ve önerileriyle diğerlerini etkileme, yardımsever bir insan tarafından kişinin ihtiyaçlarının giderilmesi ihtiyaçlarıdır (Kesici, 2002). Tüm bunlar, insanın kendini daha rahat bir ortamda hissetmesi, güven dolu bir çevrede yaşamayı istemesini yani yaşamının tamamını kapsamaktadır. İnsan, yaşamının her alanında, güven olgusunu görmek ve hissetmek istemektedir. Tabi ki birey güveni, zamanının büyük bir kısmını geçirdiği ve yaşamsal ihtiyaçları karşılamak için çalıştığı örgütlerde de görmek ister.

Tüm bunlardan da anlaşılacağı gibi güven duygusu, insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Özelliklerde çalışanların kuruma dönük geliştirdiği güven algısı daha da önemli hale gelmiştir. Çalışanların kuruma karşı geliştirdiği bu algı onların yaşama ilişkin algılamaları dolayısıyla yaşam doyumu da etkileyebilir. Araştırmanın amacında bu çerçevede etrafında şekillenmiştir. Bu araştırmanın amacı, okullardaki örgütsel güvenin öğretmenlerin yaşam doyumlarını ne düzeyde açıklamadığını tespit etmektir.

Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık düzeyleri ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?

Okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde açıklamakta mıdır?

## 2. YÖNTEM

Araştırma genel tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma grubunu, İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen oluşturmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, ilköğretim okullarının örgütsel güven düzeyini belirlemek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği, kullanılmıştır.

### Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)

Yılmaz (2005), öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği"nin (OÖGÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapmıştır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir.

**Tablo 4.** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Faktör Yüklere	Güvenirlilik Katsayısı	Alt Boyutlardan Alınabilecek En Alt Ve En Üst Puanlar
Çalışanlara Duyarlılık	15	0,613-0,801	,95	15-90
Yöneticiye Güven	12	0,641-0,810	,95	12-72
İletişim Ortamı	9	0,614-0,808	,92	9-54
Yeniliğe Açıklık	4	0,555-0,793	,75	4-24
Toplam	40 Madde	-	,97	-

Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlemiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları çalışanlara Duyarlılık .95; Yöneticiye Güven .95; Yeniliğe Açıklık .75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise .92 bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 40 maddenin madde-test korelasyonu (Item-total) 0,531 ile 0,831 arasında değişmektedir Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,410 ile 0,791 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir (Yılmaz, 2005),

### Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen, Griffin (1985), tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması Köker (1991), tarafından yapılmıştır. Yaşam doyumunu ölçeği beş maddeden oluşmakta ve her madde yedi seçeneğe göre değerlendirilmektedir Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliliği  $r=.85$ , madde-test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında hesaplanmıştır.

Araştırmanın verilerinin çözümlenme sürecinde, öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Product-Moment Coefficients' tekniği ile test edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutlarının öğretmenlerin yaşam doyumunu yordama derecesi doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Eğitim araştırmalarından çoğu zaman verilerin analizinde manidarlık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmektedir (Balci, 2004). Bu yüzden; verilerin analizinde önem düzeyi, (Özdamar, 2001:279) tarafından önerilen  $p>0,05$  önemli değil,  $p<0,05$  önemli,  $p<0,01$  çok önemli aralıkları belirlenmiştir.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine ilişkin yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın sonuçları alt problemlerdeki sırasıyla verilmiştir.

**Tablo 2.** Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarıyla İlişkisi

	Yaşam Doyumu	
	r	P
Çalışanlara Duyarlılık	,182(**)	,000
Yöneticiye Güven	,145(**)	,000
Yeniliğe Açıklık	,140(**)	,000
İletişim Ortamı	,182(**)	,000

Okullardaki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla ilişkisinin analizinde Pearson Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin 4 alt boyutunun öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla olan korelasyonuna bakıldığında: çalışanlara duyarlılık 0,182; yöneticiye güven 0,142; yeniliğe açıklık 0,14 ve son olarak iletişim ortamı 0,182 düzeyinde bir korelasyon hesaplanmıştır. Adı geçen tüm örgütsel güven boyutlarıyla yaşam doyumları arasında anlamlı ilişkiler vardır. Okullarda ki örgütsel güvene ilişkin algıları yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu görülmüştür.

Okullarda ki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisi Stepwise çoklu regresyon tekniği ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyi için hesaplanan regresyon

değeri 0.20 şeklinde bulunmuştur. Bu sonuç istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde anlamlı bir etkiyi ifade etmektedir. Okullar-

da ki örgütsel güven düzeyi bir bütün olarak öğretmenlerin yaşam doyumlarındaki değişkenliğin %4'ünü açıklamaktadır.

**Tablo 3.** Okullardaki Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisi

Değişken	R	R <sup>2</sup>	F	p	Boyutlar	β	-t-	-p-
Örgütsel Güven	,200(a)	,040	9,822	,000(a)	1.Çalışanlara Duyarlılık	,146	2,477	,013
					2.Yöneticiye Güven	-,100	-1,416	,157
					3.Yeniliğe Açıklık	,169	2,523	,012
					4.İletişim Ortamı	-,023	-,406	,685

**Bağımlı Değişken:** Yaşam Doyumu

Tablodaki sonuçlara bakıldığında örgütsel güven ölçeğinin 2 boyutu öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı anlaşılmaktadır. Bu boyutlar çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık değişkenleridir.

#### 4. TARTIŞMA ve YORUM

Araştırma sonuçlarına göre okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda okullardaki örgütsel güven öğretmenlerin yaşam doyumları anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Kaynaklarda örgütsel güven ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi betimlemeye dönük araştırmaya rastlanmamıştır. Yalnız işe ait bazı özelliklerin ve işten kazanılan tecrübelerin, bireyin yaşamının bütününe olumlu etkilediği sonucuna rastlanmıştır (Chacko,1983).

Dürüstlük, doğruluk, sözünü tutmak, sadakat, adalet başkalarına yardım etmek, başkalarına saygı göstermek, vatandaşlık sorumluluğuna sahip olmak, mükemmeliyeti aramak ve sorumluluk gibi değerleri örgütte güven düzeyini istikrarlı hale getirir (Yılmaz, 2006). Örgüt içinde güven ortamını tetikleyen bu değerler, çalışanların hem ahlaki cesareti hem de bireyin kendine olan

özgüvenini teşvik eder. Yine bu paylaşılan değerler, insanların beklentilerini anlamasına yol açar (Sullivan ve Harper, 1997). Dolayısıyla örgütsel güvenin temeli olan bu değerler, hem bireyin özgüvenin hem de hayattan olan beklentilerin bir kısmının belirginleşmesine katkı sağlayabilir. Bunlarda yaşam doyumunu etkileyebilir.

Yapılan bir çok araştırmada iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Özellikle Avşaroğlu ve diğerlerinin (2006) yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine yapılan araştırma sonucuna göre, çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışma yaşamındaki doyum düzeyinin genel yaşam doyumunu açıklama oranı da %12 olarak saptanmıştır (Keser, 2005). Diğer yandan iş doyumları ile örgütsel güven arasında yapılan araştırmalar sonucunda bu iki değişken arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Perry ve Mankin, 2007). Gerek iş doyumları ile yaşam doyumları gerekse örgütsel güven ile iş doyumları arasındaki anlamlı pozitif ilişkilerle kurulabilecek çapraz bağlantıların araştırmanın sonucuyla örtüştüğü söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık boyutları öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Okulda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık boyutu; öğretmenlerin okulda kaynaşması, okulun amaçlarından haberdar olması, kendilerine sahip çıktığını hissetmesi, ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olması, kariyerlerinin yükselmesine yardımcı olunması, okulun iş prensipleri oluşturulurken fikirlerinin alınması, onlarla ilgili kararlarda adil olunması, onlarla ilgili yasaların haklı ve gerekli durumlarda uygulanması ile ilişkilidir (Yılmaz, 2006). Okulda örgütsel güvenin yeniliğe açıklık boyutu; okulda öğretmenlerin görüşlerine başvurulması, görüş ve fikirlerini ifade edebileceği özgür ortamların olması, çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilmesi, okulun öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olması ile ilişkilidir (Yılmaz, 2006). Yukarıdaki örgütsel güvenin boyutlarına ilişkin açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, öğretmenler, okullarda kendilerine önem verildiğini düşündükleri zaman ve kendisinin fikirlerine ve görüşlerine önem verildiğini hissettikçe, yaratıcılığını ve yenilikçiliğini ortaya koydukça yaşam aldığı tatminde artmaktadır.

Okulda verimliliği yakalayabilmesi için, öğretmenlerin işleriyle ilgili yaratıcı fikirlerine ve bunlardan bir şeyler öğrenmesine ihtiyacı vardır. Yaratıcılığı sağlayan bir örgütsel yapı, bu tür etkileşimleri artıracak güven ortamının oluşturulması gerekir (Kochanek, 2005). Araştırmanın sonuçlarında anlaşılacağı gibi öğretmenler kurumlarında yaratıcılıklarını sergilediklerini düşünmeleri yaşam aldıkları doyumunu da etkile-

mektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi ortamlarda çalışması yaşam doyumlarını etkileyebilir. Yapılan bazı araştırmalarda yaratıcı bireylerin yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur (Donald, 1991; Broyles, 1995). Bu sonuçların araştırma sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

Bireylerin işinin yaşamının bölünmez bir parçası olduğu düşünülürse, zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması doğal karşılanacaktır. Çalışma yaşamına ait olumlu algılamalar, yaşam doyumunu da etkileyebilir (Çetinkanat, 2000).

En son olarak yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Nyhan, 2000; Demircan, 2003; Adams, 2004; Perry, 2004; Kling, 2005). Yine Crandall'in (1992), Blackhurst ve diğerlerinin,(1998), Blackhurst ve diğerlerinin, (1998b), ve Cuyper&Witte'nin (2007) yapmış oldukları araştırmalarda buldukları örgütsel bağlılık ile yaşam doyumunu arasındaki pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu çalışmaların sonuçlarıdaki örgütsel bağlılığın hem yaşam doyumunu hem de örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırmanın örgütsel güvenin yaşam doyumunu ile olan ilişkisini destekleyebilir.

Yine yapılan araştırmalar sonucunda işte sunulan fırsatların ve iş koşullarının yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde açıkladığını göstermiştir (Near ve diğerleri, 1984; Dockery, 2004; Delhey, 2004; Böhnke, 2005; Haller and Hadler, 2006; Wallace ve diğerleri, 2007). İşe ait yaşamsal bir öneme sahip güven ve kurma yansıması olan örgütsel güven algısının iş koşullarının önemli bir özelliği olarak düşünüldüğünde, okullarda ki örgütsel güvenin öğretmenlerin yaşam doyumlarını etkilemesinin mümkün olduğu söylenebilir. Dolayısıyla yukarıdaki araştırma bulgularının, bu araştırma bulgularını desteklediği söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

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

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- Okullardaki takım çalışması dönük etkinlikler yapılabilir ve teşvik edilebilir.
- Öğretmenlerin ders programları yapılarıken talepleri dikkate alınabilir.
- Okullarda öğretmenlerle ilgili kararlarda adil ve şeffaflık sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kariyer yükselmesine katkı sağlayıcı faaliyetler yapılabilir
- Öğretmenlerin görüşlerini ifade edebileceği ortamlar oluşturulabilir.
- Öğretmenlerin yaratıcılıklarına ve yenilikçiliğine ortaya çıkmasına katkı sağlayacak örgütsel yapı oluşturulabilir.
- Çalışmanın kaynak grubunu ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Aynı araştırma lise ve özel öğretim okullarında yapılabilir.
- Okullardaki örgütsel özelliklerle öğretmenlerin yaşam doyumları arasındaki ilişkiler araştırmacılar tarafından incelenebilir.

### KAYNAKLAR

- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. & Kahraman (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 14, 115-129.
- Balcı, A. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Blackhurst, A., E.; Brandt, J. E.; Kalinowski, J., (1998) "Effects of Career Development on the Organizational Commitment and Life Satisfac-

tion of Women Student Affairs Administrators" NASPA Journal, v36 n1 p19-34 Fall 1998

- Blackhurst, A; Brandt, J; Kalinowski, J.,(1998). Effects of Personal and Work-Related Attributes on the Organizational Commitment and Life Satisfaction of Women Student Affairs Administrators. NASPA Journal, v35 n2 p86-99 Win 1998.
- Broyles, S.J. (1995). The creative personality: Exploring relations of creativity and openness to experience, Ph.D., Southern Methodist University, 1995, 65 pages; AAT 9611029
- Böhnke, P., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0591.htm>
- Çetinkanat, Canan; Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 48
- Chacko, Thomas I.,(1983) "Job and Life Satisfactions: A Casual Analysis of Their Relationships", Academy of Management Journal, Vol: 26, No: 1, 1983, s. 163.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. Journal of Counseling & Development, 77, (2). 141-153.
- Crandall, W., R, (1992). "The Effect Of Work Hours And Scheduling On A Resturant Manager's Interrole Conflict, Life Staticfaction, Job Staticfaction,, Organizational Commitment And Intentionns To Leave The Organization", A Dissertation Prsteded To The Faculty Of The Graduate School Memphis State University
- Cohen, D., L.,Prusak (2001). Kavrayamadığımız Zenginlik. İstanbul: MESS Yayınları.
- Cuyper N.D., & H. Witte (2007). 'Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour', Work & Stress, 21:1, 65 - 84
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmış Doktora Tezi): Gebze.
- Delhey, J., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Life satisfaction in an enlarged Europe, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004, available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef03108.htm>.

- Diener, E, Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Donald. E.E. (1991). An empirical investigation of Workaholism in the business setting The University of Texas at Austin, 1991, 267
- Dockery, A.M., (2004). Happiness, life satisfaction and the role of work:Evidence from two Australian surveys, Alfred Michael Dockery Department of Economics School of Economics and Finance Curtin University of Technology Western Australia
- Haller, M. and Hadler, M., 'Is the nation state overtaken? Considerations and facts over the meaningful unit and/or analysis plane in international comparative research', *Angewandte Sozialforschung*, Vol. 23, 2004–2005, pp. 141–61.
- Keser. A. (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi" Çalışma ve Toplum, 2005/4 77-96
- Kesici, Ş. (2002) "Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerinin Psikolojik İhtiyaç Örüntüleri ve Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi" Selçuk Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Kling, A. S. (2005)."Commitment To Organizational Change: Assessing The Effects of Identifying Benefits To Change and Its Relationship With Organizational Trust", Phd, Alliant International University, Los Angeles, Psychology, Industrial (0624).
- Kochanek, J. R. (2005). Building Trust for Better Schools. California:Corwin Press A Sage Publications Company.
- Köker, S., (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mishra, A.K., (1996). "Organizational Response To Crisis, The Centrality of Trust, A Survey of West Michigan Managers", *Public Personnel Management*, 19, 4, 442-463.
- Near, J.P., C.A.,Smith; R. W. Rice; R. G. Hunt. (1984). A Comparison of Work and Nonwork Predictors of Life Satisfaction, *The Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1. (Mar., 1984), pp. 184-190.
- Nyhan, R. C.(2000). Changing The Paradigm Trust and Its Role in Puplic Sector Organization, *Amarican Review of Public Administration*, Vol:30, No:1, March 2000, 87-109, 2000 Sage Puplications, Inc.
- Perry, R. W.(2004). "The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust", *Review of Puplic Personnel Administration*, Vol, 24, No.2, June 2002 133-149 2004 Sage Puplications.
- Perry, R. W., L.D., Mankin (2007). Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Work Satisfaction, *Public Personnel Management*. Washington: Summer 2007. Vol. 36, Iss. 2; pg. 165
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler), 4. Baskı , Eskişehir:Kaan Yayınları
- Ouchi, W. (1989). *Teori Z. (Yakut Güneri)*. İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Sullivan,G. R., M. V., .Harper.(1997). *Umut Bir Yöntem Olamaz. (Çev. Ayşe Bilge Dicleli)*, İstanbul : Boyner Yayınları.
- Ünal, Süheyla; S. Karlıdağ, ve S. Yoloğlu (2001) "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Sayı:4
- Ünsal, P. (2004). Örgütlerde Güven Algısı. *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, ss.225-237.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyon ve Örüntüsü Açýsýndan Yaşam Doyumu* İzmir: Yayınlanmamış Doktora Lisan E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2005). "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, Konya.
- Zaheer, A. , B.,Mcevely, V.,Percone. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effect Interorganizational And Interpersonal Trust On Performance *Organization*, 9, 141-159.
- Wallace, C.; F.,Pichler; B.C., Hayes. (2007).*First European Quality of Life Survey:Quality of work and life satisfaction Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*, Dublin.