



T. C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE
OKUL MÜDÜRLERİNİN YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(BEYKOZ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

ZEYNEP ÖZDERE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, 2015



T. C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE
OKUL MÜDÜRLERİNİN YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(BEYKOZ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Zeynep ÖZDERE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

İSTANBUL, 2015



T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

"Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin
Yeterlilik Düzeyleri ile Örgütsel Güven
Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"

Ad-Soyad:

Zeynep ÖZDEPE

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Adil GAĞLAR

Üye: Prof. Dr. Suat ANAR

Üye: Yrd. Doç. Dr. Ahmet KATILIR

Onay Tarihi: ...12/03/2015.....

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xxi
SİMGELER LİSTESİ	xxii
ÖNSÖZ	xxiii
ÖZET	xxiv
ABSTRACT.....	xxvi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	4
1.5. Araştırmanın Önemi	4
1.6. Sayıtlılar.....	4
1.7. Sınırlılıklar	5

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Yönetim	6
2.2. Eğitim Yönetimi	6
2.3. Okul Yönetimi	8
2.4. Okul Yöneticisi	9
2.4.1. Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Nitelikler	11
2.5. Öğretmenler	13
2.6. Öğretmen Yeterliliği	16
2.6.1. Mesleki Yeterlilikler	18
2.6.2. Öğretim Yeterlilikleri	18
2.6.3.Kişilerarası Etkileşim Yeterlilikleri	18
2.7. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yeterlilikleri	19
2.7.1. Eğitim-Öğretim Yeterlilikleri.....	19
2.8. Örgütsel Güven	21

2.8.1. Güven ve Örgütsel Güven Kavramı ve Önemi.....	21
2.8.2. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişimi ve Oluşumu	23
2.8.3. Örgütsel Güven Türleri.....	24
2.8.3.1. Hesaplanmış Güven.....	25
2.8.3.2. Bilgiye Dayalı Güven.....	26
2.8.3.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	26
2.8.4. Örgütsel Güven Boyutları.....	27
2.8.4.1. Kuruma Güven	27
2.8.4.2. Yöneticilere Güven	27
2.9.2. Okulda Örgütsel Güvenin Oluşumu	32
2.9.3. Örgütsel Güvenin Okula Sağlayacağı Faydalar.....	33
2.10. Öğretmenler ve Örgütsel Güven	34
2.11. İlgili Araştırmalar	35
2.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	35
2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	38

BÖLÜM III

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli	40
2.2. Evren ve Örneklem	40
2.3. Veri Toplama Araçları	40
2.3.1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu.....	40
2.3.2. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği.....	40
2.3.3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği	43
2.4. Verilerin Toplanması	45
2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	45

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Bulgular	47
4.1.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular	47
4.1.2. Grubun Yeterlilik Düzeyi ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçekleri Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular	50

4.1.3. Demografik Değişkenlerle Yeterlilik Düzeyi Ölçeği ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulgular (Araştırmanın Hipotezlerine Ait Bulgular)53

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	136
5.2. Tartışma	144
5.3. Öneriler	149
5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler	149
5.3.2. Araştırmacılara Öneriler	149
KAYNAKÇA	150
EKLER	159
ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU	160
YETERLİLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ	161
ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	165
YETERLİLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	167
ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	168
ANKET YAPILAN KURUMLAR LİSTESİ	169
ÖZGEÇMİŞ	171

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Ölçme Aracında Yer Alan Yargı Maddelerinin Boyutlara Göre Numaraları ve Güvenirlik Katsayıları	42
Tablo 3.2 Beşli Derecelendirme Seçeneklere Verilen Puanlar ve Puan Aralıkları	42
Tablo 3.3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler	43
Tablo 3.4.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma	45
Tablo 4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	47
Tablo 4.2.Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.3.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 4.5.Okulların Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 4.6.Okulların Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 4.7.Okulların İdareci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	50
Tablo 4.8.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	50
Tablo 4.9.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Alt Boyutu Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	51
Tablo 4.10.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	52
Tablo 4.11.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutu Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	52
Tablo 4.12.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.13.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	54
Tablo 4.14.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	54

Tablo 4.15.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.16.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	55
Tablo 4.17.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.18.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	56
Tablo 4.19.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	57
Tablo 4.20.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	57
Tablo 4.21.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.22.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	58
Tablo 4.23.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.24.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	59

Tablo 4.25.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.26.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.27.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 4.28.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 4.29.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 4.30.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 4.31.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.32.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.33.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 4.34.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	64

Tablo 4.35.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 4.36.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 4.37.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 4.38.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 4.39.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 4.40.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	67
Tablo 4.41.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 4.42.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları	69
Tablo 4.43.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	70
Tablo 4.44.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	70

Tablo 4.45.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.46.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.47.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.48.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.49.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 4.50.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 4.51.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 4.52.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 4.53.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 4.54.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 4.55.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	76

Tablo 4.56.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	76
Tablo 4.57.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.58.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.59.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	78
Tablo 4.60.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.61.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	79
Tablo 4.62.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	79
Tablo 4.63.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	80
Tablo 4.64.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.65.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	81

Tablo 4.66.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.67.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.68.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.69.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.70.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	83
Tablo 4.71.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.72.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.73.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	85
Tablo 4.74.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	85
Tablo 4.75.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	86

Tablo 4.76.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.77.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.78.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.79.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.80.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	88
Tablo 4.81.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.82.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	90
Tablo 4.83.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.84.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.85.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	93

Tablo 4.86.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.87.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.88.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	95
Tablo 4.89.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.90.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.91.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.92.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.93.Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.94.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.95.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	99

Tablo 4.96.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.97.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	100
Tablo 4.98.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	100
Tablo 4.99.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4.100.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4.101.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .	102
Tablo 4.102.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	102
Tablo 4.103.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	103
Tablo 4.104.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	103
Tablo 4.105.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	104

Tablo 4.106.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	104
Tablo 4.107.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	105
Tablo 4.108.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	105
Tablo 4.109.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	106
Tablo 4.118.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	106
Tablo 4.111.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	107
Tablo 4.112.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	107
Tablo 4.113.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	108
Tablo 4.114.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108
Tablo 4.15.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	109

Tablo 4.116.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	109
Tablo 4.117.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	110
Tablo 4.118.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	110
Tablo 4.119.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	111
Tablo 4.20.Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	111
Tablo 4.121.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	112
Tablo 4.122.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	112
Tablo 4.123.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	113
Tablo 4.124.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	114
Tablo 4.125.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	115

Tablo 4.126.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	116
Tablo 4.127.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 4.128.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	118
Tablo 4.129.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	119
Tablo 4.130.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	120
Tablo 4.131.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	121
Tablo 4.132.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	122
Tablo 4.133.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	123
Tablo 4.134.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları.....	124
Tablo 4.135.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	125

Tablo 4.136.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları.....	126
Tablo 4.137.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 4.138.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	128
Tablo 4.139.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	129
Tablo 4.140.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	130
Tablo 4.141.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	131
Tablo 4.142.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	131
Tablo 4.143.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	132
Tablo 4.144.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	132
Tablo 4.145.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	133

Tablo 4.146.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	133
Tablo 4.147.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	134
Tablo 4.148.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanları ile Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	135

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri	23
Şekil 2.2. Jones ve George'un güven oluşum modeli.....	24
Şekil 2.3. Güvenin Gelişimi.....	25
Şekil 2.4. Okulda Örgütsel Güven Oluşturma	31

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
$\% geç$	Geçerli puanların yüzdesi
$\% yığ$	Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
\bar{x}	Aritmetik ortalama değeri
ss	Standart sapma değeri
$Sh_{\bar{x}}$	Aritmetik ortalamanın standart hata değeri
sd	Serbestlik derecesi
N	Dağılıma ait veri sayısı
p	Anlamlılık katsayısı
KT	Kareler Toplamı
KO	Kareler Ortalaması
χ^2	Chi-Square (Ki kare değeri)
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar ortalaması
F	Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
t	t-testi sonucu elde edilen değer

ÖNSÖZ

Tez hazırlık süreci boyunca değerli görüş, öneri ve eleştirileriyle beni yönlendirip doğru adımlar atmamı sağladığı için, katkı ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, çalışmalarımı titizlikle inceleyen değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Adil Çağlar'a, bu akademik yolculuğumda bana vermiş olduğu destekten dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anket çalışmamı uygulamamda bana destek olan tüm arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmam süresince bana sabırla ve anlayışla destek olan sevgili annem Naciye Özdere 'ye şükranlarımı sunarım.

Zeynep ÖZDERE

Şubat 2015 - İSTANBUL

ÖZET

Bu araştırma, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişki inceleyerek varsa yöneticilerin yetersiz oldukları alanların, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ve bu duruma etki eden faktörlerin tespiti ve yetersizliklerin giderilmesi için etkin uygulamaların belirlenmesi yoluyla eğitim ortamlarının kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlamak üzere yapılmıştır.

Bu çalışmada ilkököl ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ve örgütsel güvenin öğretmen görüşlerine dayalı olarak, cinsiyete, yaşa, hizmet yılına, bransa, okuldaki öğrenci sayısına, okuldaki öğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Beykoz İlçesi ilkököl ve ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Mart 2015 itibarıyla Beykoz ilçesi ilkököl ve ortaokullarında 1232 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma için 540 öğretmene anket dağıtılmış, 528 anket geri dönmüş 32 anket hatalı ve eksik bilgi girişi nedeniyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırmaya dahil edilen geçerli anket sayı toplam 496'dır.

Okul müdürlerinin yeterliliklerini ölçmek için Ali Ekber ŞAHİN tarafından geliştirilen Yeterlilik Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Öğretimsel Liderlik, Araştırma ve Mesleki Gelişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Okul-Çevre İlişkileri, İletişim, Öğrenci İşleri, Okul İşletmeciliği, Kişilik Özellikleri adı altında 8 alt boyut ve 97 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyini ölçmek için ise geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Kamer (2001) ve Yılmaz (2005) tarafından olmak üzere 2 kere yapılmış olan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı olmak üzere 4 alt boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Yeterlilik Düzeyi ve Okullarda Örgütsel Güven ölçeklerinden alınan puanların; öğretmenin cinsiyetine ve branşına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Grup T testi, yaşına, hizmet yılına, okulların

idareci sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA testi, hangi gruplar arasında farklılaştığını tespit etmek üzere LSD testi, öğretmen sayısına ve öğrenci sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi hangi gruplar arasında farklılaştığını tespit etmek üzere Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Ölçeğin toplam puanları ile alt boyut puanları arasındaki ilişkilerin tespiti için Pearson Momentler Çarpımı analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi iyi derecededir. Yeterlilik alanların en iyiden başlayarak şöyle sıralanmaktadır; Okul İşletmeciliği, Öğrenci İşleri, Kişilik Özellikleri, Araştırma ve Mesleki Gelişim, Öğretimsel Liderlik, İletişim, Okul Çevre İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi orta derecededir. Örgütsel Güven in alt boyutları ortalamaları en yüksekte düşüğe doğru olacak şekilde şöyle sıralanmaktadır; İletişim Ortamı, Yöneticiye Güven, Çalışanlara Duyarlılık, Yenliğe Açıklık. Cinsiyet, Yaş, Branş öğretmenlerin okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi ve örgütsel güven düzeyi algısında etkili değişkenler değildir. Hizmet yılı yalnızca okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik yeterlilik alanında anlamlı sonuçlar vermektedir, Örgütsel Güven düzeyinde etkili değildir. Öğrenci sayısı ve öğretmen sayısı öğretmenlerin okul müdürlüklerinin yeterlilik düzeyi ve örgütsel güven algılarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı sonuçlar veren değişkenlerdir. İdareci sayısı yalnızca öğretmenlerin okul müdürlüklerinin yeterlilik düzeyi algısında tüm alt boyutları ile anlamlı sonuçlar vermektedir, örgütsel güven düzeyinde etkili değildir. Öğretmenlerin okul müdürlüklerinin yeterlilik düzeyi ve örgütsel güven düzeyi algılarında alt boyutlarda da gözlenebilen yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kullanılan Anahtar Kelimeler: Öğretmen, müdür, okul, ilkokul, ortaokul, yeterlilik, örgütsel güven

ABSTRACT

This research has been conducted in order to contribute to raising the quality level of education environments through the identification of affective applications to eliminate the deficiencies and to determine the areas in which administrators are not adequate if they exist, the level of organizational trust of teachers and the factors affecting this situation by examining the relationship between organizational trust levels and the proficiency of school managers from the view of teachers perception

In this research, it is aimed at determining whether there is a statistically considerable difference or not in line with gender, age, years of service, branch, the number of students and teachers in the school and the number of administrators in the school, depending on the proficiency levels of school managers who work in primary and secondary schools and teacher perception of organizational trust. Descriptive scan model is used in this study.

The universe of this research consists of the teachers who work in primary and secondary schools within the area of Beykoz which is the district of İstanbul. As of March 2015, 1232 teachers are in duty in primary and secondary schools of Beykoz. The questionnaire has been distributed to 540 teachers for research survey. 528 survey has been returned for research but 32 one has not been evaluated due to incorrect and incomplete data entry. The total number of valid survey which is included in the research is 496.

The proficiency level scale which is developed by Ali Ekber ŞAHİN is used to measure the proficiency levels of school managers. This scale consists of 97 items and 8 subdimension namely called as Educational leadership, research and professional development, Human resources management, school-environment relations, communication, student affairs, school administration, personality features. In order to measure the organizational trust levels of teachers, Scale of organizational trust in schools of which validity and reliability was tested twice by Vanes (2001) and Yılmaz (2005) is used. This scale consists of 40 items and 4 subdimension including sensitivity to Employees, trust on managers, openness to innovation and communication environment.

By using SPSS 15.0 packet programs in resolving data, the frequency and percentage values of demographic properties were examined, the arithmetic average and standard

deviation of the points taken from the scales were calculated. Independent Group T test to determine whether the scores taken from the scales of proficiency level of organizational trust in schools differentiates according to the gender and branch of teacher, one way analysis of variance ANOVA test to determine whether it differentiates according to the age, year of service, and the number of school administrators, LSD test to determine which groups were differentiated, Kruskal Wallis-H test to determine differentiation depending on the number of teachers and students, Mann Whitney U test to determine which groups were differentiated, have been conducted. Pearson Moments multiplication analysis was applied to identify the relationship between the total scores of the scale and the lower dimension scores.

According to research results; the level of competence of school director is fluent from the perception of teachers. Starting from the best areas of proficiency are listed as follows; school administration , student affairs , personality characteristics, research and professional development, educational leadership, communication, school environment relations, human resources management . The organizational trust levels of teachers are moderate. The average figures of lower dimensions of organizational trust from the most high to low are listed as follows; communication environment , trust upon administrator, sensitivity to employees, openness to innovation, gender, age are not effective variables on the perception of branch teachers for the proficiency level of school managers and the organizational trust level.. The service years provides meaningful results only in the field of educational leadership of school managers. But it is not effective on the level organizational trust. The number of students and teachers along with all subdimensions are variables which provide meaningful results on the teacher's perception for the proficiency level of school managers and the organizational trust level. The number of school administrators provides meaningful results only on the teacher's perception for the proficiency level of school managers but not effective on the organizational trust level. A highly meaningful relationship in a positive way which is also observed at all subdimensions is found between teachers' perception of the proficiency level of school management and organizational trust level.

Used keywords: Teacher, principal, school, primary school, secondary school, competence, organizational trust

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayılılar, sınırlıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Bilgi, çağın yeni değeri olarak sahibine önemli değerler katmaktadır. Çağın en önemli sorunu ise bunu yönlendirmek, yönetmek ve üst düzeyde bundan yararlanmaktır. Bilginin yönlendirilmesi sorunu, bilgi ile donanmış insanların da yönetilmesi sorununu beraberinde getirmiştir. Değişimin etkisi okullara kadar girmekte, bilgi giderek artmakta, okul yöneticisinin konumu değişmektedir (Keskinkılıç, 2007).

Mesleki yeterlilikler, bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır. Meslek standartları ayrıca, başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterlilik belgesi alabilmek için yapılacak sınavlarda aranacak ölçme ve değerlendirme kriterleri hakkında fikir vermektedir. (PC Teknik, 2005)

Yöneticilerin, örgütlerin başarı ve başarısızlığındaki etkisi büyüktür. Yönetim somut bir istir ve somut bilgi, beceri ve sorumluluk gerektirir. Yöneticilerin bu sorumluluğu taşıyarak, bunların yönetime olan katkısını bilecek yeterliliğe sahip olmaları gereklidir (Drucker'dan aktaran, Terci 2008).

Bursalıoğlu (1981), okul müdürünün sahip olması gereken yeterlilikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

- Okul yönetimine ilişkin karar verme,
- Okul içi-dışı eğitim-öğretim çalışmaları planlama,
- Okul ve çevredeki eğitim ve öğretim çalışmalarını örgütleme,
- Okul içi ve dışı iletişim kurma,
- Okul ve çevredeki eğitim ve öğretim çalışmalarını koordine etme,
- Okul içi ve dışında uygulanan eğitim ve öğretim çalışmalarını denetleme,

- Yetki ve sorumluluk verme,
- Liderlik etme,
- Okulunda olumlu bir hava yaratma,
- Eğitsel kolların kurulma, çalışma ve değerlendirme,
- Öğrenci rehberliği ve danışma hizmetlerini yürütme,
- Disiplin ve devamı sağlama,
- Okul personelini yönetme,
- Okul-çevre ilişkileri,
- Araştırma-geliştirme,
- Okulunu işletme ilkelerine göre yönetme,
- Yardımcı hizmetleri sağlama,
- Okul bina, tesis ve demirbaşların kullanma ve bakımı,

Eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmalar göstermiştir ki, nerede bir başarılı okul varsa orada başarılı bir okul müdürü vardır. Anılan araştırmalara göre müdür okulun başarıya ulaşılmasında birinci derecede sorumlu olan kişidir. Okuldaki öğretimi iyileştirmek için okul müdürü doğrudan sorumluluk sahibidir ve okul başarısı da yine onun aldığı kararlarla ve kararları uygulama sırasında ortaya çıkacak sorunları çözebilme becerisiyle doğru orantılıdır (Çelikten, 2002).

Örgütsel güven, çalışanların örgüte karşı duyduğu ve hissettiği güven eğilimidir (Zaheer ve diğerleri, 1998). Gerek çalışanların yapacakları işleri istekle yapması açısından, gerekse kurumsal başarıyı sağlamak için ön koşul olmuş yaratıcı ortamlar oluşturmak açısından güven, yönetim için önemli bir faktör ve araştırma konusu olmuştur. Güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen önemli bir unsurdur (Brehm ve Gates, 2002).

Bu bilgilerden yola çıkarak okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin tespiti araştırmaya değer görülmüştür.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi "Öğretmen algılarına göre ilkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Alt Problemler

- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen algılarına göre İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan müdürlerin yeterlilik düzeyi okuldaki idareci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi idareci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ve örgütsel güvenin öğretmen görüşlerine dayalı olarak, cinsiyete, yaşa, hizmet yılına, branşa okuldaki öğrenci sayısına, okuldaki öğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim toplumların yaşam standardını belirleyen en temel unsurlardan biridir. Sağlıklı toplum ve sağlıklı nesiller oluşturmada eğitimin önemi yadsınamaz. Bu kadar önemli bir alanda yönetici olan kişilerin yeterlilik düzeyleri doğal olarak eğitim ortamına ve eğitimin kalitesine direkt yansıtacaktır.

Bu araştırma, eğitim kurumlarındaki örgütsel güven düzeyi ile okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyerek varsa örgütsel güven üzerinde etkili olan yeterlilik alanlarının tespitine yöneliktir.

Okul ortamlarının niteliğinin yükseltilmesi, öğrencilerin sağlıklı bireyler olarak topluma kazandırılabilmesi için gereklidir. Bu misyonla bu araştırmanın toplumun sağlıklı bir topluluğa dönüşümünde faydalı bir çalışma olacağı öngörülmüştür.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

- Araştırma İstanbul İli Beykoz ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokul ve ortaokulların yöneticileri ile,
- Araştırma verileri, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle,
- Araştırmada elde edilen bulgular Yeterlilik Düzeyi Ölçeği ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin kapsamı ile,
- Öğretmenlere ait demografik bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan Öğretmen Kişisel Bilgi Formu ile elde edilen verilerle,
- Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat.

Branş: Öğretmenin eğitimini aldığı ve öğretimini yaptığı dal, alan.

Hizmet yılı: Göreve başlama tarihinden başlayarak hesaplanan yıl bazında çalışma süresidir.

Mesleki yeterlilikler: Bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Yönetim

"Yönetim bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insanları örgütleyerek eyleme geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır" (Başaran, 1989).

"Yönetim örgütleyici eylemleri ve bu eylemleri yürüten araçları adlandırmak için kullanılır" (Özden, 1999).

"Yönetim, insanların işbirliğini sağlama ve onları bu amaca doğru yürütme iş ve çabalarının toplamıdır" (Tosun, 1996).

"Yönetim insan ve madde kaynakları aracılığı ile belirli bir amacı gerçekleştirme yada bir işi başarma eylemidir" (Aydın, 1991).

"Yönetim bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insanları örgütleyerek eyleme geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır" (Başaran, 1989).

"Yönetimin amacı işgücü, zaman, para ve malzeme israfını ve kullanımını en aza indirerek örgütün verimliliğini ürün kalitesini artıracak etkili bir süreç oluşturmak olmalıdır. Bir teşkilatta yönetime duyulan ihtiyacın nedeni, teşkilatın amaçlarını planlanan düzeyde gerçekleştirmektir" (Dumrul, 1987).

Yönetim bir koordinasyon işidir. Örgütü meydana getiren alt birimlerin birbiri ile senkronizasyon içinde ve uyumlu çalışması yönetim kademesinde alınan kararlar doğrultusunda gerçekleşir.

2.2. Eğitim Yönetimi

"Yönetim alanında yapılmış olan muhtelif tanımların ortak noktası olarak 'elde bulunan kaynakların amaçlar doğrultusunda rasyonel olarak kullanılmasıdır' yaklaşımını alacak olursak ki görülen odur, Eğitim Yönetimi'ni de; eğitim sürecini mevcut kaynak ve

malzemeleri en etkili bir şekilde kullanarak, önceden belirlenmiş olan temel amaçlara ulaşabilmek için yapılan etkinlikler olarak tanımlamak mümkündür" (Erdoğan, 2000).

"Eğitim ile yönetim arasındaki ilişkinin üzerinde önemle durmak gerekmektedir. İşletme yönetimindeki geleneksel işgören anlayışının, eğitim yönetiminde aynen uygulanması beklenemez. Eğitim örgütlerinin ürünü ne bir maldır ne de bir hizmettir. Eğitim sisteminin ürünü insan kaynaklarıdır. Örgüt kültürü ve ürün farklılığı, eğitim örgütlerini diğer örgütlerin yönetiminden ayırmaktadır" (Kaya, 1993).

"Eğitim yönetimi ve bir alt uygulaması olan okul yönetiminin amacı aslında yönetimde öz amacı olduğu şekliyle örgütü hedefleri doğrultusunda yaşatmak yani insani ve maddi kaynakları en iyi şekilde koordine ederek en az kaynak kullanımı ile en iyi verimi sağlamak olarak belirtilebilir. Sağlıklı bir ekonomik büyümenin, toplumsal ve siyasal gelişmenin, eğitim sisteminin fonksiyonlarını gerçekleştirmedeki başarı derecesiyle yakından ilişkili olduğu bir gerçektir" (Taymaz, 1986).

"Genel olarak yöneticilik ve aynı zamanda da eğitim yöneticiliği bir takım özel rollerin gerektirdiği sorumlulukları karşılayabilmeyi öngörür. Bu açıdan yöneticilik, herkesin yapabileceği sıradan bir iş olmanın ötesinde, bilimsel eğitim temellerine dayanan ve uzmanlık gerektiren bir alan olarak kabul edilmektedir" (Sarıtaş, 1991).

"Eğitim yönetimi; kamu yönetimi, hastane yönetimi, iş yönetimi ve diğer örgütlerin yönetimleri ile ortak yönleri de sahiptir. Bu nedenle, diğer kurumlarda yapılan araştırmaların bulguları, eğitim yönetimi için de ışık tutucu olmaktadır. Özetle, eğitim, işlevleri açısından ve ilişkilerinin açısından, en azından kuramsal olarak, essiz bir toplumsal sistemdir. Toplum yeni katılanların toplumsallaşması, siyasallaşması ve kültürlenmesi ise eğitime verilmiştir" (Aydın, 2000).

"Türkiye'de yöneticilerin, göstermekte oldukları yöneticilik davranışlarını öğrenmede yararlandıkları kaynaklar içinde birinci sırayı yöneticilik deneyimi almıştır. Bunun nedeninin, ülkede eğitim yöneticiliğinin formal bir yetiştirmeye dayalı olmayışından ve usta çırak ilişkileri çerçevesinde sınaama yanılma yöntemi ile kazanılmasından ileri gelmektedir" (Bursalıoğlu, 1972).

"Bütün bunlardan anlaşılması gereken eğitim yöneticiliği veya diğer bir ifadeyle okul müdürlüğünün öyle sıradan bir iş ve görev olmadığı ve meselenin ne derece önemli bir boyutta olduğunun bilinmesidir. ilköğretim okul müdürlerinin çoğunun yeterli bir yöneticilik eğitiminden geçmemiş öğretmenler tarafından yürütüldüğü söylenebilir. ilköğretimin belirlenmiş olan hedeflerini gerçekleştirmede, okul müdürlerinin yöneticilik görevlerini en etkili bir şekilde icra etmelerinin payı son derece büyüktür" (Akt. Can, 2007).

Türkiye’de eğitim yönetimi okul, dersane, kurs gibi kurumların yöneticiliğinin yanı sıra merkezi yönetim birimleri olan Milli Eğitim Bakanlığı ve bağlı genel müdürlüklerdeki çeşitli birimlerin yöneticiliğini de kapsamaktadır. Merkezi yönetim birimlerinde genel olarak milli eğitimin karar alma, planlanma ve değerlendirilmesi süreçleri işletilirken, okullarda uygulama süreci yerine getirilmektedir.

2.3. Okul Yönetimi

"Günümüzde hızlı ve toplumsal değişme ve gelişmeler, teknolojik gelişmeler, vatandaşlık görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve değerleri, herkese aynı şekilde verilmesi ancak herkesin ortak bir eğitim sürecinden geçirilmesi ile mümkün olmaktadır. Her toplumun kendi değerlerine ve yapısına uygun insanı kendilerine özgü bir eğitim sistemi içinde yetiştirir. Bu nedenle de toplumlar kendi eğitim süreçlerinin amaçlarını ve içeriğini belirlemiş ve onu kontrol altına almışlardır. Bu durum eğitimin okul olarak kurumsallaşmasına neden olmuştur. Okul, değişik adlarla anılan, eğitimin temel sistemini oluşturan genel bir kavramdır ve eğitimin üretildiği yerdir" (Başaran, 2000).

"Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını eğitim sisteminin amaçları ve yapısı belirler. Okul yönetiminin görevi okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul müdürünün bu görevi başarı ile yerine getirebilmesi, okulu bir roller sistemi olarak görmesine, davranışlarını her zaman ilişkili olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak ayarlamasına bağlıdır" (Bursalıoğlu, 1981).

"Eğitim yönetimi sistem ile ilgilenirken okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlar ile ilgilenir. Yani eğitim yönetimi eğitime makro düzeyde, okul yönetimi ise mikro

düzeyde bir bakış açısı ile yaklaşır. Ancak eğitim yönetimi ve okul yönetimi kavramsal açıdan birbirinden farklı olsa da pratikte her iki alanın çerçeveleri arasında genel olarak önemli farklılıklar bulunmamaktadır" (Erdoğan, 2000).

"Şunu söylemek sanırım doğru olacaktır: yönetim biliminin topladığı bilgi ve belgeler ve başka bilimlerle etkileşerek bir harmanlama yapıp ortaya koyduğu görüş ve ilkeleri alan araştırmacıları ve bilim adamları olarak eğitim alanına uyarlamışlar ve eğitim yönetiminin ilkeli ve bilimsel bir boyuta taşımışlardır. Eğitim yönetimi bu pozitif temellere oturunca da haliyle sisteminin içinde yer alan unsurlarının yönetimi de bundan nasibini almakta gecikmemiş ve böylece okul yönetimi olgusu da üzerinde düşünülen bilimsel çalımsalar yapılan ve fikirler ortaya konulan bir boyut kazanmıştır" (Akt.Can, 2007).

"Okul yönetimi bir bakıma eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını genellikle eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir" (İlgar, 1996).

"Okul yönetiminin kendine özgü yönleri vardır. Her şeyden önce eğitim herhangi bir kurumda gerçekleşen üretime her yönüyle benzeyen bir süreç değildir. Bu doğrultuda okullar da tabii ki sahip olduğu amaçlar, insan kaynakları, yapılan işler açısından herhangi bir örgüt gibi değildir" (Erdoğan, 2000).

Binlerce kişilik okullar aile, çevre vb. dış paydaşlar da dikkate alındığında bir kasaba büyüklüğünde olduğu söylenebilir. Bu boyutta bir organizasyonun yönetimi eğitim yöneticiliğinin yanı sıra insan kaynakları yönetimi, kurumsal kaynak yönetimi, denetim vb. süreçleri de içinde barındırır.

Türkiye’de okul yönetimi karar vericilerin uygulama alanından uzak olması nedeniyle nedeniyle bazı sorunlar içermektedir. Okullar donanımsal ve öğretmen ihtiyacı açısından donatılmış olmakla birlikte yardımcı hizmetler kadroları için merkezden atama yapılmamakta ve bu kadrolara alınacak personel için yeterli ödenek sağlanmamaktadır.

2.4. Okul Yöneticisi

"Okul yöneticisi denince akla genel olarak okul müdürü gelir. Ancak okul müdürünün dışında başka okul yöneticileri de vardır. Müdür yardımcıları, zümre, şube ve bölüm

başkanları, belirli konularda görev yapan koordinatörler de okul yöneticileri olarak nitelendirilebilir. Bu durumda okul yönetimi ve okul yöneticisi başlığı altında sunulan yaklaşımlar ve modeller, başta okul müdürlerini, yardımcılarını, şube, zümre ve bölüm başkanlarını ilgilendirmektedir" (Erdoğan, 2000).

"Yöneticinin sahip olması gereken özellikleri şöyle sınıflanmaktadır:

- Yönetici bilgili olmalı
- Yönetici kabiliyetli olmalı
- Yönetici deneyimli olmalı
- Yönetici ahlaklı olmalı" (Erdoğan, 2004).

"Anlatılmaya çalışılan bu karışma öğretmen-yönetici tipinin doğmasına ve aynı kişinin değişik iki değer sisteminin gerektirdiği rolleri oynamasına yol açmıştır. Bu rollerin aykırı düştüğü durumlarda meydana gelen rol çatışmaları, eğitim yöneticisinin gücünü azaltmış, yıpranmasını artırmıştır. Öğretmen-yönetici tipi, merkeziyetçi eğitim sistemlerinin çoğunda bulunmaktadır. Eğitim yöneticiliği öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılmadıkça, böyle sistemlerin etkisinde ve kalitesinde yükselme görülmecektir. Eğitim yöneticileri yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilip geliştirilmedikçe, bu verimi artırmak amacıyla yapılan model ve yapı değişimleri de başarılı olmayacaktır. Çünkü örgüt ve yönetim dengesi, bir dereceye kadar, model ve insan dengesine benzetilebilir. Bu paralellik, her ikisine de eşit ağırlık vermeyi zorunlu kılmaktadır" (Bursalıoğlu, 1985).

Türkiye’de okul yöneticileri öğretmenler arasından seçilmektedir. Okullar inşa edilmekte öğretmen ihtiyaçları belirlenmekte, gönüllü öğretmenler arasından zaman zaman sınavla, zaman zaman mülakatla eğitim yöneticisi atamaları yapılmaktadır. Öğretmenlik gibi yöneticilik de branşa dayalı bir uzmanlık gerektirir. Bu nedenle okul yöneticilerinin yöneticilik eğitiminden geçmiş olması gereklidir. Daha önce sadece sınıf ortamında öğrenci ile karşılaşan ve uzmanlık alanında bilgi aktarımı yapan öğretmenin güvenlik, alım satım, mevzuat bilgisi, insan ilişkileri hatta hukuk gibi alanlarda eğitim almadan okul yöneticisi koltuğuna oturması eğitim sisteminde bir çok zayıf halkanın oluşmasına, varolan problemlere eklenecek yeni sorunların ortaya çıkmasına yol açacaktır.

Ülkemizde her gün yüzlerce öğrencinin girip çıktığı okullarda güvenlik elemanı, temizlik elemanı, yazı işleri memurları için kadro ayrılmamakta ve yeterli kaynak aktarımı sağlanamamaktadır. Yönetici ne kadar donanımlı ve iyi bir yönetici olursa olsun yeterli insan ve malzeme kaynağı sağlanmamış kurumların hedeflenen başarıya ulaşması kolay olmayacaktır.

2.4.1. Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Nitelikler

"Okul yöneticisi, öncelikle görev ve sorumluluklar alanına giren mevcut prosedürleri ve işleyişleri en etkili bir biçimde, en iyi zamanlama ile yerine getirmelidir. Bu anlamda sahip olduğu yetkileri de iyi bir şekilde kullanmalıdır. Yönetici, gücünü sadece sorumlulukları ile ilgili mevcut prosedürlerden değil kişisel olarak sahip olacağı potansiyelden almalıdır" (Erdoğan, 2000).

"Çağdaş okul yöneticisi:

- Kapsamlı insan bilgisine ulaşmış,
- Etkili iletişim bilgisine sahip,
- Liderlik özellikleri baskın,
- Ana dilini akıcı ve güzel kullanabilen,
- Felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş,
- İletişim teknolojisine hakim, bilgiyi yöneten,
- Beden ve ruh yönünden sağlıklı,
- Eğitime inanmış, yöneticidir" (Açıkalın, 1998).

"Okul yöneticileri yeni bir bin yıla girerken; çoklu zekâ kuramı, duygusal zekâ, beyin haritaları, portfolio sistemi gibi kuram ve uygulamalardan haberdar olmalıdır" (Erdoğan, 2000).

"Okul yöneticisi yaratıcı özelliklere sahip olmalıdır. Yaratıcı yönetici, yeni deneyimlere açık, çevresindekileri yaratıcılık konusunda teşvik eden, risk almayı seven ve isine sıkı sıkıya bağlı, kendine yetebilen, meraklı, kolay tatmin olmayan, coşkulu, esnek, sorumluluk alma ve vermede cesaretli, yetkisinin dışında hareket edebilen kişidir. Yaratıcı yönetici yenilgiden veya felaketten sonra grubunu yeniden toparlamada ve grubun moralini yükseltmede başarılıdır" (Sungur, 1992).

"Yöneticilik vasıfları itibariyle çağdaş diye nitelendirilebilecek bir okul yöneticisi, kapsamlı insan bilgisine ulaşmış, etkili iletişim kurabilen, liderlik özellikleri etkin, konuşma dilini doğru ve güzel kullanabilen, çeşitli sosyal ve pozitif bilim dallarında eğitim görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojilerine hakim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış olmalıdır" (Açıkalın, 1996).

Okul yöneticiliği iç ve dış paydaşlarının yoğunluğu nedeniyle yoğun iletişim isteyen ve etkili iletişim becerisi gerektiren bir alandır. İnsanı temel alan yapısı nedeniyle okul yöneticilerinin yöneticilikten ziyade liderlik yeteneği sergilemesi beklenir. Bu açıdan okul yöneticilerinin seçiminde liderlik özellikleri sergileyip sergileyemeyeceği dikkate değer bir faktördür.

Ayrıca okul yöneticisinin hukuk bilgisi, mevzuat bilgisi zengin, bu konularda uygulama kabiliyeti gelişmiş olmalıdır.

"Okul yöneticisinin, "mevzuatı uygulayan ve statükoyu devam ettiren" okul müdürü rolünü üstlenerek, bilgi çağının okul müdürü olamayacağı anlaşılmaktadır. Okul yöneticisi, küreselleşme, bilgi teknolojisi, bilimsel tutum ve davranış, örgütsel öğrenme, değişimi yönetme ve toplam kalite yönetimi karşısında yeni roller üstlenilmesi gerektiğinin bilincinde olmalıdır. Okul yöneticisi, okulunun misyon ve vizyonunu belirleyerek, bunlara okulca ulaşabilmek için "nasıl davranılması gerektiğinin" hesabını yaparak, okul iklimini buna göre oluşturmakla yükümlüdür. Bütün bunların anlamı, çağımızın eğitim yöneticisinin, mevcut durumu sürekli geliştirmek için okulunu bu amaçlara göre düzenleyip yaşatmakla sorumlu olduğudur" (Helvacı, 2007).

Bursalıoğlu (1981), okul müdürünün sahip olması gereken yeterlilikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Okul yönetimine ilişkin karar verme,
- Okul içi-dışı eğitim-öğretim çalışmaları planlama,
- Okul ve çevredeki eğitim ve öğretim çalışmalarını örgütleme,
- Okul içi ve dışı iletişim kurma,
- Okul ve çevredeki eğitim ve öğretim çalışmalarını koordine etme,
- Okul içi ve dışında uygulanan eğitim ve öğretim çalışmalarını denetleme,
- Yetki ve sorumluluk verme,

- Liderlik etme,
- Okulunda olumlu bir hava yaratma,
- Eğitsel kolların kurulma, çalışma ve değerlendirme,
- Öğrenci rehberliği ve danışma hizmetlerini yürütme,
- Disiplin ve devamı sağlama,
- Okul personelini yönetme,
- Okul-çevre ilişkileri,
- Araştırma-geliştirme,
- Okulunu işletme ilkelerine göre yönetme,
- Yardımcı hizmetleri sağlama,
- Okul bina, tesis ve demirbaşların kullanma ve bakımı

2.5. Öğretmenler

Öğretmen denildiğinde akla ilk gelen teknik ve mesleki alan bilgisi ile donatılmış eğitim uzmanı olsa da öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerlerle aktarılan başka bir yönü; öğrencilerin kişilik ve kimliklerini dolayısıyla toplumu şekillendirme gücü vardır.

"Örgün eğitimin geliştirilmesinde program, araç gereç ve okul binasının önemli etkileri olmakla birlikte en önemli öge öğretmendir. Eğitim teknolojindeki gelişmeler öğretmenin eğitim sürecindeki rolünü azaltmamış hatta artırmış, ona yeni roller yüklemiştir. Gerçekten ne kadar ideal okul binaları, mükemmel eğitim programları ve zengin araç gereç hazırlarsak hazırlayalım bunlara işlerlik kazandıracak kişi öğretmendir ve hiç varlık onun yerini alamamaktadır" (Alıcıgüzel, 1998).

"Öğretmenin kim olduğuna ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tanımlara baktığımızda, öğretmenliğin, bireysel, sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik boyutlu, profesyonel statüde bir eğitim mesleği, öğretmenin ise insan davranışlarını ve yeteneklerini geliştiren, bir meslek adamı olarak tanımlandığını görürüz" (Alkan, 2000).

"1982 Anayasası ise öğretmeni:

- Atatürk ilkeleri ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre öğretim ve eğitim yapan,

- Türkçe'yi düzgün konuşan ve yazan, öğrencileri bu yönde yetiştiren, mantıklı düşünüp davranan,
- Araştırma ve inceleme yapmayı alışkanlık haline getirmiş, anayasa ve yasalara sadık kalarak görev yapan bir meslek adamı olarak tanımlanmaktadır" (Ergün vd., 1999).

"İyi yetiştirilmiş ve görevlerini en iyi şekilde yerine getiren öğretmenler bir milletin kaderini değiştirebilecek etkiye sahiptirler. Millet ruh ve karakterine şekil veren öğretmenlerdir. öğretmenler ülkenin kalkınmasında, milletin aydınlanmasında ve huzur bulmasında rehberdirler. Mustafa Kemal Atatürk'ün 'Bir millet eğitim ordusuna sahip olmadıkça, savaş meydanlarında ne kadar parlak zaferler elde ederse etsin, o zaferlerin kalıcı sonuçlar vermesi ancak eğitim ordusuyla mümkündür' sözüyle belirttiği gibi, başarının yolu eğitimden, eğitilmiş insanlardan geçmektedir. Herhangi bir toplumun hızla kalkınabilmesi, ekonomik ve kültürel alanda çağdaş ülkeler düzeyine çıkabilmesi, buna bağlı olarak bilimsel gelişmesini yapabilmesi için eğitim sisteminin bunu sağlayacak biçimde düzenlenmesi gereklidir" (Akt. Davran, 2006).

"Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacı bir ülkenin geleceği olan çocukları bilgi, beceri, tutum ve değerler olarak sağlıklı ve verimli şekilde yetiştirmektir. Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin temelinde öğretmenler bulunmaktadır. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve davranışları başta öğrenci olmak üzere tüm eğitici ve eğitici olmayan personeli de etkilemektedir. Genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile donatılmış öğretmen mesleğinin gereklerini en iyi şekilde yerine getirmelidir ki hedef alınan noktalara ulaşılsın" (Başaran, 1987).

"Günümüzde öğretmenlik kendine özgü bir profesyonel uğraş alanıdır. Genel anlamda profesyonel, bir işi kazanç sağlamak amacıyla ve ustalıkla yapan kimse demektir. Böyle bir kimse işin tüm gerekleriyle tüm inceliklerini öğrenmiş olmak durumundadır. Günümüzde öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak kabul edilir. Öğretmenlik artık (özel) alanda uzmanlık, akademik çalışma, mesleki formasyon ve üniversite diploması gerektiren kendine özgü bir profesyonel meslek statüsü kazanmış bulunmaktadır" (Uçan, 2009).

"Başka bir deyişle; Öğretmenlik, bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi süresine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir" (Üstüner, 2006).

"Baltacıoğlu'na göre ise öğretmen,

- Bilgiyi öğrenciye buldurur,
- Öğrenciyi tanır, onu psiko-sosyal bir varlık olarak görür ve değerlendirir,
- Kitaba değil, işe, gerçeğe inanır, düşünür, araştırır, en büyük yeri faydalı, kullanılabilen bilgiyi verir,
- Öğretmen metot bilgisi yanında, iyi bir felsefe ve pedagoji bilgisine de sahip olmalıdır,
- Yapmanın; öğrenmek, bilmek ve anlamak olduğuna inanır,
- Öğretmen yaratıcıdır, istediği metodu kullanmakta hürdür, merkez öğretmenlere gelişme ortamının hazırlayıcısıdır,
- Öğrenciyi yapma ve yaratma güçleriyle ölçer ve değerlendirir,
- Sınavın gayesinin öğrencinin kafaca, duyguca, iradece ne derece geliştiğini ölçmek olduğuna inanır" (Duman, 1996).

"Farklı bir araştırmada öğretmenlerin yaptıkları değerlendirmeye göre, öğretmende aranan niteliklerin başında; insanlara bilgi kazandırması, onları yetiştirmesi, mesleğin manevi değeri ve kutsallığına özen göstermesi, öğrencinin başarısını görmesi ve onunla gurur duyması ile öğretmeyi sevmesi gelmektedir" (Celkan, 1987).

"Öğretmenlerin pek çok konuda okul yönetimine katkıda bulunması mümkündür. Özellikle bu katkı okulun amacına ulaşması açısından çok önemlidir. Öğretmenlerin okul yönetimine yapabilecekleri katkıları şöyle sıralamak mümkündür:

- Okulda düzenlene her türlü törenlerde yardım.
- Okulun dışa tanıtımında örnek olmak suretiyle aktif tanıtım.
- Okul yönetiminden gelen istekleri yerine getirmek.
- Okul yönetimini yapıcı bir biçimde gerekirse eleştirmek.
- Nöbet konularında titizlik göstermek.

- Kendilerini ilgilendiren konularda tam bir bilgi sahibi olma ve mevzuata uygun davranma.
- Disiplin problemlerini ortaya çıkarabilecek uygulamalardan kaçınma, etkenleri yok etme, kolaylıkla çözülebilecek problemleri yerinde ve zamanında doğru bir şekilde çözme, çözemediklerini yönetime bildirme" (İlgar, 1996).

2.6. Öğretmen Yeterliliği

Öğretmen sınıftaki eğitim sürecinin yöneticisi olarak kilit bir konumdadır. Sınıftaki donanım, araç gereç varlığından ziyade öğretmenin yeterliliği tüm sürece damgasını vuracaktır. Öğretmenin deneyimli ve yeterli olduğu durumda bir çok maddi unsurların yokluğuna rağmen başarı mümkündür. Aksi durumda ise en donanımlı sınıfta dahi öğretmenin yokluğu ya da yetersizliği süreci baltalayacaktır.

"Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili bireysel, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgisi ve becerisini esas alan akademik ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğrası alanıdır. Bundan dolayı öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterliklere sahip olması önemlidir" (Davran, 2006).

"Yeterlilik, öğretmenin öğretmenliğin işlevlerini yerine getirebilecek yeteneklere sahip olmasıdır. Yeterlilik işlerin doğruluğudur. Yeterli öğretmenler; planlı, düzgün konuşan, çeşitli araç gereçleri kullanıp yöntemleri uygulayabilen öğretmendir" (Açıkgöz, 1996).

"Birçok meslekte olduğu gibi, öğretmenlik mesleğinde de yeterlilik özel bir yere ve öneme sahiptir. Yeterli bir öğretmen, mesleğin gerektirdiği görev, sorumluluk ve hizmetleri başarıyla yerine getiren kişi olarak nitelendirilebilir. O halde yeterlilik, doğrudan doğruya kişinin sahip oldukları özellikleri ya da nitelikleri kapsamaktadır. Yeterlilik bir kişiye belirli bir rolü oynayabilme gücü kazandıran özelliklerin varlığıdır. Yeterli olmak belli görevleri karşılayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmaktır" (Bursalıoğlu, 1994).

"Öğretmen yetiştirmede koordinasyon ve iş birliği toplantısında nitelikli öğretmenin önemi ve onun yerini hiçbir eğitim unsurunun alamayacağı gerçeği su şekilde vurgulanmıştır: Her meslek özel bir ihtisası gerektirir, ancak öğretmenlik bunlardan farklı olarak çok özel bir yer tutmaktadır. Mademki bir ulusun çocuğunu, gencini bu mesleğin mensupları

eğitmektedir, o halde kendisinin beden, zihin, ruh, ahlak, duygu ve bilgi bakımından çok nitelikli eğitilmesi gereklidir. Ders kitapları ne kadar mükemmel hazırlanırsa hazırlansın, en modern dersliklerde ders yapılırsa yapılsın, ders saati ve sayısı ne kadar çok olursa olsun öğretmen nitelikli olmadıktan sonra bunlar önemini kaybetmektedir." (Akt. Davran, 2006).

"Cumhuriyet'in kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'e göre öğretmen; 'yetiştirici, eğitici-öğretici, yaratıcı- geliştirmeci' olmasının yanında 'öncü, kurtarıcı, kılavuzlayıcı, yenileştirici, savaşımci-devrimci, değişimci-dönüşümcü, örnek olucu, yükseltici, yüksek hizmet verici, kutsal bir hizmet vericidir.' Bütün bunlarla Atatürk'ün tanımladığı gerçek öğretmenliktir" (Uçan, 2009).

"Günümüzde, bilim ve teknolojinin gelişim hızı akıl almaz bir boyuta ulaşmıştır. Bilim ve teknoloji toplumu, toplumun beklentilerini, hatta kültürünü değiştirmektedir. Eğitim veren kurumlar ve kişilerde bu değişime ayak uydurmak durumundadır. Öğretmenlerin hizmet öncesinde çok iyi eğitilmiş olması, hizmet içinde de bu niteliğini koruyabilmesi için gelişen bilim ve teknolojiden yararlanması esastır" (Yılmaz, 2007).

"Yeterlilik: bir iş veya görevi etkili bir biçimde yerine getirmek için sahip olunması gereken nitelikleri tanımlar. Öğretmenlik mesleği için yeterlilik öğretmenlerin bilgi, beceri, tutum, değer, davranış gibi yönlerden sahip olmaları öngörülen özellikler ya da nitelikler bütünüdür. Öğretmen yeterlilikleri öğretmenin bireysel olarak performansına ve bunun ölçülmesine vurgu yapar" (Şişman, 2009).

"Böylesine kritik ve önemli bir öğretim evresinde öğretmenin sahip olduğu yeterliliklerin önemi oldukça büyüktür. Bu dönemde öğretmen, hem sınıf içinde öğrenme öğretme süreçlerini etkili bir biçimde düzenleyebilecek, hem de tutum ve davranışlarıyla öğrencilerine model olabilecek yeterliliklere sahip olmalıdır. Öğretmenin öğrencilerde uygun tutum ve davranışları geliştirebilmesi için; uygun tutum ve değerlerin oluşturabileceği öğrenme ortamlarını gerçekleştirebilme ve öğrencilerin tutum ve davranışlarını devamlı izleyerek değerlendirebilme yeterliliğine sahip olması gerekir" (Kaya, 2006).

Gökçe'nin (1999) Stolworthy'den aktardığına göre, "ilköğretim öğretmenlerinin yetiştirilmesinde onlara kazandırılması gereken yeterlilikler, mesleki yeterlikler, öğretimsel yeterlikler ve kişiler arası etkileşim yeterlikleri olmak üzere üç temel alanda toplamıştır.

2.6.1. Mesleki Yeterlilikler

- Meslek kurallarına uygun hareket etme,
- Öğrenim sürecine yatkın olma,
- Öğretme yeteneğine güvenme,
- Meslek görüşüne önem verme,
- Sınıfta etkili iletişim kurma,
- Fedakar olma, kabul etme ve ilerleme,
- Zamanlamaya önem verme,
- Okul etkinliklerine katılma (Gökçe, 1999).

2.6.2. Öğretim Yeterlilikleri

- Dersi geliştirmek için uygun araç- gereçler kullanma
- Öğrenci ilgi ve ihtiyaçları belirleme
- Konuya ve öğrenci grubuna uygun günlük plan hazırlama
- Öğretim etkinliklerine uygun kaynakları seçme
- Öğretime uygun stratejileri belirleme
- Dersi etkili olarak sunma
- Sınıftaki olanakları etkili olarak kullanma
- Sınıfta ve sınıftaki davranışlara hakim olma
- Uygun değerlendirme araçları seçme ve kullanma
- Öğrenci gelişimini değerlendirme ve yorumlama
- Farklı kültürden gelen öğrencilerle etkili çalışma
- Engelli çocuklarla etkili çalışma (Gökçe, 1999).

2.6.3. Kişilerarası Etkileşim Yeterlilikleri

- Öğrencilerle farklı iletişim tarzları oluşturma
- Öğrencilere uygun şekilde rehberlik etme

- Okuldaki personelle iş birliği yapma
- Açık fikirlilik, esneklik, öz kontrol gibi kişilik özelliklerini gösterme (Gökçe, 1999).

2.7. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yeterlilikleri

"Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenci ile devamlı etkileşim halinde bulunan, eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve hem öğretimi hem de değerlendirmesini yapan kişidir. Öğretmenin nitelikleri, bu süreçlerin niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir. Öğretmen yetiştirme ve istihdamına yön verebilecek özellikte kapsamlı ve güvenilir yeterliliklerin bilinmesi bu nedenle önemlidir" (MEB, 2008).

2.7.1. Eğitime-Öğretme Yeterlilikleri

"Eğitime – öğretme yeterlilikleri içinde kapsamın önemli bir kısmını bilgi, beceri ve tutumları başkalarını öğretme yeterlilikleri oluşturmaktadır. Ancak öğretmenden sınıf içindeki eğitim ve öğretim etkinliklerinin dışında farklı nitelikler de beklenmektedir. Bunlar, sınıf ve okul içinde rehberlik yapma, özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etme, okulu geliştirme gibi niteliklerdir. Nitelikler, eğitimin niteliğinin yükseltilmesine katkıda bulunurken, öğretmen ve öğrencilere rehberlik eden eğitim uzmanları ile etkili bir işbirliğinin de temelini oluşturacaktır.

Bu çerçevede öğretmen aşağıdaki ana yeterlilikleri gösterir:

- Öğrenciyi tanıma
- Öğretimi planlama
- Materyal geliştirme
- Öğretim yapma
- Öğretimi yönetme
- Başarıyı ölçme ve değerlendirme
- Rehberlik yapma
- Temel becerileri geliştirme
- Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etme
- Yetişkinleri eğitme

- Ders dışı etkinliklerde bulunma
- Kendini geliştirme
- Okulu geliştirme
- Okul-çevre ilişkilerini geliştirme

"Bu yeterlilikleri temel alınarak:

- Her öğretmenlik alanı için özel alan boyutunun, eğitime-öğretme alanında olduğu gibi, ana yeterlilik alanlarının belirlenmesi,
- Özel alan yeterliliklerinin analiz edilerek daha ayrıntılı davranışların (performans göstergelerinin) belirlenmesi,
- Gerek kullanım sürecinde ortaya çıkan sonuçlar, gerekse öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni gelişmeler ışığında bu dokümanın geliştirilmesi çalışmalarına süreklilik kazandırılması,
- Öğretmenlik mesleği için geçerli olan etik ilke ve tutumların ayrı bir çalışma kapsamında daha ayrıntılı bir biçimde ele alınması, belirlenmesi ve tanımlanması amaçlanmaktadır" (MEB, 2008).

"Öğretmenlik mesleğinin tanımı niteliğini taşıyan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, 2590 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanarak tüm öğretmenlerin bilgisine sunulmuştur. Öğretmenlerin,

- Tanımlanan ve geliştirilmeye açık yeterlikler bütünü içinde kendi mesleki yeterliklerinin seviyesini sorgulayan,
- Kendisinin ve okulunun gelişiminden sorumlu olduğunun farkında olan,
- İş birliği yapan, birlikte öğrenmeyi esas alan,
- Fikir ve deneyimlerini meslektaşlarıyla paylaşan,
- Başarılı uygulamaları örnek alan,
- Öğretim programlarına uygun öğrenme ortamlarında öğrencilerine rehberlik etmenin farklı yollarını araştıran,
- Yaşam boyu öğrenme ilkesini benimseyen, öğrenen bireyler olmaları beklenmektedir" (Akt.Emen, 2009).

2.8. Örgütsel Güven

2.8.1. Güven ve Örgütsel Güven Kavramı ve Önemi

Güven kavramı kişisel ilişkilerle ya da kurumsal ve topluluk içindeki ilişkilerde ayrı ayrı ele alınabilir. Kişilerarası ilişkilerde güven karşındaki kişiden ne bekleyebileceğini bilmek ve beklediği davranışı dönüt olarak alabilmek temeline dayanır.

Örgütsel güven denildiğinde ise kuralların net olarak tanımlandığı, ödüllerin ve hata ya da kusur durumunda karşılaşılabilecek yaptırımların da net olarak ortada olduğu ve tüm personele aynı şekilde uygulandığı adaletli bir ortam betimlenir.

Örgütsel güven kavramı meslek etiği ile yakından ilişkilidir. Etik değerleri ortaya koyacak ve sürdürecekt kişiler örgütün yöneticileridir. Yöneticilerin çalışanların mesleki, teknik ve sosyal ihtiyaçlarının farkında olup zamanında karşılanmasına yönelik girişimlerde bulunması örgütsel güvenin yükselmesini sağlar.

"Güven; bir kişinin diğer bir kişiye yönelik olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesi olarak ifade edilebilir. Ayrıca güven kavramı, kişiler için samimi bir ilgiyi temsil eden duygusal bir bağlılığı da içermektedir" (Ocak, 2005).

"Genel anlamda güven, bireyler arası işlem ve ilişkilere dayalı olarak bireylerin karşı taraftan beklentisi olarak tanımlanan psikolojik bir olgudur" (Polat, 2009).

Lewicki ve Bunker, güven konusundaki bu farklı bakış açılarının Worchel tarafından üç kategori altında toplandığını bildirmektedir: “

- Kişilik teorisyenlerinin görüşüne göre güven, gelişimsel ve sosyal faktörlerin şekillendirdiği bireysel kişilik farklılıklarına göre oluşmaktadır. Bu bağlamda güven bir inanç, beklenti veya kişiliğin derinliklerinde bulunan ve bireyin psikolojik gelişiminden kaynaklanan bir histir.
- Ekonomistler ve sosyologlar, güveni kurumsal bir fenomen gibi görmektedirler. Güven bireylerin kurumlara yerleştirdiği hem kurum içinde hem de kurumlar arasında gerçekleşen bir olaydır.
- Sosyal psikologların görüşüne göre ise bireyler arası ya da grup düzeyinde güven duygusunu yaratan ya da ona zarar veren, bireyler arasındaki hareketleridir. Güven,

diğer tarafın beklentisi olarak tanımlanabilir. Ancak bu beklenti risk ile güveni geliştirecek ya da engel olabilecek unsurları içermektedir" (Akt. Tüzün, 2006)

"Güven, özellikle son zamanlarda örgütsel yaşam için gerekliliği sıkça vurgulanan kavramlardan biridir. Örgütsel yaşam için önemli yer tutan değerlerin arasında güven de sayılmaktadır" (Sağnak, 2005). "Örgütlerde güvenin etkili bir eşgüdümü sağlama, verimliliğin artırılması ve işbirliğinin oluşturulmasında etkili olduğu belirtilmiştir" (Ouchi, 1989).

"Yapılan birçok tanımlama incelendiğinde araştırmacılar arasında varılan ortak fikir güvenin organizasyonel faaliyetlerin düzenlenmesinde ve takım çalışması, liderlik, hedef saptanması, performans yönetimi ve genelde de işbirlikçi davranışlarda önemli yeri olduğudur" (Elangovan, 1998). "Bireysel güven ve örgütsel güvenin tanımları arasındaki farklılık noktalarında ortak bir görüş oluşturulamamıştır. Güven sayesinde örgütsel deneyim ve iletişimin nasıl şekillendiği, geliştiği ve değiştiği konusunda da ortak bir yargı bulunmamaktadır" (Shockley-Zalabak, 2000). "Deutsch güveni, kişinin bir başkasının varlığından endişe etmek yerine, bu kişide istediği şeyleri bulacağına dair inanç duyması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu endişenin kaynakları ise; olayların akısının belirsiz olması, sonuçların beklenmedik olmasının diğerlerinin davranışlarına bağlı olması ve şüpheli bir gelişmenin şiddetinin mutlu bir gelişmenininkinden daha fazla olmasıdır" (Neveu, 2004).

"Güven tanımları incelendiğinde zaman ortak bazı özelliklerin bulunduğu görülmektedir.

Bunlar:

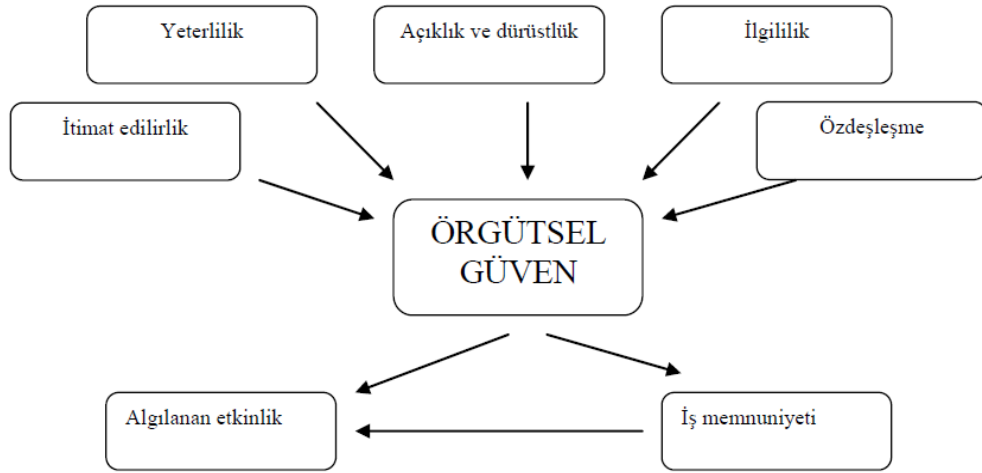
- İki tarafın olumlu olması gerekli,
- Bu iki tarafın tutum ve davranışlarının karşılıklı bağımlılık ve yarar sağlama koşullarını karşılaması gerekir" (Polat, 2009).

"Güven, önemli bir kültürel değer olarak örgütsel yapılarda örgütsel güvenin var olduğu veya olmadığı gibi betimlemelerde etkili olmaktadır. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasının örgüte sağladığı pek çok yarar vardır. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu yapılarda şu özelliklerden bahsedilebilir:"

- Güven dolu bir örgüt ortamı,
- Kurumsal değişim ve gelişimin sağlanabilmesi,
- Örgüt içi etkili iş birliğinin sağlanabilmesi,

- Çalışanların kuruma karşı aidiyet duygusunun gelişmesi sonucu yetenek ve zekâlarını etkin şekilde kullanmaları,
- Öğrenen örgüt yaklaşımıyla başarıya ulaşma,
- Çalışanların örgüte olan güvenlerinin sonucu iş ve işlemlerde maliyetin azalması,
- Yetki dağıtımının kolaylığı,
- İletişimin iyileşmesi sonucu ortak aklın işe koşulması" (Yılmaz, 2006).

Şekil 2.1. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri



Kaynak: Tüzün, İ. K. (2006), *Organizational Trust: What It Means, Why It Matters*, Organization Development Journal, Vol 18:4,

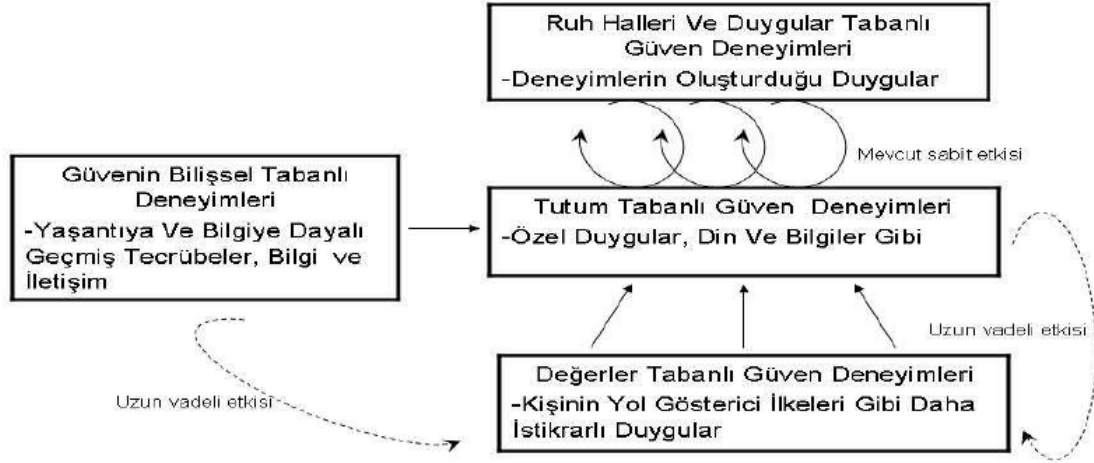
2.8.2. Örgütsel Güvenin Tarihsel Gelişimi ve Oluşumu

"1800'lü yılların sonuna kadar devam eden klasik dönemin yönetim kuramcılarında Max Weber, bürokrasi adını verdiği yönetim biçiminde, kuralların ve yasaların artışına dikkati çekmektedir. Çağdaş iş yaşamında kurallar ve sözleşmenin genel önemi kabul edilirken, bunların işyerinde güven ihtiyacını kaldırmadığı da açıktır" (Fukuyama, 2000).

"Klasik ve neo-klasik yönetim kuramlarının güven unsuru açısından incelenmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak klasik dönemdeki yönetim anlayışının, güven unsuru açısından sınırlı kaldığını ifade edebiliriz" (Asunakutlu, 2004). "Diğer yandan, insan ilişkilerini temel alan neo-klasik kuramda, çalışanlara değer verilmesi, iş ilişkilerinde bireysel değişkenlerinin göz önüne alınması açısından, klasik kurama göre

güvenin daha belirgin olduğu söylenebilir. Neo klasik görüş yöneticilere, çalışanlarını zorlamadan güvenli davranmalarını telkin etmektedir" (Akt. Artuksı, 2009).

Şekil 2.2. Jones ve George'un güven oluşum modeli



Kaynak: Blomqvist, K. ve Stahle. P., (2000). *Building Organizational Trust*. Proceeding of 16th Annua IMP Conferance.

"Yönetim alanında yapılan çalışmalarda güven kavramı çoğunlukla yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki açısından ele alınmaktadır" (Toprak, 2006). "Yöneticinin, örgütte yalın ve açık bir iletişim ortamını oluşturmaya çalışılması, örgütte yöneticiye güven duyulmasına ve işgörenlerin yaratıcılıklarının ortaya çıkmasına katkı sağlar" (Yalçinkaya, 2007).

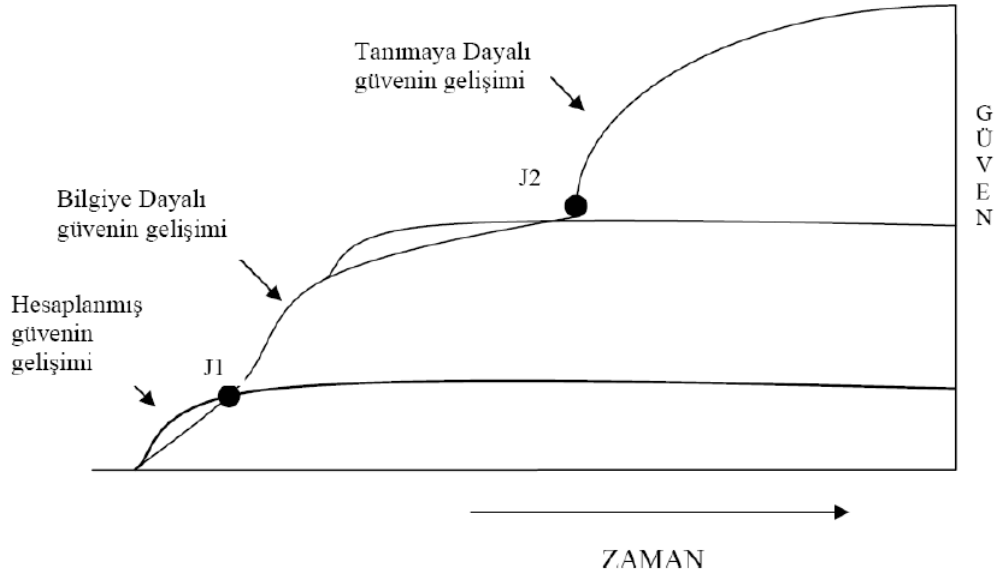
Tüm kuramlar bir arada değerlendirildiğinde örgütsel güvenin meslek etiği ile yakından ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır. Etik değerlerin ortaya koyulması ve sürdürülmesi konusunda en büyük sorumluluk yöneticilerdedir. Çalışan odaklı yöneticilerin yönettiği kurumlarda örgütsel güvenin, ürün odaklı yöneticilerin yönettiği kurumlardan daha yüksek olması beklenir.

2.8.3. Örgütsel Güven Türleri

"Örgütsel ilişkiler açısından güven kavramı ele alındığında güven türleri: hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olarak üçe ayrılmaktadır" (Artuksı, 2009).

"Bir örgütte çeşitli nedenlerle meydana gelen güvene dayalı ilişkiler mevcuttur. Başarıyı hedef edinen bir örgütte yatay, dikey ve dışsal güven grupları olmak üzere üç unsurdan söz edilebilir. Yatay grupta güven aynı hiyerarşik yapı içerisinde bulunanlar arasındadır. Dikey grupta, ast ve üst arasında güven duygusu oluşmuştur. dışsal grupta ise, örgütün müşterileri ve tedarikçileri ile ilişkilerinin güvene dayalı olması gerekir" (Halis, 2004).

Şekil 2.3. Güvenin Gelişimi



Kaynak: Reyhanoğlu, M. (2006), AR-GE İşbirliklerinde Güven: Ankara"daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

2.8.3.1. Hesaplanmış Güven

"Bu güven türü için, güvenin en zayıf şeklidir, demek bizi yanıltmayacaktır. İsminden de anlaşılacağı gibi, güveni sadece fayda maliyet analizine dayalı olduğunda değerli bir strateji olarak ele alır. Güvenilecek kişiye karşı derin bir şüphe vardır fakat güvenmek, güvenmemekten daha iyi bir taktik sayılır" (Akt. Çimen, 2007).

"Ekonomideki takas usulünün temel özelliği olan, akılcı seçimlere dayalı olarak, bireyin karşısındaki kişinin yararlı bir hareketi gerçekleştirme niyetinin olduğuna inanması durumunda ortaya çıkan güven türüdür" (Yücel, 2006).

"Hesap temelli güven ilişkisinde güvenen kişi, güvenilen kişinin ortaya koyacağı davranışlardan fayda sağlayacağını düşünerek ona güvenmektedir. Bu güven ilişkisinde

taraflar, güven ilişkisinin yıkılması sonucu uğranacak muhtemel zararlarla güven ilişkisinin olumlu sonuçlanması sonucu elde edilecek karı değerlendirir ve yapılan bu değerlendirmeye göre karşı tarafa güvenip güvenmeyeceklerine karar verirler" (Uzbilek, 2006).

Hesaba dayalı güven ürün odaklı yöneticilerin tercih edeceği bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda çalışanın kuruma sağlayacağı kar oranıyla güven oranının doğru orantılı olarak ilerlemesi muhtemeldir.

2.8.3.2. Bilgiye Dayalı Güven

"Güvenilir bilgiye dayalı pozitif beklentilerin yer aldığı güven şeklidir. Gerçek güvenin başladığı basamaktır. Eğer beklentiler tecrübeyle doğrulanırsa güven, daha güçlü şekilde ortaya çıkabilir. Bu formdaki bir güven ilişkisi, korkuya değil tarafların bilgiye dayalı olan bir tür güven ilişkisini içermektedir" (Akt. İşleyen, 2011). "Birbirlerini iyi tanıyan ve birbirleri hakkında bilgi sahibi olan bireyler, birbirlerine güvenebilir ve güvenemeyeceklerini daha iyi tahmin edebilirler" (Small, 2004). Bilgiye dayalı güvende taraflar birbirlerinin nasıl davranacaklarını bilmektedirler ve güven de bu noktada başlamaktadır" (Çimen, 2007).

Bilgiye dayalı güven zaman isteyen bir yaklaşımdır. Kişilerin karşılıklı olarak birbirlerini tanıyacak zamana ihtiyaçları olacaktır. Böyle bir birlikte çalışma zamanı sonucunda kişiler karşılıklı olarak potansiyellerinden haberdar olur ve karşılıklı beklenti oluşturabilirler. Oluşan beklentilerin karşılıklı olarak karşılanıp karşılanmadığının test edildiği bir zaman süresinden sonra ise güven ya da güvensizlik ortaya çıkacaktır. Zaman istemesine rağmen hesaba dayalı güvenden daha sağlıklı bir yaklaşımdır.

2.8.3.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

"Diğerlerinin istek ve niyetlerinin tam olarak içselleştirildiği ve taraflar arasında duygusal bir bağın olduğu güven türüdür. Karşıdakine duygudaşlık (empati) duyma, konuşma ya da paylaşmaksızın karşılıklı değerleri anlama ve saygı duyma bu tür güvenin unsurlarıdır" (Zorlu, 2006).

Bilgiye dayalı güvenden farklı olarak karşıdaki tanımak yerine karşıdaki ile empati kurma temeline dayalı güven duyma yaklaşımıdır. Diğer iki yaklaşımdan farklı olarak güven odaklı bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Kişi karşıdaki ile empati kurduğunda en

olumsuz durumlarda dahi güvensizlik duymaktansa güvenilir davranışı bir sebebe dayandırmayı tercih edecektir. Bu açıdan bilgiye dayalı güvene göre içinde daha yüksek yanılma payı barındırır.

2.8.4. Örgütsel Güven Boyutları

"Bireylerarası güven ile örgütsel güven arasında kıyas yapıldığı takdirde görülecektir ki örgütsel güven daha karmaşık bir yapı teşkil etmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların, kuruma ve yöneticilere; işverenlerin de çalışanlara güven duymaları esastır. Yönetim alan yazınında örgütsel güven boyutları; kuruma güven, yöneticilere güven ve çalışanlar arası güven olarak sınıflandırılmaktadır" (Aktuna, 2007).

2.8.4.1. Kuruma Güven

"Örgütsel güvenin yaratılmasında ilk basamak kuruma güven olmalıdır.. Bu güven türü, bazı kaynaklarda örgütsel güven (Galford, 2004) ya da odak grubuna güven olarak da ifade edilmektedir. Terfi, kariyer geliştirme, disiplin, başarımlar ve ödüllendirme gibi temel insan kaynakları işlevlerinin tatmin edici, adil ve eşitlikçi şekilde uygulanması, örgütte güvenilir bir ortamın yaratılması için gerekli unsurlar arasında sayılabilir (Aktuna, 2007)

Kuruma güvende temel unsur kurumdaki insan ilişkilerinden ziyade çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunulması, yemek, ısınma gibi ihtiyaçlarının tam ve zamanında karşılanması, kuralların net olarak ortaya konulması, ödül ceza süreçlerinin açık ve adil uygulanır durumda olması ile ilgilidir.

2.8.4.2. Yöneticilere Güven

"Örgütlerde güvenin başlatıcısı yöneticilerdir. Yöneticinin kişiliği ve liderlik yeteneği, yönetici olan bireye güveni arttıran, yanı zamanda da azaltan bir faktör olarak görülmektedir. Aynı zamanda örgüt yönetimince desteklenen ilke ve kurallara ödün verilmeden uyulması, yani yöneticinin bürokratik davranması da işgörenlerin güven içinde olmasını sağlayabilir" (Başaran, 2004).

"Yöneticinin söyledikleri ve yaptıkları arasındaki uyum, dürüstlüğü, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutması, doğruları görmesi ve söylemesi, gerekli yerde gerekli açıklamaları yapması ve bunları herkes tarafından anlaşılır kılması, yardımseverliği,

empati kurabilmesi ve sorunlara serinkanlılıkla yaklaşabilmesi, kontrolü ve yetkiyi çalışanlarla paylaşmaya hevesli olması, çatışmaları diyalogla çözmeye çalışması ve bunda başarılı olması gibi etmenler yöneticiye olan güveni arttıracaktır" (Erdem, 2003).

"Yönetmel güvenilirliliğin sağlanmasında etkili olabilecek temel unsurları Şu Şekilde sıralayabiliriz:

- Çalışanların kendilerini ve yaptıkları işi etkileyebilecek konulardan ilk önce haberdar olmaları,
- Yöneticinin kötü haberleri de verebilmesi,
- Çalışanlar için önemli olabilecek haberlerin onlara zamanında iletilmeli
- Çalışanların önemli gördükleri konularda mutlaka bilgilendirilmeleridir (Dinç, 2007).

Yöneticiler için çalışanların güvenini sağlamadaki en etkili araçlar güçlü iletişim ve adaletli yaklaşımdır. Çalışanlar kendi içlerinde gözle görülür ya da görünmez bir rekabeti sürdürürler. Her yönetici çalışanların yönetici değerlendirmesine fırsat dahi kalmadan birbirilerini denetlediğine Őahit olur. Yönetici iletişim kanallarını açık tutarak çalışanlar için ulaşılabilir olmalı, ödül ve ceza gerektiğinde tam ve zamanında hayata geçirmeyi bilmelidir. Yöneticiye güven her zaman olumlu dialogdan geçmemektedir. Çalışanlar zaman zaman hata yaptıklarını düşündükleri bir çalışana yaptırım uygulanmasını yöneticiden beklemektedirler. Böyle durumlarda yaptırım uygulanmaması da yöneticiye duyulan güveni zedeleyen bir unsur olabilir. Bu nedenle yöneticinin adaletli yaklaŐımı yönetici-çalışan arası güvende temel bir unsurdur.

2.8.4.3. Çalışanlar Arası Güven

İŞgörenlerin çalıştıkları örgütteki ihtiyaçlarının başında iletişim ihtiyacı gelmektedir. Çalışanların birbirleriyle olumlu iletişimi güvenin doğmasını sağlar. Bu sayede iş ilişkileri daha hızlı, etkin ve kolay olarak sürdürülebilir. Bu ortam örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaŐtırır. "Hatta alışanların güvenini tesis etmeyi hedefleyen, adil kararlar ve eylemlerden oluşan örgüt politikaları ve yönetim anlayıŐı, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı güçlerini harekete geçirmektedir" (Doğan, 2002).

"Güven olgusu, iş ilişkilerinin çok daha hızlı, etkin ve kolay bir biçimde yürütülmesine yardımcı olarak bu ihtiyaçlara cevap verebilmektedir (Öğütveren, 2007).

Yılmaz (2005) okula yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunması, okulun amaçlarının anlatılması, öğretmenlere işlerinde daha iyi hizmet sunabilmeleri için eğitim verilmesi, öğretmenlere kendilerine sahip çıktığının hissettirilmesi, okulun öğretmenlerden beklentisinin, öğretmenleri tatmin edici düzeyde olması, öğretmenlerin ders programlarının hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olması, okulun iş prensiplerinin öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimde olması, okulun iş prensiplerinin gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilmesi ve okulun iş prensiplerinin öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulması gibi davranışları çalışanlara duyarlılık boyutunda saymaktadır.

2.9. Okulda Güven

2.9.1. Okulda Güven Algısının Önemi

Okulda güven aşağıdaki gibi farklı boyutlar da ele alınabilir.

- Yöneticiler-öğretmenler arası güven,
- Yöneticiler-öğrenciler arası güven
- Öğretmenler öğrenciler arası güven
- Öğretmenler aileler arası güven
- Öğrenciler öğrenciler arası güven
- Öğretmenler öğretmenler arası güven
- Yöneticiler aileler arası güven

Tüm bu boyutlara yön verecek etkili faktör ise yöneticilerdir. Gerek etik değerleri yaşayarak, örnek olarak, gerek yasanın kendilerine tanıdığı yaptırım gücünü kullanarak paydaşlar arasındaki güven ilişkilerinin kurulmasını ve desteklenmesini sağlayabilirler.

"Okul, insan ögesinin en baskın olduğu örgütlerden birisidir. İnsan ögesinin bu denli baskın olduğu ve toplum açısından bu kadar önemli bir yerde olan okulun işlevini başarıyla yerine getirebilmesinde güven kritik bir rol oynamaktadır" (Yılmaz, 2006).

"Okul yöneticilerinin çalışanlarıyla olumlu güven ilişkisi geliştirememeleri, onlarda duygusal çöküntüye sebep olabilmektedir. Duygusal çöküntüye uğramış bir öğretmenin ise mesleğinin gereğini verimli bir şekilde yerine getiremeyeceği söylenebilir. Bu nedenle,

öğretmenlerle yöneticiler arasındaki ve öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerde güven önemli bir rol oynamaktadır" (Artuksu, 2009).

Brewster ve Railsback'a (2003) göre, okullarda yönetici ve öğretmenler arasında güveni arttırmaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanmıştır:

- Kişisel dürüstlüğü göstermek
- Önem verdiğini göstermek
- Ulaşılabilir olmak
- Etkili iletişimi kolaylaştırmak ve model olmak
- Karar verme sürecine iş göreni dahil etmek
- Görüş ayrılığının değerini bilmek
- Öğretmenlerin eleştirilerine açık olmak
- Öğretmenlerin temel kaynaklara sahip olduğuna emin olmak
- Etkisiz öğretmenleri değiştirmeye hazır olmak (Akt. Polat, 2009).

Brewster ve Railsback'a (2003) göre, okullarda çalışan öğretmenler arasında güveni arttırmaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanmıştır:

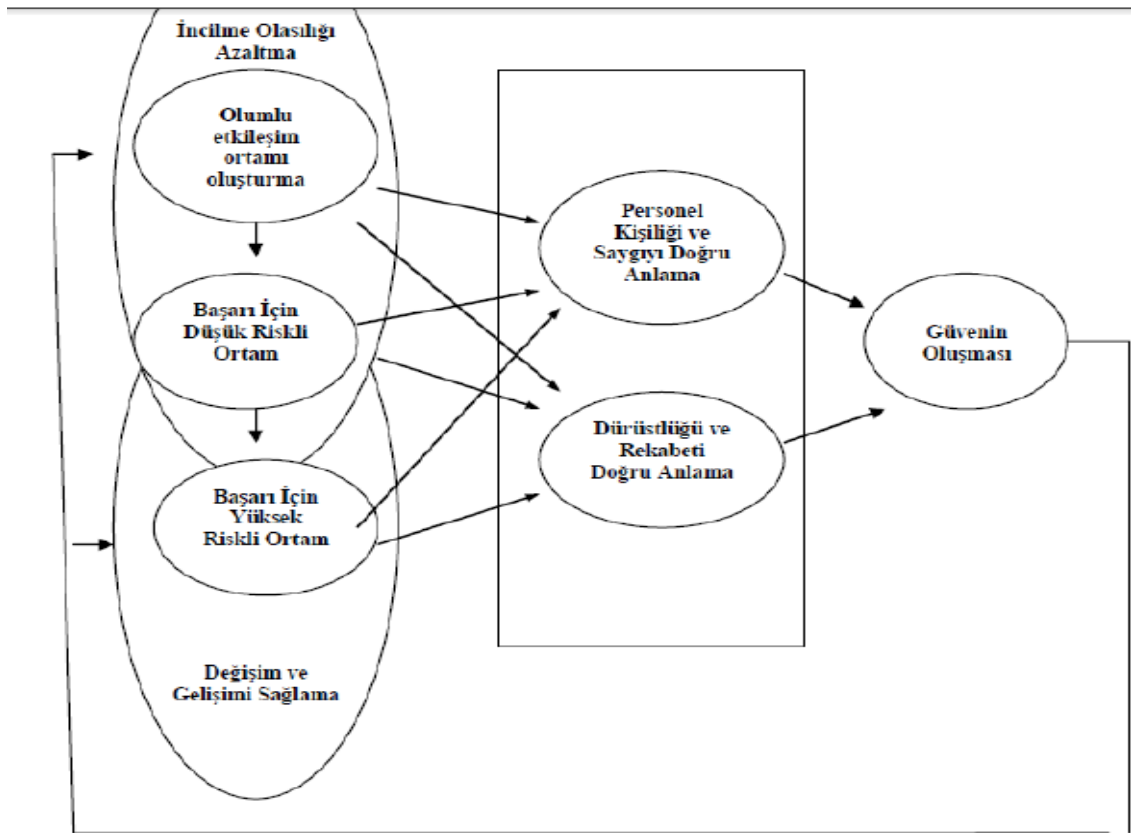
- Tüm öğretim kadrosunu okulun misyonu, vizyonu ve ana değerleriyle bağlantılı tartışmalarla ve aktivitelerle meşgul etmek
- Yeni öğretmenleri hoş karşılanmış hissettirmek
- Öğretmenlerin birbirleriyle paylaşımcı olarak çalışabilecekleri fırsatlar yaratmak ve desteklemek
- Öğretim kadrosu iletişimini geliştirmek için gereken yolları belirlemek
- İlişki geliştirmeyi öncelikli sıraya almak
- İlişki gelişimini destekleyen profesyonel gelişim modelini seçmek (Akt. Polat, 2009).

"Kısaca özetlemek gerekirse, okul güvenin en yüksek düzeyde yaşandığı ve hissedildiği bir ortam olmak durumundadır. Okulda eğitim-öğretim kalitesinin artmasında ve huzurlu, çalışılabilir bir okul ortamının oluşturulmasında güvenin rolü yadsınmamalıdır. Bunun yanında, güvenin değişim ve gelişimi sağlamadaki rolü de unutulmamalı ve günümüz değişen ve gelişen dünya koşullarında örgütsel etkililiği ve verimliliği arttıran bir araç olarak güveni etkili kullanmanın yolları aranmalıdır" (Arslan, 2009).

"Okul hizmet üreten bir örgüttür ve bu hizmetin nitelikli olması, örgüt içinde olumlu bir ortamın sağlanmasına bağlıdır. Okul yöneticisi, okulun tüm kaynaklarının sağlanması ve yerinde kullanılması, eğitim ve öğretimle ilgili her türlü etkinliğin yürütülmesi, okulda işbirliği, iletişim ve eşgüdümün oluşturulması vb görevleri yerine getirmek durumundadır" (Şişman, 2000).

"Okullar, yaptıkları işin niteliği gereği örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene dayalı bir ilişki geliştirmeleri eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir. Okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Bir başka ifadeyle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerir. Bu nedenle okullarda güven oldukça önemlidir" (Özer vd., 2006). "Okulda oluşturulan güven ortamı, yönetsel ve eğitsel etkinliklerde istenilen hedeflere ulaşılmasında okul yöneticisine yardımcı olabilir. Bu nedenle okul yöneticisi, öğretmenlerin güven, sadakat ve bağlılıklarını artırma yollarını bulmalı ve onları güdülemelidir" (Buluç, 2008).

Şekil 2.4. Okulda Örgütsel Güven Oluşturma



Kaynak: Kochanek, J. R. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California: Corwin Press A Sage Publications Company. s.19

2.9.2. Okulda Örgütsel Güvenin Oluşumu

Okulda güven ortamının oluşturulmasında okul yöneticisinin dışında tüm paydaşların da bu sürece destek vermesi beklenir. Bryk ve Schneider (2002), okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için yapılacak eylemleri okul çalışanlarının meslekî yeterliliğe sahip olması, okul içindeki tüm ilişkilerin dürüst ve açık olması ve yönetici ile çalışanlar arasında açık iletişimin bulunması olarak sıralamıştır.

"Okul hizmet üreten bir örgüttür ve bu hizmetin nitelikli olması, örgüt içinde olumlu bir ortamın sağlanmasına bağlıdır. Okul yöneticisi, okulun tüm kaynaklarının sağlanması ve yerinde kullanılması, eğitim ve öğretimle ilgili her türlü etkinliğin yürütülmesi, okulda işbirliği, iletişim ve eşgüdümün oluşturulması vb görevleri yerine getirmek durumundadır" (Şişman, 2000).

"Okullar, yaptıkları için niteliği gereği örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene dayalı bir ilişki geliştirmeleri eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir. Okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Bir başka ifadeyle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerir. Bu nedenle okullarda güven oldukça önemlidir" (Özer vd., 2006).

"Okulda güveni oluşturmanın beş temel ölçütü vardır. Bunlar: yardım severlik, güvenilirlik, yeterlilik, dürüstlük ve açıklıktır" (Samancı, 2007).

"Yardımseverlik, güvenilenin güvenene iyi davranma isteğine inanılan ölçüdür. Yardımseverlik, güvenilenin güvenene karşı belirli bir bağlılığa sahip olduğunun göstergesidir. Bu bağlılığın örneği, güvenenle güvenilen arasındaki ilişkidir. Güvenilenin yardımsever olmasının gerekmemesiyle beraber, güvenilen güvenen kişiye yardım etmek ister ve ayrıca güvenilen için herhangi bir ödül söz konusu değildir. Yardım, güvenilenin güvenene karşı olumlu bir şekilde yönelmesidir" (Toprak, 2006).

"Kişiler arası bağıllık durumunda, başka bir kişi ya da gruptan bir şeye ihtiyaç duyulduğunda, bireye bunu karşılaması için güvenilebilir. Güvenilirlik kişinin ihtiyaçlarının olumlu şekilde karşılanacağı inancını belirtir" (Akt. Samancı, 2007).

"Yeterlilik, örgüt içinde verilen görevleri yerine getirebilmek için gerekli olan teknik ve kişisel becerileri ifade etmektedir. Yeterlik, özel bir etki alanı üzerinde etki sahibi olmayı sağlayan grup becerileri, uzmanlıkları ve özellikleridir" (Yaşar, 2005). "Yeterlik beklendik ve yapılacak için standartlarına göre davranma yeteneğidir. Bir öğrenci, öğretmenin yardımsever olduğuna inanıyor ve öğrenme konusunda gayret gösteriyor olabilir ancak öğretmeni konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip değilse ya da bilgiyi uygun şekilde aktaramıyorsa öğrencinin öğretmene olan güveni sınırlı olacaktır" (Akt. Samancı, 2007).

"Tschannen-Moran ve Hoy'a göre (1998) dürüstlük insanın karakter, tutarlılık ve doğruluğudur. İnsanın ifadeleri ve davranışları arasındaki tutarlılık dürüstlük işaretidir. Dahası, hareketlerin sorumluluğunu kabul etme ve başkasını suçlamamak için gerçeği çarpıtmamak doğruluk örneğidir" (Akt. Samancı, 2007).

"Açıklık, düşüncelerin ve bilgilerin özgürce diğerleriyle paylaşılmasıdır. Örgütlerde güven ortamının yaratılabilmesi ve sürdürülmesi açısından yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Eğitim örgütleri olan okullarda da genel güven atmosferinin oluşturulmasında yöneticinin davranışları da oldukça önemlidir" (Yaşar, 2005).

2.9.3. Örgütsel Güvenin Okula Sağlayacağı Faydalar

"Güçlü bir güven ortamının okula sağlayacağı faydalar şunlardır:

- Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur,
- Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir,
- Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar,
- Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürüyüp yürümediğini gösterir,
- Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirir,
- Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabilecekleri konusunu düşünmelerini sağlar" (Yılmaz, 2006).

Polat (2009)'ın yayımlanan doktora tezinde örgütsel güvenin kuruma yansıyan faydaları şu şekilde ifade edilmiştir:

- Örgütte açık ve güçlü örgüt kültürünün daha kolay gelişmesini sağlamakta,
- İletişim kanallarının açık olmasını sağlayarak işgörenlerin işbirliği içine girme davranışını desteklemekte,
- Örgütsel yenileşme ve öğrenme, istendik örgüt iklimi oluşturma, bilgi yaratma, yetki ve kaynak aktarma, örgütün çevreye uyumunu kolaylaştırmakta,
- İşgörenlerin iş doyumunu, işe ve örgüte bağlılığını, moralini örgütsel adalet algısının düzeyini artırmakta,
- İşgörenlerin örgütle özdeşleşme düzeylerini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimlerini artırmakta,
- İşgörenlerin sosyal sorumluluk, problem çözme, inisiyatif ele alma ve risk alma davranışlarını ve yaratıcılıklarını artırmakta,
- İşgörenlerin yaşadığı örgütsel stres, çatışmayı azaltmakta,
- İşgörenlerin, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlığı, iş terki, iş devri azaltmakta,
- Böylece örgütsel güven doğrudan ve dolaylı etkilerle bireyin, grubun örgütün performans ve verimini artırmaktadır."

2.10. Öğretmenler ve Örgütsel Güven

"Öğretmenler, her toplumda eğitim kurumunun temel örgütleri olan okulların eğitimsel işgörülerini gerçekleştirmelerinde stratejik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin bu kritik konuları, okulda örgütsel güvenin oluşturulmasından sürdürülmesine ve sonuçlandırılmasına kadar bütün aşamalarında dikkatle göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretmenler, eğitimdeki değerler sisteminin yalnızca oluşturucusu değil, aynı zamanda tipik bir taşıyıcısı ve temsilcisidir" (Akt.Artuksi, 2009).

"Her ne kadar Türk eğitim sisteminde "müdür ne ise, okul odur" gibi bir yaygın paradigma söz konusu ise de, 21. yüzyıl eğitim anlayışında bu paradigma artık öğretmenlere yöneliktir. Bunu, sunulan eğitim hizmetinin alıcısı durumundaki geniş toplum kesimlerinin eğitim tercihlerinin okuldaki yöneticilere değil, öğretmenlere yönelik olmasından da gözlemek mümkündür" (Aslan, 2008).

"Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim örgütlerin yaşamalarında oldukça önemli bir unsurdur. Çalışan ve yönetici arasında gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir" (Erdem, 2003).

"Kurum içinde güveni geliştirmek için belli başlı konulara dikkat etmek gerekir". Bunlar:

- Her zaman doğruyu söylemek,
- İnsanların iyi yönlerini bulmaya çalışmak,
- Birbirinin zayıf yönlerini suiistimal etmemek,
- Çalışanlara görev dağılımını âdil olarak yapmak,
- Bütün çalışanlara saygılı davranmak,
- Çalışanların haklı olduğuna inanıldığında onlar için savaşmak,
- Çalışanların özel sorunları ile ilgili görüşmeleri gizli tutmak,
- Verilen sözleri tutmak ve yerine getirmek,
- Çalışanların başarılı olması için her türlü imkânı sağlamak,
- Kurum başarılı olduğunda bunu çalışanlarla paylaşmak ve onların katkılarına değer vermek,
- Çalışanlara dürüstlük konusunda model olmak,
- Kurumsal değişim sürecinde olumlu olmak ve çalışanlara moral vermek,
- Çalışanları tarafsız olarak değerlendirmek (Akt.İşleyen, 2011).

2.11. İlgili Araştırmalar

2.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Uzbilek (2006), örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin, örgütsel güvenin alt boyutlarına etkilerini araştırdığı çalışmada; Başkent Üniversitesi'ni çalışma grubu olarak seçmiştir. Veri toplama aracı olarak "Örgütsel Güven Envanteri-Uzun Form" model olarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanlar arası iş ilişkisi yoğunluğu, arkadaşlık ilişkisi ve tanıma derecesi arttıkça örgütsel güven seviyesinin de arttığı saptanmıştır.

Demircan (2003), Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları adlı çalışmasında, örgütsel güven kavramını tanımlamayı ve boyutlarını ortaya koymayı amaç edinmiştir.

Yine bu çalışma, örgütsel güvenin oluşmasına etki eden güçlendirme, örgüt kültürü ve adalet algıları gibi kavramları ele alırken; güvenin örgütsel çıktıları açısından örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemiştir. Sonuç olarak, örgütsel güvenin sebepleri; geçmiş etkileşimler, açıklık, otonomi, inanılabilirlik, yeterlilik, yardımseverlik, iyi niyet, örgütsel küçülme, güçlendirme, iletişim, adalet algıları ve dönüştürücü liderlik ile ilişkilendirmiştir. Örgütsel güvenin sonuçlarını ise, örgütsel bağlılık, uzun vadeli kararlılık, verimlilik, moral, iş gücü devri, yenilik ve değişime direnç olarak sıralamıştır. Yine güven düzeyini arttırabilecek bir örgüt kültürünün ve örgüt stratejisinin geliştirilmesinin, örgütler açısından önem taşıdığını vurgulamıştır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri konulu araştırmalarında, ilköğretim okulundan görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile ilgili görüşlerini belirlemeyi ve bu görüşleri bazı değişkenler açısından değerlendirmeyi amaç edinmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güveni cinsiyet, branş ve kıdeme göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür.

Fakat öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına göre karşılaştırıldığında, anlamlı farkların olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça, genel anlamda örgütsel güven artmaktadır.

Yılmaz ve Sünbül (2009)'ün Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması" adlı çalışmasının amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklığın, öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisini araştırmaktır. İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmeni kapsayan araştırmanın sonucunda; örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Artuksi (2009)'nin, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın evrenini, 2008- 2009 eğitim yılında Malatya ilinde görev alan 2940 öğretmen, örneklemini ise bu evrenden seçilmiş 413 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda: ilköğretim okullarında görevli

öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Ancak örgütsel güvenin alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir".

Öztürk (2010), ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını saptamayı amaçladığı araştırmasında, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Bolu ilindeki 16 ortaöğretim kurumunda 304 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven algıları yüksek düzeyde çıkmıştır.

Demircan (2003), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel güvenin değişkeni olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine durulmuştur. Çalışmada akademisyenlerin görüşleri dahilinde veriler toplanmıştır. Örgütsel güvenin sebepleri; geçmiş etkileşimler, açıklık, inanılabilirlik, yeterlilik, yardımseverlik, iyi niyet, örgütsel küçülme, güçlendirme, iletişim, adalet algıları ve dönüştürücü liderlik ile ilişkilendirmiştir. Örgütsel güvenin sonuçlarını ise, örgütsel bağlılık, uzun vadeli kararlılık, verimlilik, moral, yenilik ve değişime direnç olarak sıralamıştır. Araştırma neticesinde örgütsel güvenin, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık aralarında pozitif grafik çizen bir sonuca ulaşılmıştır.

Özdil (2005) tarafından 600 öğretmenin katılımıyla yapılan çalışmada ise, ilköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişkili irdelenmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin müdüre güveni büyük oranda destekleyici müdür davranışlarının etkili olduğu ve okulda güven geliştirmede müdüre güveni büyük oranda destekleyici müdür davranışlarının etkili olduğu ve okulda güven geliştirmede müdürün başlatıcı olabileceği bulunmuştur. Yine bu çalışmada öğretmenlerin birbirlerine veya yöneticilerine duydukları güven bakımından farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Özdemir (2006), Milli Eğitim Bakanlığı müfettişleri üzerinde yaptığı araştırmasının sonucunda; okul müdürlerinin personel arasında güven verici, farklı kişilikleri dikkate alıcı, iletişimde saygılı, yeni gelişmeler doğrultusunda uygulamalarını geliştirmeye gönüllü ve bu konularda model olması ve ayrıca okul müdürlerinin vizyon sahibi olmaları gerektiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda okul müdürlerinin seçimi, atanması ve yetiştirilmesinde de bu özelliklere ağırlık verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin ilişkisel güvenin ortaklık ve farklılıklarını nasıl tanımladıkları ve okul liderlerinin davranışlarının okul iklimi içerisinde ilişkisel güven tarafından nasıl etkilendiği üzerine Kagy (2010) tarafından yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenler ve müdürler tarafından tasvir edildiği şekliyle ilişkisel güven anlayışındaki genel eksiklik, okulların etkililiğini baltalamaktadır. Araştırmaya katılan müdürler, sıcak ve güvenli bir ortamın güvenin önemli unsurlarından biri olduğunu rapor etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler; güveni destek, dikkat ve ilgi olarak anlamaktadır. Müdüre güvenin, müdürün belirgin davranışlarından etkilendiği görüşü bu araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Cerulli (2002) iki ve üç yıllık stajyer öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin okullarda örgütsel güveni nasıl algıladıklarını belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırmanın sonucunda Cerulli, liderlik becerilerinin örgütsel güveni önemli derecede etkilediğini tespit etmiştir.

Lindskold (1978), araştırmasında örgütsel ortamda güvenin oluşumu ve sürekliliğinin sağlanmasında çalışanların birbirlerinden beklentilerinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cori ve Jennifer (2003), 'Daha İyi Bir Okul Ortamı İçin Güvene Dayalı İlişkiler Kurmak: Öğretmenlere ve Yöneticilere Etkileri' adlı çalışmalarında şu konu başlıklarını incelemişlerdir:

- Güven olgusunun temel unsurları; yardımseverlik, itimat, liyakat, dürüstlük ve açıklık;
- Araştırmada güven ile ilgili olarak çıkan sonuç;
- Okullarda güven ilişkisi kurmanın ve bunun devamlılığını sağlamanın önüne çıkan engeller;
- Öğretmenler ve müdürler arasında güven ilişkisi kurmak
- Öğretmenler arasında güven ilişkisi kurmak.

Çalışmanın sonucunda; çalıştıkları ortamda saygı gördüğünü hisseden öğretmenlerin, güven ilişkileri kurabildikleri ifade edilmiştir. Çalışanları güdülemenin onlarda aidiyet duygusuna yol açtığı ve bunun da dürüst ve açık bir iletişim ortamı sağlama yardımcı olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda, çalışanların karar verme sürecine etkin olarak

katılmalarını sağlayacak bir liderlik anlayışının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Diğer bir sonuç da, okulda oluşturulacak güvene dayalı ilişkilerin öğrenciler üzerinde de olumlu etkilere yol açacağı yönündedir.

Noonan, Walker ve Kutsyuruba (2008)'in, 'Çağdaş Yöneticilikte Güven' konulu, Kanadalı 25 okul yöneticisi ile yedi aylık bir zamanda yürütülmüş kapsamlı ve nitel çalışmasında, güven olgusunun okul müdürlerinin görev ve sorumlulukları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Konu ile ilgili olarak katılımcılar dört temel husus tanımlamışlardır:

- Güven olgusunun tanımlanması,
- Güven ilişkisinin kurulması,
- Güven ilişkisinin sürdürülmesi
- Güvenin yıkılması.

Bu araştırma aynı zamanda, okul yöneticilerinin yaşamlarında güven ilişkisinin doğasının, boyutlarının ve etkilerinin incelenmesi için bir temel oluşturmayı da amaçlamaktadır. Bu çalışmanın temel hedefi, okul yöneticilerinin güven algıları ile bunun kendi inançları ve davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışmada kullanılan etkileşimli yaklaşım sayesinde katılımcılar hem güven olgusu ile ilgili kendi düşüncelerini ifade edebilme olanağı bulmuşlar ve hem de meslektaşlarının konuyla ilgili düşüncelerini öğrenme fırsatı elde etmişlerdir. Bu çalışmada açıklanan dört temel konu, bazı açılardan oldukça öngörülebilir olsa da, okul müdürleri için güven olgusunun hayatlarında ne denli önemli bir rolü olduğunu anlamaları bakımından oldukça ilginçtir. Aynı zamanda bu araştırma, okul yöneticilerinin yaşamlarında güven ilişkisinin doğasının, boyutlarının ve etkilerinin incelenmesi açısından da temel oluşturmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi bölümleri yer alacaktır.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma öğretmen algılarına göre ilkokul ve ortaokul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ve örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yönelik betimsel tarama modelinde oluşturulmuştur. Betimsel tarama modeli olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur (Kaptan, 1998). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2005).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Beykoz İlçesi ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Şubat 2015 itibarıyla Beykoz ilçesi ilkokul ve ortaokullarında 1232 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma için 540 öğretmene anket dağıtılmış, 528 anket geri dönmüş 32 anket hatalı ve eksik bilgi girişi nedeniyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırmaya dahil edilen geçerli anket sayı toplam 496'dır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla hazırlanan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır.

2.3.1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulmuştur. 7 soru içermektedir.

2.3.2. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği

Araştırmada Ali Ekber ŞAHİN tarafından geliştirilen veri toplama aracı “Yeterlilik Düzeyi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırmada uygulanması konusundaki gerekli izin alınmıştır.

Ölçek, Öğretimsel Liderlik, Araştırma ve Mesleki Gelişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Okul-Çevre İlişkileri, İletişim, Öğrenci İşleri, Okul İşletmeciliği, Kişilik Özellikleri adı altında sekiz yeterlilik alt boyutu ile 97 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesinde Delphi Tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında dört panel grup veri kaynağı olarak tespit edilmiştir. Bunlardan birinci grubu Ankara'da görev yapan ilköğretim okulu müdürleri; ikinci grubu Türkiye'deki üniversitelerin Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında görev yapan öğretim üyeleri, üçüncü grubu Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim müfettişleri ve son grubu da Ankara'daki devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Veriler üç ayrı anket kullanılarak toplanmıştır: Birinci Delphi Anketi, ikinci Delphi Anketi ve Üçüncü Delphi Anketi. Delphi Tekniği ile toplanan verilerin analizinde Medyan, Birinci Çeyrek (Ç1), Üçüncü Çeyrek (Ç3) ve Genişlik (Ç3-Ç1) uzlaşma sağlanan maddelerin ortaya çıkarılmasında kullanılan istatistikî ölçülerdir. Anketinin istatistiksel analizinde de her bir yeterlilik maddesi için Medyan, Birinci Çeyrek, Üçüncü Çeyrek ve Genişlik hesaplanmıştır. Medyan ve genişlik ölçüleri kullanılarak yeterlilik maddeleri sıralanmış, okul müdürünün sahip olması gereken yeterlilikler belirlenmiştir (Şahin, 2000).

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Aşağıdaki Tablo 3.4'de ölçme aracında yer alan yargı maddelerinin boyutlara göre numaraları ve güvenilirlik katsayıları verilmiştir (Şahin, 2000).

Tablo 3.1. Ölçme Aracında Yer Alan Yargı Maddelerinin Boyutlara Göre Numaraları ve Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Madde No	Güvenirlik Katsayıları
“Öğretimsel Liderlik”	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler	0,88
“Araştırma ve Mesleki Gelişim”]	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 ve 26. maddeler	0,90
“İnsan Kaynakları Yönetimi”	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 ve 45. maddeler	0,96
“Okul- Çevre İlişkileri”	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54. ve 55.maddeler	0,82
“İletişim”	56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67. ve 68. maddeler	0,93
“Öğrenci İşleri”	69, 70, 71, 72, 73. ve 74.maddeler	0,95
“Okul İşletmeciliği”	75, 76, 77, 78, 79, 80, 81. ve 82. maddeler	0,96
“Kişilik Özellikleri”	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96. ve 97. maddeler	0,92
Ölçeğin Tamamı		0,97

Ölçekte puanlama yapılırken; “çok az” seçeneğine 1, “az” seçeneğine 2, “orta” seçeneğine 3, “iyi” seçeneğine 4, “çok iyi” seçeneğine 5 puan verilmektedir (Şahin, 2000).

Tablo 3.2 Beşli Derecelendirme Seçeneklere Verilen Puanlar ve Puan Aralıkları

Seçenek	Çok İyi	İyi	Orta	Az	Çok Az
Puan	5	4	3	2	1
Puan Aralığı	4,20-5,00	3,40-4,19	2,60-3,39	1,80-2,59	1,00-1,79

Verilen dağılım sınırlarının hesaplanmasında, ölçekteki en büyük ağırlık değerinden (5), en küçük ağırlık değeri (1) çıkarılmıştır. Bu sonuç, seçenek sayısına bölünerek aralık değeri bulunmuştur. En alt aralık sınırı “1” olduğundan, bu değere 0,80 olan aralık değeri eklenerek dağılım sınırları bulunmuştur. Formüle edilirse;

$$A = \frac{\text{En yüksek puan} - \text{en düşük puan}}{\text{Grup sayısı}}$$

$$a = \frac{5-1}{5} \quad a = 0.80 \text{ olmaktadır.}$$

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık anlamında Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı ,98 olarak bulunmuştur. Bu sonuç güvenirlüğün en yüksek değeri olan 1'e yakın olması nedeniyle yüksek bulunmuştur. Bu nedenle ölçeğin iç tutarlılık anlamında yeterince güvenilir olduğu söylenebilir (Şahin, 2000).

2.3.3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ), öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'ın 1994 yılında geliştirdiği bir ölçektir. Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonunda güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur.

Tablo 3.3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	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	-

Ölçeğin okullara yönelik tekrar uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik açısından sınanması Yılmaz (2005) tarafından da yapılmış, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nde yayımlanmıştır.

Yılmaz (2005) da, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53,910'dur. Birinci faktör varyansın %19,352'ini (özdeğer:10,352), ikinci faktör %16,988'ünü (özdeğer:9,107), üçüncü faktör %12,649'ünü (özdeğer:6,781), dördüncü faktör ise %4,421'ünü(özdeğer:2,638) açıklamakta olduğunu belirtmiştir.

Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin 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 (Itemtotal) 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.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği dört alt boyutu; Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı'dır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin Çalışanlara Duyarlılık boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 20 ve 29. maddeler olmak üzere 15 madde, Yöneticiye Güven boyutu 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 ve 40. maddeler olmak üzere 12 madde, Yeniliğe Açıklık boyutu 18, 19, 32 ve 39. maddeler olmak üzere 4 madde ve İletişim Ortamı boyutu 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 ve 38. maddeler olmak üzere 9 madde madde içermektedir.

Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 40 puan ile en çok 240 puan arasında değişmektedir. Hazırlanan anket formunda öğretmenlerin okullarda örgütsel güven düzeyleri, “tamamen katılıyorum”, “çok katılıyorum”, “oldukça katılıyorum”, “biraz katılıyorum”, “katılıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde likert türü altılı dereceleme

tekniki ile ölçülmüştür. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için 6 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir.

Tablo 3.4.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma

Puan Aralıkları	Okullarda Örgütsel Güven Düzeyi
1-1,99	Çok Düşük
2,00-2,99	Düşük
3,00-3,99	Orta
4,00-4,99	Yüksek
5,00-5,99	Çok Yüksek

2.4. Verilerin Toplanması

Örnekleme belirlendikten ve gerekli izinler alındıktan sonra Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ve Yeterlilik Düzeyi Ölçeği yeterli sayıda çoğaltılacak tamamı araştırmacı tarafından dağıtılıp 2 hafta içinde toplanmıştır.

2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

İstatistiksel analizler SPSS for Windows Release 15.0 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans ve yüzde değerleri çıkarılarak, ölçeklerin faktör puanları için ortalama (x) ve standart sapma (ss) puanları hesaplanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen (n<30) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde; öncelikle tüm Bağımsız değişkenler için, frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (SS) değerleri belirlenmiştir. Daha sonra ikili değişkenler arasındaki farklılığı test etmek amacıyla “İlişkisiz Grup t Testi” ve “Kruskal Wallis-H Testi” kullanılmıştır. Kruskal Wallis analizi sonucunda anlam farklılığının çıktığı durumlarda, farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesap olarak “Mann Whitney-U” testi kullanılmıştır. İki den fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. “Tek

Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’’ tekniğinden sonra Levene testi ile değişkenlerin homojenliği belirlenmiştir. Homojenlik durumunda Post-Hoc LSD Testi, heterojenlik durumunda ise Post-Hoc Tamhane’s T2 testi uygulanarak veriler analiz edilmiştir. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Diğer anlamlılık düzeyleri ayrıca belirtilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular araştırmanın amaçlarına göre sıralanmıştır.

4.1. Bulgular

4.1.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ve okulların demografik özelliklerini (cinsiyeti, yaşı, hizmet yılı, branşı, öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, idareci sayısı) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Kadın	303	61,1	61,1	61,1
Erkek	193	38,9	38,9	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 303'ü (%61,1) kadın, 193'ü (%38,9) erkektir.

Tablo 4.2.Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
20-30 yaş	154	31,0	31,0	31,0
31-40 yaş	205	41,3	41,3	72,4
41-50 yaş	100	20,2	20,2	92,5
51 ve üstü	37	7,5	7,5	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 154'ü (%31,0) 20-30 yaş aralığında, 205'i (%41,3) 31-40 yaş aralığında, 100'ü (%20,2) 41-50 yaş aralığında, 37'si (%7,5) 50 yaşın üzerindedir.

Tablo 4.3.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Hizmet Yılı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
0-5 yıl	120	24,2	24,2	24,2
6-10 yıl	124	25,0	25,0	49,2
11-15 yıl	115	23,2	23,2	72,4
16-20 yıl	84	16,9	16,9	89,3
20 yıl üstü	53	10,7	10,7	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 120'sinin (%24,2) hizmet yılı 0-5 yıl aralığında, 124'ünün (%25,0) hizmet yılı 6-10 yıl aralığında, 115'inin (%23,2) hizmet yılı 11-15 yıl aralığında, 84'ünün (%16,9) hizmet yılı 16-20 yıl aralığında ve 53'ünün (%10,7) hizmet yılı 20 yıl üzerindedir.

Tablo 4.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Branş	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
Sınıf Öğretmeni	235	47,4	47,4	47,4
Branş Öğretmeni	261	52,6	52,6	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 235'i (%47,4) Sınıf Öğretmeni ve 261'i (%52,6) Branş Öğretmenidir.

Tablo 4.5.Okulların Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenci Sayısı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
200 den az	8	1,6	1,6	1,6
201-500	12	2,4	2,4	4,0
501-1000	104	21,0	21,0	25,0
1000 den fazla	372	75,0	75,0	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki okulların öğrenci sayısı 8'inde (%1,6) 200'den az, 12'sinde (%2,4) 201-500, 104'ünde (%21,0) 501-1000 ve 372'sinde (%75,0) 1000'den fazladır.

Tablo 4.6.Okulların Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmen Sayısı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
20'den az	3	,6	,6	,6
20 -39	111	22,4	22,4	23,0
40-59	198	39,9	39,9	62,9
60 ve üstü	184	37,1	37,1	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki okulların öğretmen sayısı 3'ünde (%0,6) 20'den az, 111'inde (%22,4) 20-39, 198'inde (%39,9) 40-59 ve 184'ünde (%37,1) 60'den fazladır.

Tablo 4.7.Okulların İdareci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

İdareci Sayısı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
2	72	14,5	14,5	14,5
3	154	31,0	31,0	45,6
4	133	26,8	26,8	72,4
4 den fazla	137	27,6	27,6	100,0
Toplam	496	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki okulların idareci sayısı 72'sinde (%14,5) 2, 154'ünde (%31,0) 3, 133'ünde (%26,8) 4 ve 137'sinde (%27,6) 4'den fazladır.

4.1.2.Grubun Yeterlilik Düzeyi ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçekleri Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin Yeterlilik Düzeyi Ölçeği'nden ve alt boyutlarından, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nden ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.8.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Yeterlilik Düzeyi	496	330,58	98,73	4,433

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=330,58$; standart sapması $ss=98,73$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=4,433$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.9.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Alt Boyutu Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Öğretimsel Liderlik	496	61,46	18,92	,850
Araştırma ve Mesleki Gelişim	496	27,34	8,94	,401
İnsan Kaynakları Yönetimi	496	62,96	19,32	,868
Okul-Çevre İlişkileri	496	33,69	10,60	,476
İletişim	496	43,91	14,22	,638
Öğrenci İşleri	496	20,93	6,28	,282
Okul İşletmeciliği	496	28,26	8,40	,377
Kişilik Özellikleri	496	52,03	17,22	,773

Tabloda görüldüğü üzere Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=61,46$; standart sapması $ss=18,92$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,850$; Araştırma ve Mesleki Gelişim alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=27,34$; standart sapması $ss=8,94$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,401$ ve İnsan Kaynakları Yönetimi alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=62,96$; standart sapması $ss=19,62$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,868$; Okul Çevre İlişkileri alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=33,69$; standart sapması $ss=10,60$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,476$; İletişim alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=43,91$; standart sapması $ss=14,22$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,638$; Öğrenci İşleri alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=20,93$; standart sapması $ss=6,28$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,282$; Okul İşletmeciliği alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=28,26$; standart sapması $ss=8,40$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,377$ ve Kişilik Özellikleri alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=52,03$; standart sapması $ss=17,22$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,773$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.10.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Okullarda Örgütsel Güven	496	155,00	48,10	2,160

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=155,00$; standart sapması $ss=48,10$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=2,160$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.11.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutu Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Çalışanlara Duyarlılık	496	57,04	17,54	,788
Yöneticiye Güven	496	47,32	15,82	,710
Yeniliğe Açıklık	496	15,10	4,79	,215
İletişim Ortamı	496	35,54	11,78	,529

Tabloda görüldüğü üzere Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=57,04$; standart sapması $ss=17,54$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,788$; Yöneticiye Güven alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=47,32$; standart sapması $ss=15,82$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,710$; Yeniliğe Açıklık alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=15,10$; standart sapması $ss=4,79$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,215$ ve İletişim alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=35,54$; standart sapması $ss=11,78$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,529$ olarak hesaplanmıştır.

4.1.3. Demografik Değişkenlerle Yeterlilik Düzeyi Ölçeği ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulgular (Araştırmanın Hipotezlerine Ait Bulgular)

Araştırmanın bu bölümünde Yeterlilik Düzeyi Ölçeği ve Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinden aldıkları puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği, farklılık varsa hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu bağlamda Yeterlilik Düzeyi ve Okullarda Örgütsel Güven ölçeklerinden alınan puanların; öğretmenin cinsiyetine ve branşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Bağımsız Grup T testi*, yaşına, hizmet yılına, okulların idareci sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA testi*, öğretmen sayısına ve öğrenci sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi* yapılmıştır. Analizler araştırmanın amacına uygun bir şekilde aşağıda tablolarla verilmiştir.

Tablo 4.12. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yeterlilik Düzeyi	Kadın	303	330,33	102,15	5,87	-,71	494	,943
	Erkek	193	330,97	93,36	6,73			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,71$; $p>,05$).

Tablo 4.13.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretimsel Liderlik	Kadın	303	61,62	19,39	1,114	,24	494	,812
	Erkek	193	61,20	18,22	1,311			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,24; p>,05$).

Tablo 4.14.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Araştırma ve Mesleki Gelişim	Kadın	303	27,39	9,23	,530	,14	494	,892
	Erkek	193	27,27	8,47	,609			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,14; p>,05$).

Tablo 4.15.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnsan Kaynakları Yönetimi	Kadın	303	62,63	19,76	1,135	-,47	494	,642
	Erkek	193	63,46	18,67	1,344			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,47$; $p>,05$).

Tablo 4.16.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okul Çevre İlişkileri	Kadın	303	33,83	11,02	,633	,35	494	,730
	Erkek	193	33,49	9,94	,715			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,35$; $p>,05$).

Tablo 4.17.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
İletişim	Kadın	303	43,68	14,77	,849	-,46	494	,645
	Erkek	193	44,28	13,33	,959			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,46$; $p>,05$).

Tablo 4.18.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Öğrenci İşleri	Kadın	303	20,93	6,48	,372	-,03	494	,997
	Erkek	193	20,93	5,98	,430			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,03$; $p>,05$).

Tablo 4.19.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okul İşletmeciliği	Kadın	303	28,34	8,89	,510	,27	453,29	,784
	Erkek	193	28,13	7,60	,547			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,27; p>,05$).

Tablo 4.20.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişilik Özellikleri	Kadın	303	51,92	18,09	1,039	-,19	447,98	,853
	Erkek	193	52,20	15,80	1,137			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,19; p>,05$).

Tablo 4.21.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Güven	Kadın	303	152,89	50,66	2,910	-1,27	451,18	,206
	Erkek	193	158,32	43,71	3,146			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,27$; $p>,05$).

Tablo 4.22.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	303	56,59	18,58	1,067	-,74	454,94	,459
	Erkek	193	57,75	15,80	1,137			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,74$; $p>,05$).

Tablo 4.23.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Kadın	303	46,47	16,54	,950	-1,55	455,91	,122
	Erkek	193	48,66	14,55	1,048			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,55; p>,05$).

Tablo 4.24.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yeniliğe Açıklık	Kadın	303	14,77	5,02	,289	-1,91	494	,057
	Erkek	193	15,61	4,37	,314			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,91; p>,05$).

Tablo 4.25.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İletişim Ortamı	Kadın	303	35,06	12,31	,707	-1,14	494	,253
	Erkek	193	36,30	10,88	,783			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,14; p>,05$).

Tablo 4.26.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Puan	f , \bar{x} ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları				
	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yeterlilik Düzeyi	20-30 yaş	154	322,97	98,93	G.Arası	17210,34	3	5736,78		
	31-40 yaş	205	331,95	94,24	G.İçi	4807790,59	492	9771,93		
	41-50 yaş	100	339,47	94,00	Toplam	4825000,93	495		,58	,624
	50yaş üstü	37	330,65	131,66						
	Toplam	496	330,58	98,73						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanının Yaş Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,58; p>,05$).

Tablo 4.27.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğretimsel Liderlik	20-30 yaş	154	59,78	18,40	G.Arası	1019,22	3	339,74		
	31-40 yaş	205	61,48	18,69	G.İçi	176217,81	492	358,17		
	41-50 yaş	100	63,87	17,85	Toplam	177237,02	495		,95	,417
	50yaş üstü	37	61,76	24,49						
	Toplam	496	61,46	18,92						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,95; p>,05$).

Tablo 4.28.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Araştırma ve Mesleki Gelişim	20-30 yaş	154	26,65	9,04	G.Arası	133,161	3	44,387		
	31-40 yaş	205	27,44	8,64	G.İçi	39380,573	492	80,042		
	41-50 yaş	100	28,05	8,27	Toplam	39513,734	495		,56	,645
	50yaş üstü	37	27,78	11,64						
	Toplam	496	27,34	8,94						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,95; p>,05$).

Tablo 4.29.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İnsan Kaynakları Yönetimi	20-30 yaş	154	61,68	19,34	G.Arası	458,50	3	152,83		
	31-40 yaş	205	63,11	18,79	G.İçi	184386,52	492	374,77		
	41-50 yaş	100	64,16	18,17	Toplam	184845,02	495		,41	,747
	50yaş üstü	37	64,19	24,98						
	Toplam	496	62,96	19,32						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,41; p>,05$).

Tablo 4.30.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul Çevre İlişkileri	20-30 yaş	154	32,62	10,54	G.Arası	285,99	3	95,33		
	31-40 yaş	205	34,12	10,36	G.İçi	55345,43	492	112,49		
	41-50 yaş	100	34,54	9,87	Toplam	55631,42	495		,85	,468
	50yaş üstü	37	33,51	13,75						
	Toplam	496	33,69	10,60						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,85; p>,05$).

Tablo 4.31.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim	20-30 yaş	154	43,06	14,48	G.Arası	194,16	3	64,72		
	31-40 yaş	205	44,03	13,64	G.İçi	99835,93	492	202,92		
	41-50 yaş	100	44,69	13,41	Toplam	100030,10	495		,32	,812
	50yaş üstü	37	44,65	18,26						
	Toplam	496	43,91	14,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,32; p>,05$).

Tablo 4.32.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğrenci İşleri	20-30 yaş	154	20,29	6,24	G.Arası	117,35	3	39,16		
	31-40 yaş	205	21,14	5,85	G.İçi	19428,32	492	39,49		
	41-50 yaş	100	21,59	6,21	Toplam	19545,67	495		,99	,397
	50yaş üstü	37	20,68	8,62						
	Toplam	496	20,93	6,28						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,99; p>,05$).

Tablo 4.33.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul İşletmeciliği	20-30 yaş	154	27,73	8,51	G.Arası	179,78	3	59,93		
	31-40 yaş	205	28,65	7,85	G.İçi	34769,68	492	70,67		
	41-50 yaş	100	28,81	8,34	Toplam	34949,45	495		,85	,468
	50yaş üstü	37	26,84	10,84						
	Toplam	496	28,26	8,40						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,85; p>,05$).

Tablo 4.34.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Kişilik Özellikleri	20-30 yaş	154	51,16	17,55	G.Arası	440,37	3	146,79		
	31-40 yaş	205	51,98	16,44	G.İçi	146269,23	492	297,30		
	41-50 yaş	100	53,76	16,62	Toplam	146709,61	495		,49	,687
	50yaş üstü	37	51,24	21,53						
	Toplam	496	52,03	17,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,49; p>,05$).

Tablo 4.35.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okullarda Örgütsel Güven	20-30 yaş	154	152,47	46,68	G.Arası	2078,63	3	692,88		
	31-40 yaş	205	155,05	46,08	G.İçi	1143303,37	492	2323,79		
	41-50 yaş	100	157,43	50,02	Toplam	1145382,00	495		,30	,822
	50yaş üstü	37	158,68	59,86						
	Toplam	496	155,00	48,10						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,30; p>,05$).

Tablo 4.36.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Çalışanlara Duyarlılık	20-30 yaş	154	56,17	17,09	G.Arası	469,57	3	156,52		
	31-40 yaş	205	56,90	17,03	G.İçi	151855,62	492	308,65		
	41-50 yaş	100	57,59	17,81	Toplam	152325,19	495		,51	,678
	50yaş üstü	37	59,97	21,50						
	Toplam	496	57,04	17,54						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,51; p>,05$).

Tablo 4.37.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yöneticiye Güven	20-30 yaş	154	46,79	15,43	G.Arası	152,15	3	50,72		
	31-40 yaş	205	47,15	15,20	G.İçi	123669,52	492	251,36		
	41-50 yaş	100	48,27	16,25	Toplam	123821,67	495		,20	,895
	50yaş üstü	37	47,89	19,72						
	Toplam	496	47,32	15,82						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,20; p>,05$).

Tablo 4.38.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yeniliğe Açıklık	20-30 yaş	154	14,94	4,91	G.Arası	19,82	3	6,605		
	31-40 yaş	205	15,10	4,56	G.İçi	11340,34	492	23,049		
	41-50 yaş	100	15,45	4,88	Toplam	11360,16	495		,29	,835
	50yaş üstü	37	14,78	5,46						
	Toplam	496	15,10	4,79						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,29; p>,05$).

Tablo 4.39.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim Ortamı	20-30 yaş	154	34,57	11,41	G.Arası	213,82	3	71,27		
	31-40 yaş	205	35,90	11,14	G.İçi	68503,30	492	139,23		
	41-50 yaş	100	36,12	12,56	Toplam	68717,11	495		,52	,674
	50yaş üstü	37	36,03	14,59						
	Toplam	496	35,54	11,78						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı alt boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,52; p>,05$).

Tablo 4.40.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yeterlilik Düzeyi	0-5 yıl	120	322,24	103,47	G.Arası	57981,44	4	14495,36		
	6-10 yıl	124	320,12	86,41	G.İçi	4767019,50	491	9708,80		
	11-15 yıl	115	340,27	93,38	Toplam	4825000,93	495		1,49	,203
	16-20 yıl	84	330,88	111,06						
	20 yıl üstü	53	352,42	103,48						
	Toplam	496	330,58	98,73						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,49; p>,05$).

Tablo 4.41.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğretimsel Liderlik	0-5 yıl	120	59,48	19,61	G.Arası	3500,39	4	875,10		
	6-10 yıl	124	58,50	16,81	G.İçi	173736,63	491	353,84		
	11-15 yıl	115	63,88	18,09	Toplam	177237,02	495			
	16-20 yıl	84	62,30	21,03					2,47	,044
	20 yıl üstü	53	66,25	19,22						
	Toplam	496	61,46	18,92						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=2,47$; $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.42. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
0-5 yıl	6-10 yıl	,983	2,409	,683
	11-15 yıl	-4,395	2,455	,074
	16-20 yıl	-2,814	2,676	,293
	20 yıl üstü	-6,762	3,102	,030
6-10 yıl	0-5 yıl	-,983	2,409	,683
	11-15 yıl	-5,378	2,435	,028
	16-20 yıl	-3,798	2,658	,154
	20 yıl üstü	-7,745	3,087	,012
11-15 yıl	0-5 yıl	4,395	2,455	,074
	6-10 yıl	5,378	2,435	,028
	16-20 yıl	1,581	2,700	,559
	20 yıl üstü	-2,367	3,123	,449
16-20 yıl	0-5 yıl	2,814	2,676	,293
	6-10 yıl	3,798	2,658	,154
	11-15 yıl	-1,581	2,700	,559
	20 yıl üstü	-3,948	3,300	,232
20 yıl üstü	0-5 yıl	6,762	3,102	,030
	6-10 yıl	7,745	3,087	,012
	11-15 yıl	2,367	3,123	,449
	16-20 yıl	3,948	3,300	,232

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe Testi sonucunda söz konusu farklılığın hizmet yılı 20 yıl üstü olan öğretmenlerle 0-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenler arasında 20 yıl üstü olan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde; hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerle 6-10 yıl olan öğretmenler arasında 11-15 yıl olan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.43.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Araştırma ve Mesleki Gelişim	0-5 yıl	120	26,61	9,75	G.Arası	572,67	4	143,17		
	6-10 yıl	124	26,16	7,73	G.İçi	38941,07	491	79,31		
	11-15 yıl	115	28,37	8,43	Toplam	39513,73	495			
	16-20 yıl	84	27,46	9,70					1,81	,127
	20 yıl üstü	53	29,34	9,17						
	Toplam	496	27,34	8,94						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,81; p>,05$).

Tablo 4.44.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İnsan Kaynakları Yönetimi	0-5 yıl	120	61,13	20,32	G.Arası	2184,75	4	546,19		
	6-10 yıl	124	61,58	16,70	G.İçi	182660,28	491	372,02		
	11-15 yıl	115	64,06	19,10	Toplam	184845,02	495			
	16-20 yıl	84	62,82	21,25					1,47	,211
	20 yıl üstü	53	68,11	19,69						
	Toplam	496	62,96	19,32						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,47; p>,05$).

Tablo 4.45.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul Çevre İlişkileri	0-5 yıl	120	32,23	10,92	G.Arası	596,93	4	149,23		
	6-10 yıl	124	33,15	9,29	G.İçi	55034,49	491	112,09		
	11-15 yıl	115	34,71	10,53	Toplam	55631,42	495			
	16-20 yıl	84	34,06	11,47					1,33	,257
	20 yıl üstü	53	35,49	11,32						
	Toplam	496	33,69	10,60						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,33; p>,05$).

Tablo 4.46.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim	0-5 yıl	120	43,55	14,83	G.Arası	1008,27	4	252,07		
	6-10 yıl	124	42,39	12,43	G.İçi	99021,82	491	201,67		
	11-15 yıl	115	44,70	13,84	Toplam	100030,10	495			
	16-20 yıl	84	43,45	15,93					1,25	,289
	20 yıl üstü	53	47,32	14,53						
	Toplam	496	43,91	14,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,25; p>,05$).

Tablo 4.47.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğrenci İşleri	0-5 yıl	120	20,38	6,35	G.Arası	207,12	4	51,78		
	6-10 yıl	124	20,44	5,84	G.İçi	19338,55	491	39,39		
	11-15 yıl	115	21,57	5,74	Toplam	19545,67	495			
	16-20 yıl	84	20,75	7,14					1,32	,263
	20 yıl üstü	53	22,25	6,74						
	Toplam	496	20,93	6,28						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,32; p>,05$).

Tablo 4.48.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul İşletmeciliği	0-5 yıl	120	27,68	8,77	G.Arası	319,69	4	79,92		
	6-10 yıl	124	27,61	7,61	G.İçi	34629,76	491	70,53		
	11-15 yıl	115	29,49	7,73	Toplam	34949,45	495			
	16-20 yıl	84	27,82	9,57					1,13	,340
	20 yıl üstü	53	29,11	8,71						
	Toplam	496	28,26	8,40						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,13; p>,05$).

Tablo 4.49. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Kişilik Özellikleri	0-5 yıl	120	51,18	18,12	G.Arası	1050,49	4	262,62		
	6-10 yıl	124	50,28	15,63	G.İçi	145659,11	491	296,66		
	11-15 yıl	115	53,50	16,31	Toplam	146709,61	495			
	16-20 yıl	84	52,21	19,11					,89	,472
	20 yıl üstü	53	54,55	17,50						
	Toplam	496	52,03	17,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,89; p>,05$).

Tablo 4.50. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okullarda Örgütsel Güven	0-5 yıl	120	153,27	47,90	G.Arası	8948,35	4	2237,09		
	6-10 yıl	124	153,56	41,46	G.İçi	1136433,65	491	2314,53		
	11-15 yıl	115	153,48	47,86	Toplam	1145382,00	495			
	16-20 yıl	84	153,94	55,89					,97	,425
	20 yıl üstü	53	167,26	50,32						
	Toplam	496	155,00	48,10						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,97; p>,05$).

Tablo 4.51.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Çalışanlara Duyarlılık	0-5 yıl	120	55,98	16,96	G.Arası	1731,38	4	432,85	1,41	,229
	6-10 yıl	124	57,14	15,87	G.İçi	150593,81	491	306,71		
	11-15 yıl	115	56,57	17,62	Toplam	152325,19	495			
	16-20 yıl	84	55,79	19,88						
	20 yıl üstü	53	62,25	18,19						
	Toplam	496	57,04	17,54						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,41$; $p>,05$).

Tablo 4.52.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yöneticiye Güven	0-5 yıl	120	47,26	16,06	G.Arası	691,02	4	172,76	,69	,600
	6-10 yıl	124	46,45	13,59	G.İçi	123130,65	491	250,78		
	11-15 yıl	115	46,97	15,58	Toplam	123821,67	495			
	16-20 yıl	84	47,07	18,35						
	20 yıl üstü	53	50,62	16,46						
	Toplam	496	47,32	15,82						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,69$; $p>,05$).

Tablo 4.53.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yeniliğe Açıklık	0-5 yıl	120	15,12	5,07	G.Arası	42,25	4	10,56		
	6-10 yıl	124	15,03	4,29	G.İçi	11317,91	491	23,05		
	11-15 yıl	115	14,73	4,71	Toplam	11360,16	495			
	16-20 yıl	84	15,25	5,20						
	20 yıl üstü	53	15,77	4,85						
	Toplam	496	15,10	4,79						,46

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,46; p>,05$).

Tablo 4.54.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim Ortamı	0-5 yıl	120	34,92	11,73	G.Arası	614,23	4	153,56		
	6-10 yıl	124	34,94	10,03	G.İçi	68102,88	491	138,70		
	11-15 yıl	115	35,21	11,50	Toplam	68717,11	495			
	16-20 yıl	84	35,83	13,89						
	20 yıl üstü	53	38,62	12,60						
	Toplam	496	35,54	11,78						1,11

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı alt boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,11; p>,05$).

Tablo 4.55.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yeterlilik Düzeyi	Sınıf Öğretmeni	235	331,24	102,27	6,672	,14	494	,887
	Branş Öğretmeni	261	329,98	95,62	5,919			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,14; p>,05$).

Tablo 4.56.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretimsel Liderlik	Sınıf Öğretmeni	235	62,14	19,79	1,291	,76	494	,445
	Branş Öğretmeni	261	60,84	18,12	1,122			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,76; p>,05$).

Tablo 4.57.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Araştırma ve Mesleki Gelişim	Sınıf Öğretmeni	235	27,43	9,21	,601	,20	494	,845
	Branş Öğretmeni	261	27,27	8,70	,538			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,20$; $p>,05$).

Tablo 4.58.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İnsan Kaynakları Yönetimi	Sınıf Öğretmeni	235	63,00	19,84	1,294	,05	494	,961
	Branş Öğretmeni	261	62,92	18,89	1,169			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,05$; $p>,05$).

Tablo 4.59.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okul Çevre İlişkileri	Sınıf Öğretmeni	235	33,73	10,93	,713	,07	494	,946
	Branş Öğretmeni	261	33,66	10,32	,639			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,07$; $p>,05$).

Tablo 4.60.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İletişim	Sınıf Öğretmeni	235	43,76	14,84	,968	-,22	494	,824
	Branş Öğretmeni	261	44,05	13,65	,845			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,22$; $p>,05$).

Tablo 4.61.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğrenci İşleri	Sınıf Öğretmeni	235	21,17	6,42	,419	,79	494	,431
	Branş Öğretmeni	261	20,72	6,17	,382			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,79; p>,05$).

Tablo 4.62.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okul İşletmeciliği	Sınıf Öğretmeni	235	28,07	8,59	,560	-,47	494	,637
	Branş Öğretmeni	261	28,43	8,24	,510			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,47; p>,05$).

Tablo 4.63.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişilik Özellikleri	Sınıf Öğretmeni	235	51,95	18,02	1,176	-,10	494	,923
	Branş Öğretmeni	261	52,10	16,49	1,021			

Tabloda görüldüğü gibi Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,10; p>,05$).

Tablo 4.64.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Güven	Sınıf Öğretmeni	235	156,20	48,78	3,182	,53	494	,597
	Branş Öğretmeni	261	153,92	47,56	2,944			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,53; p>,05$).

Tablo 4.65.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Sınıf Öğretmeni	235	57,72	17,76	1,158	,82	494	,411
	Branş Öğretmeni	261	56,43	17,36	1,075			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,82; p>,05$).

Tablo 4.66.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Sınıf Öğretmeni	235	47,70	16,17	1,055	,51	494	,630
	Branş Öğretmeni	261	46,97	15,51	,960			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,51; p>,05$).

Tablo 4.67.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yeniliğe Açıklık	Sınıf Öğretmeni	235	15,06	4,76	,311	-,19	494	,848
	Branş Öğretmeni	261	15,14	4,83	,299			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,19; p>,05$).

Tablo 4.68.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İletişim Ortamı	Sınıf Öğretmeni	235	35,72	11,95	,779	,32	494	,746
	Branş Öğretmeni	261	35,38	11,65	,721			

Tabloda görüldüğü gibi Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,32; p>,05$).

Tablo 4.69.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yeterlilik Düzeyi	200'den az	8	289,56	16,55	3	,001
	201-500	12	170,50			
	501-1000	104	293,35			
	1000'den fazla	372	237,59			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=16,55$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.70.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra}=289,56$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra}=170,50$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra}=293,35$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra}=237,78$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.71.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretimsel Liderlik	200'den az	8	289,13	14,02	3	,003
	201-500	12	183,04			
	501-1000	104	290,38			
	1000'den fazla	372	238,03			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,02$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.72.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra} = 289,13$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra} = 183,04$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra} = 290,38$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 238,03$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.73.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Araştırma ve Mesleki Gelişim	200'den az	8	294,88			
	201-500	12	181,83			
	501-1000	104	290,96	14,67	3	,002
	1000'den fazla	372	237,78			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,67$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.74.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra}=294,88$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra}=181,83$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra}=290,96$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra}=237,78$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.75.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İnsan Kaynakları Yönetimi	200'den az	8	288,56	15,80	3	,001
	201-500	12	177,96			
	501-1000	104	293,05			
	1000'den fazla	372	237,46			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=15,80$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.76.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra} = 288,56$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra} = 177,96$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra} = 293,05$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 237,46$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.77. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Okul Çevre İlişkileri	200'den az	8	267,31	14,75	3	,002
	201-500	12	180,54			
	501-1000	104	292,65			
	1000'den fazla	372	237,94			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,75$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.78. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra}=267,31$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra}=180,54$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra}=292,65$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra}=237,94$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.79.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İletişim	200'den az	8	289,19	18,29	3	,000
	201-500	12	176,88			
	501-1000	104	297,10			
	1000'den fazla	372	236,35			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=18,29$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.80.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra}=289,19$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
201-500		$\bar{x}_{sıra}=176,88$	$p<,05$	$p>,05$
501-1000			$\bar{x}_{sıra}=297,10$	$p<,01$
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra}=236,35$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.81. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğrenci İşleri	200'den az	8	291,81			
	201-500	12	155,92			
	501-1000	104	292,50	17,53	3	,001
	1000'den fazla	372	238,26			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=17,53$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.82. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{\text{sıra}} = 291,81$	p<,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{\text{sıra}} = 155,92$	p<,01	p<,05
501-1000			$\bar{x}_{\text{sıra}} = 292,50$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{\text{sıra}} = 238,26$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlarla öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.83.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okul işletmeciliği	200'den az	8	296,44	14,95	3	,002
	201-500	12	152,17			
	501-1000	104	286,38			
	1000'den fazla	372	239,99			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,95$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.84. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{\text{sıra}} = 296,44$	p<,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{\text{sıra}} = 152,17$	p<,01	p<,05
501-1000			$\bar{x}_{\text{sıra}} = 286,38$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{\text{sıra}} = 239,99$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlarla öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.85. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişilik Özellikleri	200'den az	8	271,94			
	201-500	12	155,13			
	501-1000	104	291,13	16,14	3	,001
	1000'den fazla	372	239,09			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=16,14$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.86. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{\text{sıra}} = 271,94$	p<,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{\text{sıra}} = 155,13$	p<,01	p<,05
501-1000			$\bar{x}_{\text{sıra}} = 291,13$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{\text{sıra}} = 239,09$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlarla öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 200'den az grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde; öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.87.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Örgütsel Güven	200'den az	8	264,38			
	201-500	12	175,96			
	501-1000	104	289,04	13,07	3	,004
	1000'den fazla	372	239,17			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,07$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.88.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra} = 264,38$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
201-500		$\bar{x}_{sıra} = 175,96$	$p<,05$	$p>,05$
501-1000			$\bar{x}_{sıra} = 289,04$	$p<,01$
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 239,17$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.89.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışanlara Duyarlılık	200'den az	8	271,56			
	201-500	12	182,71			
	501-1000	104	292,70	14,72	3	,002
	1000'den fazla	372	237,77			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,72$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.90.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra}=271,56$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
201-500		$\bar{x}_{sıra}=182,71$	$p<,05$	$p>,05$
501-1000			$\bar{x}_{sıra}=292,70$	$p<,01$
Toplam				$\bar{x}_{sıra}=237,77$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.91.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yöneticiye Güven	200'den az	8	269,88	11,81	3	,008
	201-500	12	171,33			
	501-1000	104	285,40			
	1000'den fazla	372	240,21			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,81$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.92.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra} = 269,88$	p>,05	p>,05	p>,05
201-500		$\bar{x}_{sıra} = 171,33$	p<,05	p>,05
501-1000			$\bar{x}_{sıra} = 285,40$	p<,01
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 240,21$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,05 düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.93.Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yeniliğe Açıklık	200'den az	8	251,56	7,60	3	,055
	201-500	12	182,04			
	501-1000	104	277,66			
	1000'den fazla	372	242,42			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,60$; $p>,05$).

Tablo 4.94.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İletişim Ortamı	200'den az	8	247,94	12,54	3	,006
	201-500	12	177,71			
	501-1000	104	288,61			
	1000'den fazla	372	239,58			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=16,54$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.95.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	200'den az	201-500	501-1000	1000'den fazla
200'den az	$\bar{x}_{sıra} = 247,94$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
201-500		$\bar{x}_{sıra} = 177,71$	$p <,05$	$p >,05$
501-1000			$\bar{x}_{sıra} = 288,61$	$p <,01$
1000'den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 239,58$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 201-500 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlarla öğrenci sayısı 1000'den fazla grubunda olanlar arasında öğrenci sayısı 501-1000 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.96.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yeterlilik Düzeyi	20'den az	3	235,17			
	20-39	111	267,19			
	40-59	198	217,06	16,08	3	,001
	60 ve üstü	184	271,27			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 16,08$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.97.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 289,56$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 170,50$	$p <,01$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 293,35$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 237,78$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.98.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretimsel Liderlik	20'den az	3	248,33			
	20-39	111	262,31			
	40-59	198	217,04	16,42	3	,001
	60 ve üstü	184	274,03			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 16,42$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.99.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 289,13$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 183,04$	$p <,05$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 290,38$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 238,03$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.100.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Araştırma ve Mesleki Gelişim	20'den az	3	266,00			
	20-39	111	270,81			
	40-59	198	215,92	17,08	3	,001
	60 ve üstü	184	269,82			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 17,08$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.101. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 294,88$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 181,83$	$p <,01$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 290,96$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 237,78$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.102. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İnsan Kaynakları Yönetimi	20'den az	3	243,00			
	20-39	111	263,28			
	40-59	198	220,44	12,87	3	,005
	60 ve üstü	184	269,87			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 12,87$; $p <,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.103.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra}=288,56$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra}=177,96$	$p<,05$	$p>,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra}=293,05$	$p<,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra}=237,46$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.104.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Okul Çevre İlişkileri	20'den az	3	230,33			
	20-39	111	266,12			
	40-59	198	221,42	11,99	3	,007
	60 ve üstü	184	267,31			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,99$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.105.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 267,31$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 180,54$	$p <,05$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 292,65$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 237,94$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.106.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İletişim	20'den az	3	224,17			
	20-39	111	271,08			
	40-59	198	218,72	14,57	3	,002
	60 ve üstü	184	267,32			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 14,57$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.107.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 289,19$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 176,88$	$p <,01$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 297,10$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 236,35$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.108.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğrenci İşleri	20'den az	3	215,83			
	20-39	111	268,46			
	40-59	198	222,11	11,64	3	,009
	60 ve üstü	184	265,39			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 11,64$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.109.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 291,81$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 155,92$	$p <,05$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 292,50$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 238,26$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.118.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okul İşletmeciliği	20'den az	3	252,17			
	20-39	111	262,41			
	40-59	198	224,98	8,96	3	,030
	60 ve üstü	184	265,36			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 8,96$; $p <,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.111.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 296,44$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 152,17$	$p <,05$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 286,38$	$p <,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 239,99$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.112.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişilik Özellikleri	20'den az	3	192,83			
	20-39	111	269,15			
	40-59	198	216,93	16,90	3	,001
	60 ve üstü	184	270,93			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 16,90$; $p <,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.113.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra}=271,94$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra}=155,13$	$p<,01$	$p>,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra}=291,13$	$p<,01$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra}=239,09$

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.114.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Örgütsel Güven	20'den az	3	178,50			
	20-39	111	274,46			
	40-59	198	225,73	10,25	3	,017
	60 ve üstü	184	258,48			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=10,25$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.15.Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 264,38$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 175,96$	$p <,01$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 289,04$	$p <,05$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 239,17$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,01$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.116.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışanlara Duyarlılık	20'den az	3	205,67			
	20-39	111	283,30			
	40-59	198	227,09	11,30	3	,010
	60 ve üstü	184	251,24			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2 = 11,30$; $p <,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.117.Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra}=271,56$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra}=182,71$	$p<,01$	$p>,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra}=292,70$	$p>,05$
Toplam60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra}=237,77$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.118.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yöneticiye Güven	20'den az	3	186,17			
	20-39	111	267,91			
	40-59	198	225,52	9,47	3	,024
	60 ve üstü	184	262,54			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=9,47$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.119.Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra} = 269,88$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra} = 171,33$	$p <,05$	$p >,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra} = 285,40$	$p <,05$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra} = 240,21$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p <,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p >,05$).

Tablo 4.20.Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yeniliğe Açıklık	20'den az	3	192,67			
	20-39	111	267,45			
	40-59	198	230,25	6,38	3	,094
	60 ve üstü	184	257,61			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 6,38$; $p >,05$).

Tablo 4.121.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İletişim Ortamı	20'den az	3	126,00			
	20-39	111	270,37			
	40-59	198	225,27	11,71	3	,008
	60 ve üstü	184	262,31			
	Toplam	496				

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,71$; $p<,01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.122.Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üstü
20'den az	$\bar{x}_{sıra}=247,94$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
20-39		$\bar{x}_{sıra}=177,71$	$p<,01$	$p>,05$
40-59			$\bar{x}_{sıra}=288,61$	$p<,05$
60 ve üstü				$\bar{x}_{sıra}=239,58$

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlarla öğretmen sayısı 60 ve üstü grubunda olanlar arasında öğretmen sayısı 40-59 grubunda olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.123.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yeterlilik Düzeyi	2	72	291,49	123,82	G.Arası	165874,54	3	55291,52		
	3	154	325,84	104,77	G.İçi	4659126,39	492	9469,77		
	4	133	348,43	83,92	Toplam	4825000,93	495		5,84	,001
	4'den fazla	137	339,12	84,09						
	Toplam	496	330,58	98,73						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,84$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.124.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-34,352	16,858	,236
	4	-56,942	16,306	,004
	4'den fazla	-47,638	16,264	,025
3	2	34,352	16,858	,236
	4	-22,591	11,146	,235
	4'den fazla	-13,286	11,085	,794
4	2	56,942	16,306	,004
	3	22,591	11,146	,235
	4'den fazla	9,304	10,226	,934
4'den fazla	2	47,638	16,264	,025
	3	13,286	11,085	,794
	4	-9,304	10,226	,934

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde; 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.125. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğretimsel Liderlik	2	72	53,53	23,54	G.Arası	7070,98	3	2356,99		
	3	154	60,42	20,49	G.İçi	170166,04	492	345,87		
	4	133	65,40	15,95	Toplam	177237,02	495		6,82	,000
	4'den fazla	137	62,96	15,58						
	Toplam	496	61,46	18,92						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=6,82$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.126. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-6,888	3,229	,192
	4	-11,871	3,100	,001
	4'den fazla	-9,436	3,077	,016
3	2	6,888	3,229	,192
	4	-4,983	2,154	,122
	4'den fazla	-2,548	2,121	,792
4	2	11,871	3,100	,001
	3	4,983	2,154	,122
	4'den fazla	2,435	1,920	,749
4'den fazla	2	9,436	3,077	,016
	3	2,548	2,121	,792
	4	-2,435	1,920	,749

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde; 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.127. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Araştırma ve Mesleki Gelişim	2	72	23,93	10,84	G.Arası	1367,01	3	455,67		
	3	154	26,82	9,52	G.İçi	38146,73	492	77,53		
	4	133	29,15	7,75	Toplam	39513,73	495		5,88	,001
	4'den fazla	137	27,96	7,69						
	Toplam	496	27,34	8,94						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,88$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.128. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-2,894	1,490	,285
	4	-5,220	1,443	,003
	4'den fazla	-4,033	1,436	,035
3	2	2,894	1,490	,285
	4	-2,326	1,019	,132
	4'den fazla	-1,139	1,010	,836
4	2	5,220	1,443	,003
	3	2,326	1,019	,132
	4'den fazla	1,187	,939	,752
4'den fazla	2	4,033	1,436	,035
	3	1,139	1,010	,836
	4	-1,187	,939	,752

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Araştırma ve Mesleki Gelişim Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde; 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.129. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İnsan Kaynakları Yönetimi	2	72	56,92	23,35	G.Arası	4316,21	3	1438,74		
	3	154	61,92	20,68	G.İçi	180528,82	492	366,93		
	4	133	66,06	16,39	Toplam	184845,02	495		3,92	,009
	4'den fazla	137	64,28	17,34						
	Toplam	496	62,96	19,32						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=3,92$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.130. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-4,999	3,217	,544
	4	-9,143	3,097	,023
	4'den fazla	-7,368	3,125	,115
3	2	4,999	3,217	,544
	4	-4,145	2,191	,308
	4'den fazla	-2,369	2,230	,871
4	2	9,143	3,097	,023
	3	4,145	2,191	,308
	4'den fazla	1,775	2,053	,947
4'den fazla	2	7,368	3,125	,115
	3	2,369	2,230	,871
	4	-1,775	2,053	,947

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İnsan Kaynakları Yönetimi Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.131.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul Çevre İlişkileri	2	72	29,75	12,64	G.Arası	1576,69	3	525,56		
	3	154	33,61	11,26	G.İçi	54054,73	492	109,87		
	4	133	35,50	9,13	Toplam	55631,42	495		4,78	,003
	4'den fazla	137	34,11	9,52						
	Toplam	496	33,69	10,60						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=4,78$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.132.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-3,860	1,744	,160
	4	-5,746	1,687	,005
	4'den fazla	-4,359	1,697	,067
3	2	3,860	1,744	,160
	4	-1,886	1,204	,531
	4'den fazla	-,499	1,218	,999
4	2	5,746	1,687	,005
	3	1,886	1,204	,531
	4'den fazla	1,387	1,135	,780
4'den fazla	2	4,359	1,697	,067
	3	,499	1,218	,999
	4	-1,387	1,135	,780

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul Çevre İlişkileri Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.133.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim	2	72	39,26	17,34	G.Arası	2306,08	3	768,69		
	3	154	43,39	14,59	G.İçi	97724,02	492	198,63		
	4	133	45,97	12,67	Toplam	100030,10	495		3,87	,009
	4'den fazla	137	44,94	12,91						
	Toplam	496	43,91	14,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=3,87$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.134.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-4,126	2,357	,404
	4	-6,706	2,320	,027
	4'den fazla	-5,678	2,322	,092
3	2	4,126	2,357	,404
	4	-2,580	1,609	,503
	4'den fazla	-1,552	1,611	,915
4	2	6,706	2,320	,027
	3	2,580	1,609	,503
	4'den fazla	1,028	1,556	,986
4'den fazla	2	5,678	2,322	,092
	3	1,552	1,611	,915
	4	-1,028	1,556	,986

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği İletişim Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.135.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğrenci İşleri	2	72	18,33	8,01	G.Arası	677,55	3	225,85		
	3	154	20,70	6,83	G.İçi	18868,12	492	38,35		
	4	133	21,76	5,25	Toplam	19545,670	495		5,89	,001
	4'den fazla	137	21,75	5,10						
	Toplam	496	20,93	6,28						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,89$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.136.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-2,368	1,093	,178
	4	-3,426	1,048	,009
	4'den fazla	-3,418	1,040	,008
3	2	2,368	1,093	,178
	4	-1,058	,714	,594
	4'den fazla	-1,051	,702	,583
4	2	3,426	1,048	,009
	3	1,058	,714	,594
	4'den fazla	,008	,630	1,000
4'den fazla	2	3,418	1,040	,008
	3	1,051	,702	,583
	4	-,008	,630	1,000

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğrenci İşleri Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci ve 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci ve 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.137. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okul İşletmeciliği	2	72	24,31	10,78	G.Arası	1468,62	3	489,54		
	3	154	28,19	9,23	G.İçi	33480,83	492	68,05		
	4	133	29,62	7,13	Toplam	34949,45	495		7,19	,001
	4'den fazla	137	29,10	6,36						
	Toplam	496	28,26	8,40						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,19$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.138. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-3,883	1,472	,055
	4	-5,311	1,413	,002
	4'den fazla	-4,797	1,381	,005
3	2	3,883	1,472	,055
	4	-1,428	,967	,598
	4'den fazla	-,914	,921	,903
4	2	5,311	1,413	,002
	3	1,428	,967	,598
	4'den fazla	,514	,823	,990
4'den fazla	2	4,797	1,381	,005
	3	,914	,921	,903
	4	-,514	,823	,990

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Okul İşletmeciliği Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci ve 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci ve 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.139. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Kişilik Özellikleri	2	72	45,46	21,22	G.Arası	5036,45	3	1678,82		
	3	154	50,79	17,56	G.İçi	141673,15	492	287,95		
	4	133	54,98	15,25	Toplam	146709,61	495		5,89	,001
	4'den fazla	137	54,01	15,30						
	Toplam	496	52,03	17,22						

Tabloda görüldüğü gibi, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,89$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Tamhane's T2 analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.140. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
2	3	-5,334	2,874	,336
	4	-9,519	2,829	,006
	4'den fazla	-8,549	2,822	,018
3	2	5,334	2,874	,336
	4	-4,185	1,937	,175
	4'den fazla	-3,215	1,926	,455
4	2	9,519	2,829	,006
	3	4,185	1,937	,175
	4'den fazla	,970	1,859	,996
4'den fazla	2	8,549	2,822	,018
	3	3,215	1,926	,455
	4	-,970	1,859	,996

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Kişilik Özellikleri Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tamhane's T2 Testi sonucunda söz konusu farklılığın 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4 idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,01$ düzeyinde; 2 idareci olan okullarda çalışan öğretmenlerle 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 4'den fazla idareci olan okullarda çalışan öğretmenler lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.141.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okullarda Örgütsel Güven	2	72	145,99	57,67	G.Arası	8482,22	3	2827,41		
	3	154	155,02	50,17	G.İçi	1136899,78	492	2310,77		
	4	133	159,43	42,01	Toplam	1145382,00	495		1,22	,300
	4'den fazla	137	155,42	45,59						
	Toplam	496	155,00	48,10						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,22$; $p>,05$).

Tablo 4.142.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Çalışanlara Duyarlılık	2	72	55,18	21,24	G.Arası	596,17	3	198,72		
	3	154	57,25	18,30	G.İçi	151729,02	492	308,39		
	4	133	58,49	15,86	Toplam	152325,19	495		,64	,587
	4'den fazla	137	56,37	16,10						
	Toplam	496	57,04	17,54						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,64$; $p>,05$).

Tablo 4.143.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yöneticiye Güven	2	72	43,35	18,52	G.Arası	1509,65	3	503,22		
	3	154	47,31	16,34	G.İçi	122312,02	492	248,60		
	4	133	48,89	13,65	Toplam	123821,67	495		2,02	,110
	4'den fazla	137	47,88	15,46						
	Toplam	496	47,32	15,82						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=2,02$; $p>,05$).

Tablo 4.144.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yeniliğe Açıklık	2	72	14,35	5,03	G.Arası	72,11	3	24,04		
	3	154	15,19	4,96	G.İçi	11288,05	492	22,94		
	4	133	15,55	4,37	Toplam	11360,16	495		1,05	,371
	4'den fazla	137	14,95	4,86						
	Toplam	496	15,10	4,79						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,05$; $p>,05$).

Tablo 4.145.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İletişim Ortamı	2	72	33,11	14,19	G.Arası	620,28	3	206,76		
	3	154	35,26	12,07	G.İçi	68096,83	492	138,41		
	4	133	36,50	10,21	Toplam	68717,11	495		1,49	,215
	4'den fazla	137	36,21	11,43						
	Toplam	496	35,54	11,78						

Tabloda görüldüğü gibi, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı alt boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,49$; $p>,05$).

Tablo 4.146.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Yeterlilik Düzeyi	496	,75	,000

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği puanları arasındaki ilişkiyi tespit üzere yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği puanları arasında ($r=,75$; $p<,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 4.147.Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Toplam Puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Okullarda Örgütsel Güven	Yeterlilik Düzeyi		
	N	r	p
Çalışanlara Duyarlılık	496	,70	,000
Yöneticiye Güven	496	,75	,000
Yeniliğe Açıklık	496	,68	,000
İletişim Ortamı	496	,73	,000

Tabloda görüldüğü üzere, Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi tespit üzere yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda Yeterlilik Düzeyi Ölçeği toplam puanları ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık alt boyutu ($r=,70$; $p<,01$), Yöneticiye Güven alt boyutu ($r=,75$; $p<,01$), Yeniliğe Açıklık alt boyutu ($r=,68$; $p<,01$) ve İletişim Ortamı alt boyutu ($r=,68$; $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 4.148.Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanları ile Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiyi Tespit Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Yeterlilik Düzeyi	Okullarda Örgütsel Güven		
	N	r	p
Öğretimsel Liderlik	496	,69	,000
Araştırma ve Mesleki Gelişim	496	,69	,000
İnsan Kaynakları Yönetimi	496	,72	,000
Okul Çevre İlişkileri	496	,69	,000
İletişim	496	,73	,000
Öğrenci İşleri	496	,70	,000
Okul İşletmeciliği	496	,70	,000
Kişilik Özellikleri	496	,76	,000

Tabloda görüldüğü üzere, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanları ile Yeterlilik Düzeyi Ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi tespit üzere yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanları ile Yeterlilik Düzeyi Ölçeği Öğretimsel Liderlik alt boyutu ($r=,69$; $p<,01$), Araştırma ve Mesleki Gelişim alt boyutu ($r=,69$; $p<,01$), İnsan Kaynakları Yönetimi alt boyutu ($r=,72$; $p<,01$), Okul Çevre İlişkileri alt boyutu ($r=,69$; $p<,01$), İletişim alt boyutu ($r=,73$; $p<,01$), Öğrenci İşleri alt boyutu ($r=,70$; $p<,01$), Okul İşletmeciliği alt boyutu ($r=,70$; $p<,01$) ve Kişilik Özellikleri alt boyutu ($r=,76$; $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

- Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi iyi derecededir.
- Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik alanları en yeterli oldukları alandan başlayarak şöyle sıralanmaktadır. Okul İşletmeciliği, Öğrenci İşleri, Kişilik Özellikleri, Araştırma ve Mesleki Gelişim, Öğretimsel Liderlik, İletişim, Okul Çevre İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi orta derecededir. Örgütsel güven'de en yüksekten düşüğe doğru sıralanan alanlar şöyledir; İletişim ortamı, Yöneticiye güven, Çalışanlara duyarlılık, Yenliğe açıklık
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Çalışanlara Duyarlılık cinsiyete göre değişmemektedir.

- Yöneticiye Güven düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Çalışanlara Duyarlılık yaşa göre değişmemektedir.
- Yöneticiye Güven düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmektedir. Hizmet yılı 20 yıl üstü olan öğretmenler 0-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre, hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenler 6-10 yıl olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin öğretimsel liderlik yeterliliklerini daha yüksek bulmaktadır. Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.

- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Çalışanlara Duyarlılık hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Yöneticiye Güven düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.

- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin Kişilik zellikleri alanında yeterlilik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin rgtsel güven düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Çalışanlara Duyarlılık branşa göre değişmemektedir.
- Yöneticiye Güven düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı branşa göre değişmemektedir.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin ğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin ğretimsel Liderlik yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Okul evre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.

- Okul müdürlerinin ğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 200'den az olan okulların müdürlerinin ğrenci İşleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olanlara göre, ğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin ğrenci İşleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 ve 1000'den fazla olanlara göre, 201-500 arasında olan okulların müdürlerinin ğrenci İşleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 200'den az olan okulların müdürlerinin Okul İşletmeciliği yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olanlara göre, ğrenci sayısı 501-1000 ve 1000'den fazla olan okulların müdürlerinin Okul İşletmeciliği yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olanlara göre, 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin Okul İşletmeciliği yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Kişilik zellikleri alanında yeterlilik düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 200'den az olan okulların müdürlerinin Kişilik zellikleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olanlara göre, ğrenci sayısı 501-1000 ve 1000'den fazla olan okulların müdürlerinin Kişilik zellikleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olanlara göre, 501-1000 arasında olan okulların müdürlerinin Kişilik zellikleri yeterlilik düzeyi ğrenci sayısı 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin rgtsel güven düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okullarda rgtsel Güven düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olan ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Çalışanlara Duyarlılık ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okullarda alışanlara Duyarlılık düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olan ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Yöneticiye Güven düzeyi ğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okullarda Yöneticiye Güven düzeyi ğrenci sayısı 201-500 olan ve 1000'den fazla olanlara göre daha yüksektir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi ğrenci sayısına göre değişmemektedir.

- İletişim Ortamı öğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 501-1000 arasında olan okullarda İletişim Ortamı öğrenci sayısı 201-500 olan ve 1000'den fazla olanlara göre daha olumludur.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin Öğretimsel Liderlik yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin

Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.

- Okul müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okulların müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi öğretmen sayısı 20-39 ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okullarda Örgütsel Güven düzeyi öğretmen sayısı 20-39 olan ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Çalışanlara Duyarlılık öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okullarda Çalışanlara Duyarlılık düzeyi öğretmen sayısı 20-39 olanlara göre daha yüksektir.
- Yöneticiye Güven düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okullarda Yöneticiye Güven düzeyi öğretmen sayısı 20-39 olan ve 60 ve üstü olanlara göre daha yüksektir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi öğretmen sayısına göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 40-59 arasında olan okullarda İletişim Ortamı öğretmen sayısı 20-39 olan ve 60 ve üstü olanlara göre daha olumludur.
- Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin Öğretimsel Liderlik alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin Araştırma ve Mesleki Gelişim alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. İdareci sayısı 4 olan okulların müdürlerinin İnsan

Kaynakları Yönetimi alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.

- Okul müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. İdareci sayısı 4 olan okulların müdürlerinin Okul Çevre İlişkileri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. İdareci sayısı 4 olan okulların müdürlerinin İletişim alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin Öğrenci İşleri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin Okul İşletmeciliği alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Okul müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısına göre değişmektedir. 4 ve 4'ten fazla idarecisi olan okulların müdürlerinin Kişilik Özellikleri alanında yeterlilik düzeyi idareci sayısı 2 olanlara göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Çalışanlara Duyarlılık idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Yöneticiye Güven düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Yeniliğe Açıklık düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- İletişim Ortamı idareci sayısına göre değişmektedir.
- Okul müdürlerinin Yeterlilik Düzeyi ile Okulların Örgütsel Güven Düzeyi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin algıladıkları Örgütsel Güven düzeyi de yükselmektedir.
- Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyi ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyi yükseldikçe öğretmen algılarına göre sırasıyla okullarda Yöneticiye Güven, Çalışanlara Duyarlılık, Yeniliğe Açıklık ve Olumlu İletişim Ortamı düzeyi de yükselmektedir.

- Okullarda Örgütsel Güven Düzeyi ile Yeterlilik Düzeyi Ölçeği'nin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel Güven Düzeyi yükseldikçe öğretmen algılarına göre sırasıyla okul müdürünün yeterlilik alanlarından Kişilik Özellikleri, İletişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Öğrenci İşleri, Okul İşletmeciliği, Araştırma ve Mesleki gelişim, Öğretimsel Liderlik ve Okul Çevre İlişkileri Becerileri de yükselmektedir.

5.2. Tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyi ortalamaları iyi ($\bar{x} = 3,41$) derecededir. Ateş (2005) ve Demircan (2001) okul müdürlerinin yeterlilik düzeylerini orta düzeyde olarak tespit etmiştir. Bu araştırmanın bulgusu olan 3,41 ortalamının iyi derecenin en alt sınırı olduğu dikkate alındığında sonuçların tutarlı olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik alanları en yeterli oldukları alandan başlayarak şöyle sıralanmaktadır. Öğrenci İşleri, Okul İşletmeciliği, Kişilik Özellikleri, Öğretimsel Liderlik, Araştırma ve Mesleki Gelişim, İletişim, Okul Çevre İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi $\bar{x} = 3,88$ ile orta derecededir. Artuksı (2009) da öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini araştırmanın bulgularıyla örtüşür şekilde $\bar{x} = 3,66$ ile orta düzeyde tespit etmiştir. Örgütsel Güvenin en yüksekten düşüğe doğru değerlendirilen alt boyutları sırayla şöyledir; İletişim ortamı, Yöneticiye güven, Çalışanlara duyarlılık, Yenliğe açıklık

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Terci (2008), Aksoy (2012), Göl (2012)'nin araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Bununla birlikte Demircan (2001)'in araştırması ise yeterliliğin bazı alt boyutlarında kadın öğretmenlerin okul müdürlerini erkek öğretmenlere göre daha yüksek yeterlilikte algıladıklarını betimlemektedir. Aradaki farkın kadın öğretmenlerin anlamlı farklılık yaratan hizmet yılı gibi diğer demografik özelliklerden birinde yığılmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülebilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Eğerci (2009), Çağlar (2011) ve İşleyen (2011)'in araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Öte yandan Artuksı (2009) ve Öztürk (2010)'un araştırma bulguları cinsiyetin örgütsel güven düzeyi üzerinde etkisi olduğunu betimlemektedir. Artuksı (2009)'un araştırması da bu araştırmanın bulguları ile örtüşür şekilde cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi algılarını etkilemediğini betimlemekle birlikte örgütsel güvenin alt boyutları olan Yöneticiye Güven ve Yeniliğe Açıklık alt boyutlarında cinsiyetin öğretmen algılarında anlamlı farklılara yol açtığını betimlemektedir. Aradaki fark örneklemdaki özel durumlardan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri yaşa göre değişmemektedir. Terci (2008)'nin araştırma bulguları da bu sonucu desteklemekle birlikte Aslan (2005) ve Göl (2012)'nin araştırmaları öğretmenlerin yaşının okul müdürlerinin yeterlilikleri ile ilgili algılarını etkilediğini betimlemektedir. Aslan (2005)'in bulgularına göre 20-30 yaşındaki öğretmenler 41-50 yaşındaki öğretmenlere göre okul müdürlerini daha düşük yeterlilikte algılamaktadırlar. Bu sonuç ortalamalara bakılarak araştırmamızın bulgularıyla benzeşmekle birlikte uygulanan istatistiksel analizler sonucunda anlamlılık bazında dikkate değer bir fark olarak betimlenmemektedir. Göl (2012)'ün araştırma bulgularına göre ise 20-35 yaş öğretmenler okul müdürlerini yenilik yönetimi alanında diğer yaş grubu öğretmenlere göre daha yeterli algılamaktadırlar. Aradaki farklılığın kullanılan ölçeklerde farklı ifadelerden kaynaklandığı düşünülebilir. Göl (2012)'ün araştırmasında yenilik yönetimi olarak ele alınan husus araştırmamızda yeniliğe açıklık olarak dikkate alınmıştır. Ayrıca Gül (2012)'ün araştırmasında gruplar arası farkın sadece ortalamalar karşılaştırarak değerlendirdiği anlamlılık analizlerinin uygulanmamış olduğu gözlenmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yaşa göre değişmemektedir. Eğerci (2009), Gider (2010) ve İşleyen (2011) araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Taşkın ve Dilek (2010)'un özel bir işletmenin çalışanları üzerine yaptığı örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında ise 46 yaş ve üzeri çalışanların örgütsel güven düzeyi diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçları arasındaki farklılığın kamu-özel sektör farkı, hizmet alanı farkı, çalışma koşullarındaki farklılık gibi etkenlerden kaynaklandığı

düşünülebilir. Çağlar (2011)'ın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının bulgularına göre de yaş örgütsel güven düzeyinin alt boyutlarında etkili bir değişkendir. Öğrenci ve velilere güven alt boyutunda 46 yaş ve üstü öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi diğer yaş gruplarına göre yüksektir. Araştırmalar arasındaki farkın örgütsel güvenin farklı alanlarının ölçülmesinden kaynaklandığı görülmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri hizmet yılına göre öğretimsel liderlik alt boyutu hariç değişmemektedir. Bu bulgu Aslan (2005), Terci (2008), Demircan (2001) ve Göl (2012)'nin araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Öğretimsel liderlik alt boyutunda hizmet yılı 20 yıl üstü olan öğretmenler 0-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre, hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenler 6-10 yıl olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin öğretimsel liderlik yeterliliklerini daha yüksek bulmaktadır. Aslan (2005)'nin bulgularına göre ise 10 yıldan az kıdemi olan öğretmenler okul müdürlerinin yeterliliklerini diğer kıdem gruplarına göre daha düşük algılamaktadırlar. Demircan (2001)'in bulgularına göre ise 11-15 yıl kıdemi buluna öğretmenler daha yüksek yaş grubundaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin yeterliliklerini daha düşük algılamaktadırlar. Bu araştırmanın bulgularına göre de 10 yıl ve altı hizmet yılı bulunan öğretmenlerin ortalamalara bakılarak okul müdürleri yeterliliğini daha düşük değerlendirmekle birlikte istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Öte yandan 11-15 hizmet yılındaki öğretmenler okul müdürlerini diğer yaş gruplarına göre daha yüksek yeterlilikte değerlendirmişlerdir. Demircan (2001)'in bulguları ile birlikte yorumlandığında bu durum örneklerde tesadüfi olarak bu yaş grubundaki öğretmenlerin bir araştırmada daha düşük yeterlilik düzeyindeki bir müdür ya da müdürlerle çalışırken diğer araştırmada daha yüksek yeterlilik düzeyindeki bir müdür ya da müdürlerle çalışıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Yani burada etkili olan faktörün öğretmen algılarından ziyade müdürün demografik özellikleri olabileceği şeklinde yorum yapılabilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri hizmet yılına göre değişmemektedir. Hizmet yıllarına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi hemen hemen tüm yaş gruplarında aynı ortalamayı vermiştir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinde hizmet yılından başka faktörlerin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu sonuç Gider (2010)'un hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak Artuksı (2009), Eğerci (2009), Öztürk (2010) ve İşleyen (2011)'in araştırma bulguları ise hizmet yılının örgütsel güven düzeyi algısını etkilediği yönündedir. Hizmet yılına göre güven düzeyinin düşmesi ya da yükselmesi için öğretmenlerin hizmet yılından kaynaklanan farklı uygulamalara maruz kalmaları gerektiği düşünülebilir. Buna göre bu araştırmada ve Gider (2010)'un araştırmasındaki örnekleme yer alan okulların öğretmenlerin hizmet yıllarına göre farklı uygulamalara maruz kalmadıkları okullardan oluşurken diğer araştırmaların örnekleminde yer alan okullarda öğretmenlerin hizmet yılına göre farklı çevresel faktörlere maruz kaldıkları şeklinde yorum yapılabilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri branşa göre değişmemektedir. Bu bulgu Terci (2008) ve Göl (2012)'ün araştırma bulguları ile de örtüşmektedir. Literatür taramasında branşın anlamlı sonuçlar verdiği bir araştırma bulunamamıştır.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri branşa göre değişmemektedir. Bu bulgu İşleyen (2011)'in bulguları ile de örtüşmektedir. Öte yandan Artuksı (2009), Eğerci (2009) ve Öztürk (2010)'ün araştırma bulguları ise branşın örgütsel güven düzeyi algısını etkilediği yönündedir. Aradaki farkın Artuksı (2009)'nin branş değişkenine ait gruplandırmaları sosyal bilimler, Matematik-Fen grubu gibi detaylı olarak ele almasından kaynaklandığı gözlenmektedir. Matematik-Fen grubu öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi sınıf öğretmenlerine göre yüksek betimlenmektedir. Eğerci (2009)'nin araştırmasında sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi branş öğretmenlerinkinden daha yüksek betimlenmiştir. Araştırma sonuçlarındaki bu farklılıklar branştan ziyade başka demografik değişkenlerin etkili olabileceğini bu farklılıkların örnekleme özel durumlardan kaynaklandığını düşündürmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri okulun öğrenci sayısına göre değişmektedir. Terci (2008)'nin araştırma bulguları öğrenci sayısı 300-500 olan okullarda okul müdürlerinin yeterliliklerin öğretmenler tarafından daha yüksek algılandığı yönündedir. Bu araştırmanın sonuçları da öğrenci sayısının müdürlerin yeterliliklerini değerlendirme öğretmen algılarını etkileyen bir faktör olduğunu ortaya kaymakla birlikte 501-1000 öğrenci bulunan okullarda okul müdürlerinin yeterliliklerin öğretmenler tarafından daha yüksek algılandığı yönündedir. İki araştırma

bulgularını farklılaştıran etkenin bu araştırma da anlamlı sonuç veren ancak Terci (2008)'in araştırmasında yer almayan öğretmen sayısı ve idare sayısı gibi faktörlerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri okuldaki öğrenci sayısına göre değişmektedir. yapılan literatür taramasında araştırma dahilinde okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı farklılıklar olduğunu betimleyen öğrenci sayısı değişkene araştırmalarda yeterince yer verilmediği gözlenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri okuldaki öğretmen sayısına ve idareci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı arttıkça okuldaki idarecilerin iş yükünün de artacağı açıktır. Yeterli sayıda öğretmen ve idareci bulunmadığı takdirde öğrenci sayısının okul müdürlerinin yeterliliklerini ve dolayısıyla örgütsel güveni doğrudan olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Araştırmanın sonuçları da bu yorumu destekler niteliktedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu genel tablo 501-1000 öğrencisi, 40-59 öğretmeni ve en az 4 idarecisi bulunan okullarda okul müdürlerinin daha yüksek yeterlilik sergiledikleri ve öğretmenlerin de örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu şeklindedir.

Okullardaki öğretmen sayısı da öğrenci sayısı gibi okul müdürlerinin yeterlilik alt boyutlarının tamamında ve örgütsel güven düzeyinde anlamlı farklar yaratan bir faktör olarak betimlenmektedir. İdareci sayısı ise okul müdürlerinin yeterlilik düzeyinde tüm alt boyutlarında olmak üzere etkili iken örgütsel güven düzeyinde etkili bir faktör olmadığı şeklinde betimlenmiştir. Yürürlükteki mevzuata göre okullardaki idareci sayısı öğrenci sayılarına göre planlanmaktadır. Oysa ki idarecilerin sorumlulukları öğrenci işlerinden ibaret değildir ve zaman zaman projeler de görev almak üzere yabancı dil, çeşitli araştırma geliştirme faaliyetlerinde yeterlilik sağlamak üzere raporlama vb. gibi farklı yeterlilikler ve her biri için ekstra zaman gerektiren bir çok bürokratik işlemi de kapsamaktadır. Araştırmanın bulguları okulların bürokratik iş yükünün ancak 4 idareci ile ideal olarak yürütülebildiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bulguları kendi içinde oldukça tutarlı olmakla birlikte bu faktörlerle ilgili genel yargılara varılabilmesi için ilgili araştırmalarda daha çok yer verilmesi gereklidir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler

- Milli Eğitim Bakanlığınca okul müdürlerinin yeterlilik düzeylerini yükseltmek üzere yapılacak çevresel iyileştirmelerin yanı sıra müdürlerin Okul - Çevre İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi konularında ek eğitimlerden geçirilmeleri önerilir.
- Okullarda öğrenci dağılımları ile ilgili planlamalarda 500-1000 öğrenci sayısının aşılmaması önerilir.
- Milli Eğitim Bakanlığınca atanacak idareci sayısının; 4 idareci bulunan okullarda müdürlerin yeterlilik düzeylerinin ve örgütsel güvenin yükseldiği dikkate alınarak ve öğrenci sayısından ziyade bürokratik işlemlerin gerektirdiği farklı uzmanlık ve iş yükleri gözönünde bulundurularak belirlenmesi önerilir. Araştırma genel olarak 4 idarecinin ideal yeterlilik düzeyini sağladığını ortaya koymuştur.

5.3.2. Araştırmacılara Öneriler

- Araştırmalarda öğretmenlerden ziyade okul müdürlerinin demografik özelliklerinin dikkate alınması önerilir.
- Anlamlı sonuçlar veren öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, idareci sayısı değişkenlerine okul müdürlerinin yeterlilikleri ve örgütsel güven ile ilgili araştırmalarda daha fazla yer verilmesi önerilir.
- Araştırmalarda sık kullanılan yaş, cinsiyet, kıdem gibi faktörlerin farklı araştırmalarda farklı sonuçlar verdiği dikkate alınarak daha duruma özel faktörleri tespit etmeye yönelik okulun bulunduğu bölgenin gelir durumu, okul kaynaklarının temin şekli, okuldaki fiziksel çevrenin yeterliliği gibi faktörlere de araştırmalarda yer verilmesi önerilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1996). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları. No:10.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem.
- Açıkalın, A. (1998). *Okul Yöneticiliği*. Ankara: Başak Matbaacılık.
- Açıkgöz, K. Ü. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Aktuna, M. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Alıcıgüzel, İ. (1998). *Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim*. 4. Baskı. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Alkan, C. (2000). *Meslek ve Öğretmenlik Mesleği Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Anı Yayınları. s.202
- Aksoy, Ş. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Yeterlilikleri İle Eğitim Öğretim Süreci Atasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Arslan, M. M. (2009). *Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 5(2). 274-288.
- Artuksi, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği)*. Bilim Uzmanlığı Tezi. İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Aslan, A. (2005) *Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre Sınav Kazanarak Atanan İlköğretim Okulu Müdürleri İle Sınavsız Atanan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlilikleri*. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Aslan, M. (2008). *Sınıf Yönetimi Ders Notları*. İnönü Üniversitesi. s.3-7. Malatya.
- Asunakutlu, T. (2004). *Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güven*. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Güz. S. 5. s.1-17
- Ateş, E. (2005). *Müfredat Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Yeterlik Alanlarındaki Etkinliklerini Gerçekleştirme Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Aydın, M. (1991). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- _____. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

- Başaran, İ. E. (1987). *Eğitime Giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- _____. (1989). *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi.
- _____. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. 4. Baskı. Ankara: Feryal Matbaası.
- _____. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları
- Blomqvist, K. ve Stahle. P., (2000). *Building Organizational Trust*. Proceeding of 16th Annu IMP Conferance.
- Brehm, J., Scott G. (2002), *Rules, Trust and the Allocation of Time*, Paper Presented At The Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago,IL, April 25-28.
- Brewster, C. and Railback. J. (2003). *Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. Portland: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Bryk, A.S. and Schneider. B., (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. New York. NY: Russell Sage Foundation.
- Buluç, B. (2008). *Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. Güz: 6(4). s. 571-602.
- Bursalıoğlu, Z.(1972). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. No: 28. Ankara: Yeni Düzen Matbaası.
- _____.(1981). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. No 93.
- _____.(1985). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- _____.(1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, N. (2007). *Okul Örgütünü Etkileyen Etmenler*. Keskinılıç. K. (Ed). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celkan, H. (1987). *Öğretmen Yetiştirmenin Toplumsal Açından Tetkiki*. Gazi Üniversitesi Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarının Dünü, Bugünü, Geleceği Sempozyumu. 8-11 Haziran Tebliğler. Ankara.
- Cerulli, A.P. (2002). *How Second and Third Year High School Teachers Build Trust in a*

- Professional. Study Group Rowan University.*
- Cori, B. J. Railsback (2003). *Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. Northwest Regional Educational Laboratory. Portland. OR.
- Çağlar, Ç. (2011). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. Güz. 1927-1947. 2011 Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları İletişim Hizmetleri Tic. Şti.
- Çelikten, M. (2004). *Bir Okul Müdürünün Günlüğü*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 123-135.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya.
- Çokluk-Bökeoğlu. Ö., K. Yılmaz (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. S. 54. s. 211-233.
- Davran, E. (2006). *İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlik Uygulamasının Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Yeterliliklerini Kazanmaları Üzerindeki Etkisi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.
- Demircan, A. (2001). *İlköğretim Okulu Müdürleri Yöneticilik Yeterliliklerine Ne Derece Sahiptirler*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demircan, N. ve Ceylan A. (2003). *Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları*. Celal Bayar Üniversitesi Dergisi. 10. 2. 139-150.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Duman, T. (1996). *İsmail Hakkı Baltacıoğlu'na Göre Öğretmen*, III. Çağdaş Eğitim Dergisi / 226. Ankara.
- Dumrul, S. (1987). *İlkokul Müdürlerinin Denetim Yetki ve Yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Doğan, H. (2002). *İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü*. Akademik Bakış Dergisi. Ege Üniversitesi. Cilt:2

- Eğerci, T. E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Elangovan A.R. ve D.L. Shapiro, (1998). *Betrayal of Trust in Organizations*. Academy of Management Review. 23. sayı 3. s.547-566 Ed. by Gambetta. D. G. Trust. Can We Trust? New York Basil Blackwell. s.213-237
- Emen, E. (2009). *İlköğretim Müfettişlerinin Öğretmenlerin Yeterlilik Alanlarına İlişkin Algıları*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven*. İçinde. F. Erdem (Ed).. Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara:Vadi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul Yönetimi Ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem
- Ergün, M., Egezer B., Çevik, İ., Özdaş, A. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, (1.Baskı). Ankara: Ocak Yayınları.
- Fukuyama, F. (2000). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Galford, R. A., Drapeau, S. (2004). *Güvenin Düşmanları, Örgütsel ve Kişisel Dayanıklılık*. Ahmet Kardam (Çev.). s. 165-182. İstanbul: MESS Yayınları.
- Gider, Ö. (2010). *Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi. İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi. Yıl: 21. Sayı: 65. Şubat 2010.
- Gökçe, E. (1999). *İlköğretim Öğretmenlerinin Yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Göl, E. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları (Kırklareli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Halis, M. (2004). *Yönetici ve Çalışanlar Arasındaki Güven Açısından Lider Davranışları*. 1. Aile İşletmeleri Kongresi. İstanbul. 17-18 Nisan.
- Helvacı, M. A. (2007). *Okul Yöneticilerinin Yerleştirilmesi ve Atanmaları*. K. Keskinlik (ed.). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Ankara.

- İlgar, L. (1996). *Eğitim Yönetimi. Okul Yönetimi. Sınıf Yönetimi*. 1. Baskı. Beta Yayınları. İstanbul.
- İşleyen, R. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Kagy, L. A. (2010). *Teacher Trust and Leadership Behaviors Used by Elementary School Principals*. Unpublished Doctoral Dissertation. Northcentral University. Prescott Valley. Arizona. United States.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye Ltd. Şti.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 15. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya. Y. K. (1993). *Eğitim Yönetimi. Kuram ve Türkiye'deki Uygulamalar*. Ankara: Set Ofset.
- Kaya. Z. (2006). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Keskinçiliç, K. (2007), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: Öncü Basımevi.
- Kochanek. J. R. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California: Corwin Press A Sage Publications Company. s.19
- Lindskold. S. (1978). *Trust Development. The GRIT Proposal and The Effects of Conciliatory Acts on Conflict and Cooperation*. Psychological Bulletin. Vol. 85.No.4. s. 772- 793.
- MEB, (2008). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri*. Ankara: MEB.
- Neveu, V. (2004). *La Confiance Organisationnelle: Définition et Mesure*. in Actes du XVème congrès de l'AGRH. tome 2. pp.1071-1110.
- Noonan, B., K. Walker and B. Kutsyuruba (2008). *Trust in The Contemporary Principalship*. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. Issue: 85. November 2. İnternet Kaynağı: <http://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/articles/noonanietial.html>. Erişim: 12.08.2013.

- Ouchi, W. (1989). *Z Kuramı*. İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Ocak, G., Süleyman K. ve İclal O. (2005). *Okulda Performans Değerlendirme Yönetimi Hakkında Fen Bilimleri Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Afyon-Erzurum İl Örneği)*. Erzincan Eğitim Fakültesi Derneği. Cilt: 7. Sayı: 2.
- Öğütveren, Ö. (2007). *Örgütsel Güvenin Ağ Düzenekleri İçerisindeki Analizi: Küçük İşletmelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Yeni Değerler*. 2. Basım. Ankara
- _____. (2002). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özdemir, A. (2006). *Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 4 (4). 411-433.
- Özdil, K. (2005). *İlköğretim Okullarında Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Özer, N., Demirtaş. H., Üstüner.M. ve Cömert. M. (2006). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları*. Ege Eğitim Dergisi, 2006. Cilt. Sayı 1
- Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Reyhanoğlu, M. (2006). *Ar-Ge İşbirliklerinde Güven: Ankara'daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sağnak, M. (2005). *Örgüt ve Yönetimde Değerlerin Önemi*. Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi. Bahar. S.166.
- Samancı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Sarıtaş. M. (1991). İlkokul Müdürlerinin Etki Sürecine İlişkin Yeterlilikleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Shockley-Zalabak. P. ve Ellis Winograd. G. (2000). *Organizational Trust: What It Means. Why It Matters*. Organization Development Journal. Vol 18:4.
- Small, A.R. (2004). *Trust relationships*. A Thesis of Master of Education. Department of Educational Administration University of Saskatchewan. Saskatoon. Canada.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı Düşünen. Herkes Yaratıcı Olabilir mi? Yaratıcılık Ölçülebilir mi? Yaratıcılık Öğretilir mi?* İstanbul: Evrim Yayın Dağıtım.
- Şahin, A. E. (2000), *İlköğretim Müdürlerinin Yeterlilikleri*. Ankara Eğitim Yönetimi Dergisi. Bahar-2000. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. 2. Baskı. Ankara: PegemA Yayıncılık
- _____. (2009). *Öğretmen Yeterlilikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik*. Eğitim Bilimleri Dergisi. Eskişehir .
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt 2. Sayı 1. ISSN: 1309-8039
- Taymaz, H. (1986). *Okul Yönetimi ve Yönetici Yerleştirme*. Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt: 19.Sayı: 1-2.
- Terci, F. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetici Yeterlik Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi. Gaziantep.
- Tosun, K. (1996). *Yönetici Gözüyle Yönetim*. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi. Sayı 2. İstanbul.
- TUYAD, (2014), *Mesleki Yeterlilik Belgesi*, <http://www.tuyad.org/tr/sayfa/sertifika-egitimi>. Erişim Tarihi: 09.12.2014
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven. Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uçan, A. (2009). *Öğretmenlik Mesleği*. <http://www.baktabul.net/kariyer-ve-meslekler/66600-ogretmenlik-meslegi-tanimi-tarihcesi.html>. Erişim: 12.08.2013
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri (Başkent Üniversitesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Üstüner, M.(2006). *Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Kış 2006. Sayı 45.
- Yalçinkaya, M. (2007). *Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Çalışanların Yaratıcılıklarının Ortaya Çıkması. Yöneticiye Güven ve Örgütte İşbirliği Ruhunun Gelişmesine Etkisinin İncelenmesi: Kütahya Porselen ve Cam Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. (2005). *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması*. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14. 739-756. 147.
- _____.(2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Yılmaz, M. (2007). *Sınıf Öğretmeni Yetiştirmede Teknoloji Eğitimi*. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 27 (1). 155–167.
- Yılmaz, E. ve Sünbül. A. M. (2009). *Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi*. Journal of Qafqaz University. 26. 172-179.
- Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Zaheer A., Mcevily B., Percon V., (1998), *Does Trust Matter? Exploring The Effects Interorganizational and Interpersonal Trust On Performance*, Organizational Science , 9: 14 -59

Zorlu, Y. P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

EKLER

Ek 1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Ek 2. Yeterlilik Düzeyi Ölçeği

Ek 3. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Ek 4. Valilik Oluru

Ek 5. Anket Uygulanan Okullar Listesi

ANKET

Bu araştırmanın amacı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak; okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiyi saptamak, analiz edip incelemek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın amacına ulaşması sizlerin katkılarıyla olacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Lütfen adınızı yazmayınız. Göstereceğiniz duyarlılık ve samimiyet için şimdiden teşekkür ederim.

Zeynep ÖZDERE
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

21- 30 31- 40 41- 50 51 ve üstü

3. Meslekteki hizmet yılınız

0- 5 6- 10 11- 15 16- 20 21- daha fazla

4. Branşınız

Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni

6. Okulunuzdaki öğrenci sayısı

200'den az 200- 500 501-1000 1000'den fazla

5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı

20'den az 20- 39 40- 59 60'dan fazla

7. Okuldaki idareci sayısı

2 3 4 4'den fazla

YETERLİLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ

		Çok İyi	İyi	Orta	Az	Çok Az
1	Eğitimde yeni yaklaşımları okula taşır ve paylaşır					
2	Türk Eğitim Sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir ve uygular					
3	Öğretmenlerin ve diğer personelin gelişimlerini destekler					
4	Gelişim psikolojisi, öğrenci psikolojisi, yetişkin psikolojisini anlar					
5	Eğitim yönetimine ilişkin, kuram, ilke ve modellerden yararlanır					
6	Gerektiğinde uzmanlardan yararlanır					
7	Okulun öğretim etkinliklerini planlayıp eşgüdümleyer					
8	Öğretimi geliştirici etkinlikleri paylaşır					
9	Yeni öğretim programlarının araştırılmasını, geliştirilmesini ve uygulanmasını destekler.					
10	Okulun diğer örgütlerden farklılığını kavrar					
11	Mevcut eğitim teknolojisinin sınıf içinde etkili şekilde kullanılmasını sağlar					
12	Okulun öğretim standartlarını belirler, geliştirir					
13	İlköğretim, amaç, felsefe ve politikalarını açıklar					
14	Okula ilişkin vizyon geliştirir ve paylaşır					
15	Öğretim modellerinin etkili kullanılmasını sağlar					
16	Okulun paylaşılan vizyona bağlılığını sağlar					
17	Öğretim programlarını değerlendirir					
18	Okulda disiplini yerleştirir ve sürdürür					
19	Yeni fikirlere ve değişimlere açıktır					
20	Literatürü izleyerek alandaki yeni eğilimlerden ve uygulamalardan haberdar olur					
21	Bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerini kullanır					
22	Konferanslara, seminerler, hizmetiçi eğitim çalışmalarına katılır					
23	Okulda sorunların çözümünde bilimsel araştırma bulgularından yararlanır					
24	Yönetim becerilerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek mesleki gelişimini planlar					
25	Çevredeki okul yöneticileri ile mesleki bir dayanışma oluşturur					
26	Problemlerin çözümüne ilişkin araştırmalara öncülük eder					
27	Aday öğretmenleri iş başında yetiştirir					

		Çok İyi	İyi	Orta	Az	Çok Az
28	Zamanı etkili kullanır					
29	Öğretmenlerin ve diğer personelin üstün performanslarını ödüllendirir					
30	Karar alır aldığı kararı uygular					
31	Okulda moral artırıcı uygulamaları sürdürür					
32	Personel Arasındaki bireysel farklılıkları dikkate alır					
33	Personeli, öğrencileri ve çevreyi etkili şekilde koordine eder					
34	Etkili çalışma grupları oluşturur					
35	Örgüt içi çatışmaları yönetir, çözer.					
36	Öğretmen ve diğer personelin performanslarını etkili ve sistematik değerlendirir					
37	Yetki ve sorumlulukları uygun şekilde devreder					
38	Öğretmen ve diğer personelin mesleki gelişim ihtiyacını saptar					
39	Öğretmen ve diğer personelin sorumluluklarını yerine getirip getirmediklerini denetler					
40	İnsan kaynakları sağlar, kullanır					
41	Okulda çalışanlar için uyum (oryantasyon programları geliştirir)					
42	Okul iklimini geliştirici süreçler kullanır					
43	Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini geliştirir					
44	Okul kültürünü oluşturan kavram ve öğeleri (okul tarihi, simgeler, olaylar vb.) tanır.					
45	Stres ile başetme tekniklerini kullanır					
46	Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim kurar					
47	Okulun etkinlikleri hakkında çevreyi bilgilendirir					
48	Çevrenin okula maddi ve manevi desteğini sağlar					
49	Çevrenin okul etkinliklerine gönüllü katılımını sağlar					
50	Okulu etkileyen grupları okul yararına yöneltir					
51	Sınıfları ve okulun diğer birimlerini velilerin ziyaretine açar					
52	Çevrenin düzenlediği etkinliklere katkı sağlar					
53	Çevrenin sosyal siyasi ve ekonomik ilişkilerini analiz eder					
54	Yerel basını okulun amaçları doğrultusunda harekete geçirir					
55	Çevrenin hobi, bilgi, yetenek ve deneyimlerinden öğretim süreçlerinde yararlanır					
56	Anadili doğru ve güzel kullanır					
57	Dinleme becerisine sahiptir					

		Çok İyi	İyi	Orta	Az	Çok Az
58	Kişiler arası ilişkilerde etkilidir					
59	Uygun, açık, öz bir yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahiptir					
60	İkna gücüne sahiptir					
61	Birey ve grupları anlar					
62	İletişimde yargılayıcı olmayan bir yol kullanır					
63	Kararlara bu kararlardan etkilenenlerin katılımını sağlar					
64	Kişiler arası olay, durum ve ilişkilerin analizinde kendisini karşısındaki kişinin yerine koyar (empati)					
65	İletişimde bilgisayar teknolojilerinden (internet, e-posta vb.) yararlanır					
66	Basın ve halkla ilişkilerde etkilidir					
67	Okul bülteni ve okul radyosu vb. araçlarla okul çevre iletişimini sağlar					
68	Okulda öğrenci sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alır					
69	Okul genelinde öğrenci başarısını izler, değerlendirir					
70	Öğrencilerin kayıt, kabul, nakil, mezuniyet vb. işlerinin zamanında yerine getirilmesini sağlar					
71	Öğrencilerin yetenekleri ve ilgilerine göre ortaöğretime yönlendirmede gerekli rehberlik hizmeti sunar					
72	Öğrencileri okul yönetimine katar					
73	Öğrencilerin okula devamsızlıklarını izler, devamsızlığı önleyici önerileri uygular					
74	Öğrenci eğitsel kol çalışmalarını denetler ve değerlendirir					
75	Okulun kaynak, tesis, araç-gereç ihtiyacını saptar					
76	Okul bina ve tesislerinin etkili ve verimli kullanımını sağlar					
77	Okul bina güvenliğini sağlayıcı tedbirleri alır ve uygular					
78	Okul ihtiyaçlarına göre bütçe hazırlayıp öncelikleri belirler					
79	Tesis, araç gereç ihtiyacı ile ilgili üst makamlarla etkili bir iletişim kurar					
80	Mali işleri ilgili yasa ve yönetmelikler çerçevesinde yürütür					
81	Bina ve tesislerin öğretim programlarına uygun şekilde inşa edilmesini sağlar					
82	Okula ek kaynak yaratır					
83	Demokratiktir					
84	İnsana saygılıdır					
85	Adildir					
86	Bedensel ve ruhsal olarak sağlıklıdır					
87	Çevredekilere güven verir					

		Çok İyi	İyi	Orta	Az	Çok Az
88	Duyarlıdır yaratıcı düşündür					
89	Yaratıcı düşündür					
90	Eleştiriye açıktır					
91	Okuma alışkanlığına sahiptir					
92	Sabırlıdır					
93	Giyim ve görünüşüne özen gösterir					
94	Güncel konuları izler					
95	Ekolojik çevre bilincine sahiptir					
96	Dışa dönük atılgandır					
97	Geniş bir ilgi alanına sahiptir					

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

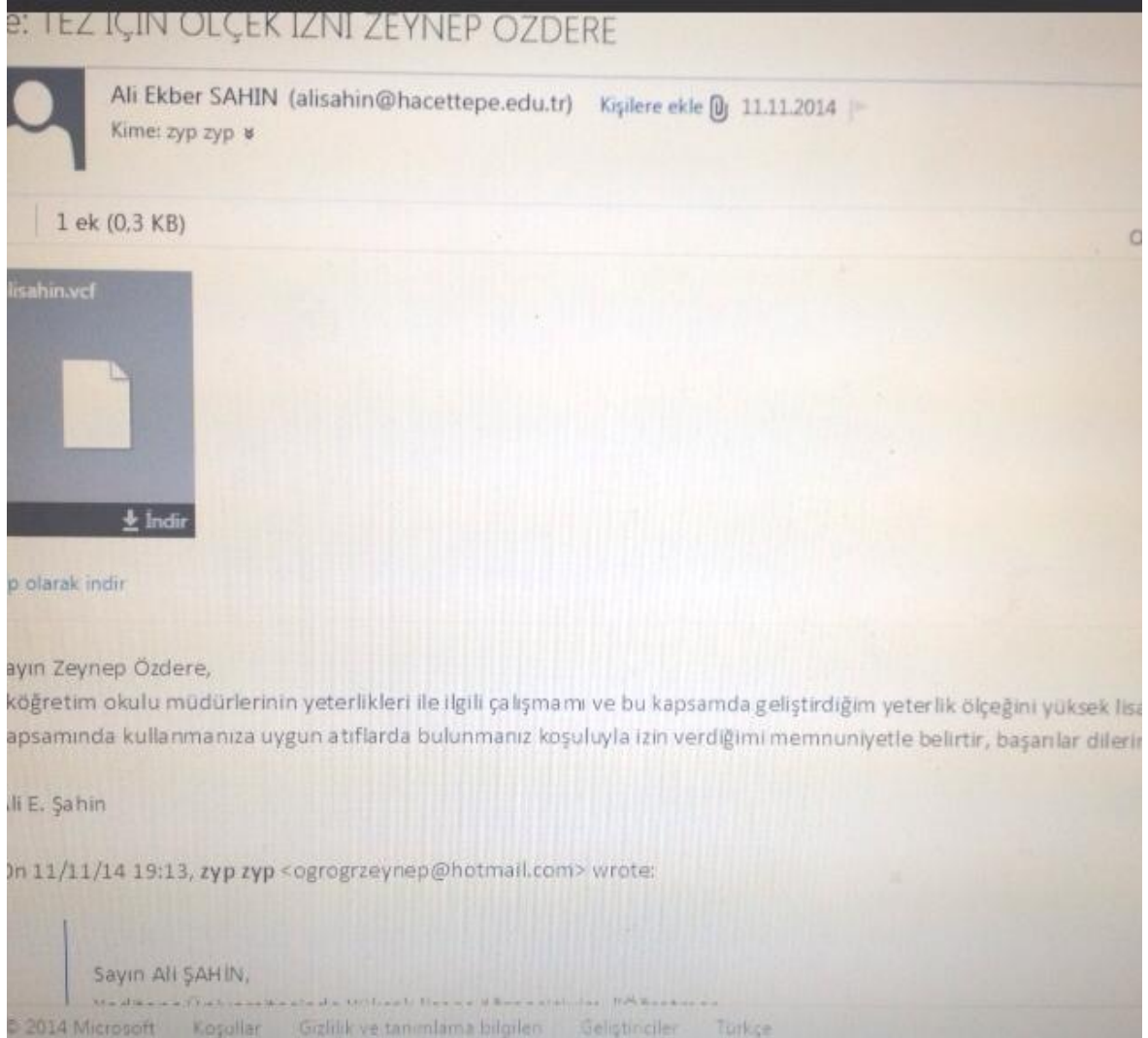
Vereceğiniz yanıtlar "Tamamen Katılıyorum" seçeneğinden "Hiç Katılmıyorum" seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, size uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Tamamen katılıyorum :6 Çok katılıyorum :5 Oldukça katılıyorum :4
Biraz katılıyorum :3 Katılmıyorum :2 Hiç katılmıyorum :1

1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olur.	6	5	4	3	2	1
2	Okulumuzdaki görevine yeni başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	6	5	4	3	2	1
3	Okulumuzdaki görevine yeni başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	6	5	4	3	2	1
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissederler.	6	5	4	3	2	1
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.	6	5	4	3	2	1
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	6	5	4	3	2	1
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	6	5	4	3	2	1
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	6	5	4	3	2	1
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	6	5	4	3	2	1
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	6	5	4	3	2	1
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	6	5	4	3	2	1
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	6	5	4	3	2	1
13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	6	5	4	3	2	1
14	Okul müdürü, yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	6	5	4	3	2	1
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.	6	5	4	3	2	1
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	6	5	4	3	2	1
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.	6	5	4	3	2	1
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benim de fikrimi alır.	6	5	4	3	2	1
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.	6	5	4	3	2	1
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları hakkı ve gerekli durumlarda uygulanır.	6	5	4	3	2	1


21	Okul müdürü, açık ve dürüştür.	6	5	4	3	2	1
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.	6	5	4	3	2	1
23	Okul müdürü, benim işyerine katkı konusunda bana destek olur.	6	5	4	3	2	1
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarında ve görevlerinde bana güvenir.	6	5	4	3	2	1
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	6	5	4	3	2	1
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	6	5	4	3	2	1
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	6	5	4	3	2	1
28	Bu okulda iş prensipleri ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.	6	5	4	3	2	1
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	6	5	4	3	2	1
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	6	5	4	3	2	1
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	6	5	4	3	2	1
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	6	5	4	3	2	1
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	6	5	4	3	2	1
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	6	5	4	3	2	1
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	6	5	4	3	2	1
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	6	5	4	3	2	1
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	6	5	4	3	2	1
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	6	5	4	3	2	1
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	6	5	4	3	2	1
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.	6	5	4	3	2	1

YETERLİLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ KULLANIM DÜZEYİ



ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

Re: Tezim için ölçek izni

 Ercan Yılmaz (ercanyilmaz70@gmail.com) Kişilere ekle 24.11.2014
Kime: zyp zyp ✕

Geliştirmiş olduğum, Örgütsel Güven Düzeyi Ölçeği'ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileği ile

23 Kasım 2014 17:09 tarihinde zyp zyp <ogrogrzeynep@hotmail.com> yazdı:

Sayın Ercan YILMAZ,
Yeditepe Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim. "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmamda geçerlilik ve güvenilirlik analizi tarafınızdan yapılan Örgütsel Güven Düzeyi Belirleme Ölçeği'ni kullanmak için izninizi rica ediyorum. Yardımcı olursanız memnun olurum.Şimdiden teşekkürler
İyi çalışmalar dilerim.

Zeynep ÖZDERE

Ercan YILMAZ, Associate Professor
N.E. University, Education Faculty,
Department of Educational Sciences
Meram /KONYA
Doç. Dr. Ercan YILMAZ
N.E. Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi

[İçerik ve tanımlama bilgileri](#) [Geliştiriciler](#) [Türkçe](#)

ANKET YAPILAN KURUMLAR LİSTESİ

İSTANBUL BEYKOZ FATİNHOCA İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ FERDA VE TURAN TAKMAZ ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ FERİDE ALPAUTİ İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ FEVZİ ÇAKMAK ANADOLU LİSESİ
 İSTANBUL BEYKOZ FİRUSBAY İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ GALİP ÖZTÜRK ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
 İSTANBUL BEYKOZ GÖRELE İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ GÖRELE ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ GÜNDOĞDU NENE HATUN İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ GÜNDOĞDU NENE HATUN ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ GÜZELCEHİSAR İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ HACI NUMAN ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ HALİDE EDİP İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ HALK EĞİTİM MERKEZİ VE AKŞAM SANAT OKULU
 İSTANBUL BEYKOZ İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
 İSTANBUL BEYKOZ İSHAKAĞA ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ İSHAKLI İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ İSMAİL ÖZSEÇKİN İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ İSMAİL ÖZSEÇKİN ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KARLITEPE İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KARLITEPE ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KAVACIK BORSA İSTANBUL İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KAVACIK BORSA İSTANBUL ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KAYNARCA ANAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ KILIÇLI İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ MAHMUT ŞEVKETPAŞA İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ MAHMUT ŞEVKETPAŞA ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ MEHMET EMİN PULATKONAK İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ MEHMET EMİN PULATKONAK ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ ORAMİRAL VURAL BAYAZIT İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ ÖRNEKKÖY ANAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ PAŞABAHÇE AHMET FERİT İNAL ANADOLU LİSESİ
 İSTANBUL BEYKOZ PAŞABAHÇE ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ PROF. DR. İBRAHİM CANAN ANADOLU LİSESİ
 İSTANBUL BEYKOZ RÜZGARLIBAHÇE ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SABANCI ÖĞRETMENEVİ VE AKŞAM S.OK VE AKŞAM SANAT OKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SADETTİN GÖKÇEPİNAR İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SAİT TAŞÇIOĞLU İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SEDAT SİMAVİ İLKOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SEDAT SİMAVİ ORTAOKULU
 İSTANBUL BEYKOZ SELAHATTİN KARAKAŞLI İMAM HATİP ORTAOKULU

İSTANBUL BEYKOZ SOĞUKSU İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ SOĞUKSU ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ŞAHİNKAYA İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ŞEHİT ADIL DOĞAN İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ŞEHİT ER ERSİN GÜNER İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ŞEHİT ER ERSİN GÜNER ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TEPETARLA İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TEPETARLA ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TOKATKÖY İMAM HATİP ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TOKATKÖY ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TÜRKER İNANOĞLU İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TÜRKER İNANOĞLU ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU MERAL-CELAL ARAS SPOR LİSESİ
İSTANBUL BEYKOZ YAVUZ SELİM ANAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ZAFER SARIYER İLKOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ZAFER SARIYER ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ZİYA ÜNSEL ORTAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ ZÜBEYDE HANIM ANAOKULU
İSTANBUL BEYKOZ 75 YIL CUMHURİYET İLKOKULU

ÖZGEÇMİŞ

ADI SOYADI : Zeynep ÖZDERE
DOĞUM TARİHİ : 22/11/1984
DOĞUM YERİ : Ankara
MEDENİ DURUMU : Bekar
E-MAIL ADRESİ : ogrogrzeynep@hotmail.com

EĞİTİM DURUMU

2003-2007 Eskişehir Anadolu Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği
1998-2001 Ankara Yenimahalle Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi
1991-1998 Ankara Orhan Eren İlköğretim Okulu

İŞ TECRÜBESİ

2009-Devam ediyor Milli Eğitim Bakanlığı'nda Okul Öncesi Öğretmeni