

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN YÖNETİME KATILIM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Murat YILDIZ
1510120107

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK

İSTANBUL 2017

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN YÖNETİME KATILIM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat YILDIZ

1510120107

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ

Yrd. Doç. Dr. Meryem Demir GÜDÜL

İSTANBUL 2017

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
TABLolar LİSTESİ.....	IV
SİMGELER LİSTESİ.....	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
ÖZET.....	X
ABSTRACT	XII

BÖLÜM I

GİRİŞ

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

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Yönetim.....	6
2.1.1. Eğitim Yönetimi	7
2.1.2. Okul Yönetimi	8

2.1.3.	Okul Yönetimi ve Karar Verme Süreci	11
2.1.4.	Katılımcı yönetim	12
2.2.	Eğitimde Örgüt Kavramı.....	14
2.3.	Güven	15
2.3.1.	Örgütsel Güven	16
2.4.	İlgili Araştırmalar	18
2.4.1.	Yönetime Katılımla İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	18
2.4.2.	Yönetime Katılımla İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	23
2.4.3.	Örgütsel Güvenle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	25
2.4.4.	Örgütsel Güvenle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	29

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.	Evren ve Örneklem	36
3.2.	Veri Toplama Araçları	36
3.2.1.	Öğretmen Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.2.2.	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği	37
3.2.3.	Yönetime Katılım Ölçeği.....	38
3.3.	Verilerin Toplanması	38
3.4.	Verilerin Çözümlemesi ve Analizi.....	39

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.	Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular.....	41
4.2.	Grubun Örgütsel Güven Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular.....	42
4.3.	Grubun Yönetime Katılım Ölçekleri Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular	43

4.4. Cinsiyet Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular	44
4.5. Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular.....	47
4.6. Meslekteki Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular.....	50
4.7. Branş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular.....	54

BÖLÜM V

SONUÇLAR TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar.....	60
5.2. Tartışma.....	62
5.3. Öneriler	64
5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler	64
5.3.2. Araştırmacılara Öneriler	65
KAYNAKÇA	66
ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU	79
ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	80
YÖNETİME KATILIM ÖLÇEĞİ	82
ARAŞTIRMA İZİNİ VALİLİK OLURU.....	83
ÖLÇEK UYGULANAN OKUL LİSTESİ.....	85
OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ.....	86
YÖNETİME KATILIM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	87
ÖZGEÇMİŞ.....	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 3. Kıdem (Meslekteki Hizmet Yılı) Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	42
Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 5. Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	43
Tablo 6. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	43
Tablo 7. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	44
Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	44
Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	45
Tablo 10. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	45
Tablo 11. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	46
Tablo 12. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	46

Tablo 13. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	47
Tablo 14. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	47
Tablo 15. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48
Tablo 16. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48
Tablo 17. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	49
Tablo 18. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	49
Tablo 19. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	50
Tablo 20. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	50
Tablo 21. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Meslekte Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	51
Tablo 22. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	52

Tablo 23. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	52
Tablo 24. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	53
Tablo 25. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	53
Tablo 26. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	54
Tablo 27. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	54
Tablo 28. Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	55
Tablo 29. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	56
Tablo 30. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	56
Tablo 31. Yönetime Katılım Ölçeği Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	57

Tablo 32. Yönetime Katılım Ölçeği Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
Tablo 33. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Algılanan Puanları ile Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Beklenen Puanları Arasındaki İlişkiler.....	58
Tablo 34. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Algılanan Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler	59
Tablo 35. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Beklenen Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler	59
Tablo 36. Yönetime Katılım Ölçeği Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler.....	59

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
$\% yığ$	Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
\bar{x}	Aritmetik ortalama değeri
$ss -$	Standart sapma değeri
sd	Serbestlik derecesi
N	Dağılıma ait veri sayısı
p	Anlamlılık katsayısı
KT	Kareler Toplamı
KO	Kareler Ortalaması
x^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

Yönetime katılma ve örgütsel güven birbiriyle ilişkili kavramlardır. Örgüt çalışanlarının güven duydukları örgütlerde yönetime katılmaya daha istekli olmaları beklenmektedir. Öğretmenler, karar sürecinde ne kadar etkili ise çalıştıkları kurumu benimseme ve özümseme, kararların uygulanması noktasında da o kadar hassasiyet gösterirler. Ayrıca çalışanların yönetime katılım şansı buldukları örgütlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olması beklenir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile yönetime katılım algı ve beklentileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ortaya konan sonuçlar ve önerilerin eğitim öğretim sürecinde eğitim yöneticilerimize ve tüm öğretmenlerimize faydalı olması beklenmektedir.

Araştırma giriş, ilgili alanyazın, yöntem, bulgular ve yorumlar, sonuçlar tartışma ve öneriler başlıkları altında beş bölümden oluşmaktadır.

Bu çalışmada görüş, öneri ve yönlendirmeleriyle desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Hasan Şimşek'e teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecinde ölçeklere verdikleri içten cevaplarla değerli zaman ve görüşlerini paylaşarak bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan meslektaşlarıma, mesai ve sınıf arkadaşlarıma Kenan Tekingündüz, Nursel Tekingündüz ve Metin Korkmaz'a; yabancı dil çevirileri konusunda yardımlarını esirgemeyen meslektaşım Mukaddes Söğüt'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim sonunda ortaya çıkan bu araştırma sürecindeki sabrı ve sevgisi ile desteğini esirgemeyen sevgili eşim Emine ile oyun ve sevgi zamanından bir bölümünü harcamak zorunda kaldığım sevgili oğlum Fatih'e sonsuz sevgiyle teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Enstitüsü	:	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	:	Eğitim Bilimleri
Programı	:	Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Hasan Şimşek
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek lisans – Temmuz 2017

ÖĞRETMENLERİN YÖNETİME KATILIM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Murat Yıldız

Bu araştırmada, İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yönetime katılım algıları ile örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete, yaşa, meslekteki hizmet yılına, branş türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediği; ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile yönetime katılım algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı incelenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve yönetime katılım düzeylerine etki eden olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti eğitim süreçlerinin niteliğinin artırılmasına katkı sağlayabilir.

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evrenini 2016 - 2017 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesindeki 24 devlet ortaokulunda görev yapan 600 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma için örneklem grubu oluşturulmamış, evren ile çalışılmıştır, 176 anket geri dönmüş, 9 anket hatalı veya eksik bilgi girişi nedeniyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırmaya dâhil edilen geçerli anket sayısı 167'dir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini tespit etmek için Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 40 soru

ve yeniliğe açıklık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve çalışanlara duyarlılık olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Öğretmenlerin yönetime katılım algılarını ve beklentilerini ölçmek için ise Aldemir (1996) tarafından geliştirilmiş olan Yönetime Katılım Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek algılanan katılım ve beklenen katılım olmak üzere 2 alt boyut ve 12 soru içermektedir.

Verilerin çözümlenme ve analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklere ait verilerin yüzde ve frekans değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçeklerine ait puanların; öğretmenlerin cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için Bağımsız Grup t testi, yaşına, meslekteki hizmet yılına (kıdem) ve branşına göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis-H Testi analizi ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar oluştuğunu tespit etmek için de Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenlerin yönetime katılım beklentisi cinsiyete göre değişmektedir. Kadın öğretmenler daha fazla yönetime katılım beklentisi taşımaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi cinsiyete, yaşa, meslekteki hizmet yılına (kıdem), branşa göre değişmemektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algısı cinsiyete, yaşa, meslekteki hizmet yılına (kıdem) ve branşa göre değişmemektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe çalışanlara duyarlılık algı düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe yöneticiye güven düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe yeniliğe açıklık algı düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algı düzeyleri ile yönetime katılım beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Sonuç olarak öğretmenlerin yönetime katılım algısı örgütsel güven düzeylerini etkileyen faktörleri dikkate alan bir yönetim anlayışı uygulamak eğitim ortamının dolayısıyla da eğitim süreçlerinin niteliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgüt, güven, örgütsel güven, yönetim, yönetici, yönetime katılım, ortaokul.

ABSTRACT

Institute	:	Social Sciences
Department	:	Educational Sciences
Programme	:	Training Management and Planning
Supervisor	:	Prof. Dr. Hasan Şimsek
Type and Date of Graduate	:	Master – July 2017

A RESEARCH ON RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS’ ORGANIZATIONAL TRUST LEVELS AND ATTITUDES TOWARDS PARTICIPATION IN SCHOOL MANAGEMENT (ISTANBUL PROVINCE, FATİH DISTRICT EXAMPLE)

Murat Yıldız

This study aims at contributing the education process by determining the relationship between organizational trust and teacher expectations in school management.

We used descriptive survey technique in this research. This study consisted of 600 teachers, working in 24 different state secondary schools in Fatih district of İstanbul province. The surveys were delivered to 600 teachers. 167 surveys were found to valid and used in the analysis.

In order to determine the organizational trust levels, we used Turkish translation of “Organizational Trust Scale” (Kamer, 2001). This scale consists 40 questions under 4 dimensions; co-workers sensibility, trusting in school principal, being open to innovations and communicational atmosphere, in the school. We, also, used “The Scale of Participation in Management” by Aldemir (1996) to measure the teachers’ perception of participating in management. This scale consists of 2 parts; perceptual participation and expectational participation through 12 questions.

We used SPSS 24.0 package and calculated the percentage values of demographic qualifications, and standart deviations and arithmetic averages of the scores of scales. Independent Group t test was used to measure, whether there is meaningful difference between genders; Kruskal Wallis-H Test was used to measure, if there is a meaningful difference in age, occupational seniority and teaching branch, and Mann Whitney-U test was used to determine the difference between scores organizational trust and participation in management.

The results indicate that teachers' expectations of participating in management differ based on gender. Female teachers have more expectations than men to participate in management. Teachers' organization trust levels vary based on gender, age, occupational seniority and teaching branch. Teachers' perception of participation in management shows significant difference based on gender, age, occupational seniority and teaching branch. We observed that the more the raising of teachers' participation in management, the higher the levels of organizational trust; the higher their perceptions of co-workers sensibility, the higher the trust in school principal and the level of being open to innovations. We found a meaningful reationship between the perception of participation in management and the expectation about participation.

Key Words: Teacher, organizational trust, school management, school principal, participation in school managemet, secondary school.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar, araştırmada değinilen kavram ve terimlerin tanımlarına ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yönetime katılım algıları ile örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete, yaşa, meslekteki hizmet yılına, branş türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğinin; ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile yönetime katılım algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının incelenmesidir.

1.2.Problem Durumu

Eğitimin kalitesi ve verimliliği özel önem arz etmektedir. Verimlilik için en temel unsurlardan biri iş huzurudur. Çalışanların yöneticilerle sıkı ve olumlu iletişim içinde olduğu, kararlara katılımda istekli olduğu kurumlarda verimlilik üst düzeydedir.

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanması olarak da tanımlanabilir. Eğitim sisteminin yapısı ve amaçları genellikle bu alanın sınırlarını belirler. Nasıl ki yönetimin eğitime uyarlanmasından eğitim yönetimi meydana geliyorsa eğitim yönetiminin okula uyarlanması sonucu oluşan uygulamalardan da okul yönetimi meydana gelir (Bursalıoğlu, 2005).

Kamu yönetimi kavramı eğitim yönetimini kavramını da kapsar. Eğitim yönetimi, genel yönetim alanlarındaki gelişmelerden ve kamu yönetiminden büyük ölçüde etkilenir (Taymaz, 1995). Okul yönetimi alanında yapılan bazı araştırmalar örgüt iklimi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu araştırmalarda elde edilen ortak bulgu,

etkili okul oluşturabilmek, sağlıklı bir okul ikliminin oluşturulmasına bağlıdır (Acet, 2006). Kararlara katılımın yöneticilerce teşvik edilmesi, çalışanlara kararlara katılım fırsatları sunulması örgüt iklimine olumlu etki eden faktörlerdendir.

Yönetim boyutunun her iki ucunda da insan ve insan ilişkilerinin olması, birçok değişkene bağlı olarak yöneticilerde farklı davranış tarzlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yöneticilerin asıl görevi kurumların amaçlarını yerine getirmektir, bu görevleri sırasında değişik durumlar karşısında ortaya çıkan tepkiler hareketler onların davranış tarzlarını meydana getirmektedir (Güven, 2007).

Okul yöneticilerinin görevleri liderlik ve yönetim olmak üzere iki kısımdır. Başarılı bir eğitim yöneticisinin bu iki kavramın etki derecesine önem vermesi gerekir. Yöneticiler atama yoluyla geldiğinden, geldikleri makamın sağladığı yetkiden güç alarak göreve başlarlar. Lider olarak kabul edilmesi ise belirlenen hedeflere ulaşmada iletişim becerisi, bilgisi, sorunları çözümedeki yaklaşımı, kararlılığı, çok yönlü düşünebilmesi, çalışanlar ve öğrenciler, veliler tarafından benimsenmesine bağlı olduğu söylenebilir. Yöneticinin lider olarak kabul edilmesi, çalışanların davranışlarını etkilemede ve yönlendirmede becerikli olmasını gerektirir. Bu etkileme gücüne sahip olmayan yönetici, sadece yönetme özelliğine sahip olarak nitelenebilir (Bursalıoğlu, 1991).

İletişim, insanların duygu, düşünce, inanç, tutum ve davranışlarını sözlü, yazılı ve sözsüz olarak iletmesidir. İletişim sayesinde insanlar, kurumlar ve toplumlar arasında etkileşim sağlanır. İnsan yaşamını iletişim kurarak sürdürür. Bu yüzden örgütler kurulurken, örgütsel unsurların bir araya getirilip, organize edilmesinden sonra, çalışanların belirlenen amaçlara yönlendirilmeleri iletişimle olur. İyi bir iletişim, koordine edilmiş sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Etkin bir iletişim ise tüm yönetim faaliyetleri için temel bir öneme sahiptir (Tutar, 2003).

Örgüt yöneticilerinin örgütsel güveni sağlamak üzere yüksek iletişim becerileri, sorun çözme kabiliyetleri ve zaman yönetimi becerileri olmalıdır. Özellikle çatışma yönetimi becerileri yöneticilerin muhakkak yetenek ya da tecrübe sahibi olması gereken bir alandır. Böylelikle çatışmalar olumlu ilişkilere dönüştürülerek örgütsel güven sağlanabilir.

Yönetime katılma, ortak sorunları çözmek, verimliliği artırmak amacıyla; çalışanlarla yöneticilerin işbirliği yapmalarını sağlayan sistemdir. Yönetime katılma, yönetim üzerinde güç dengesinin kurulması ile sağlanmalıdır. Güç yetki ve sorumlulukların dağıtımı ile katılımcı bir yapıya kavuşur, aksi halde gücün üst kademedeki ve belirli kişilerde toplanması durumunda yönetime katılımdan söz edilemez. Eğer yetki ve güç örgüt bünyesinde çeşitli düzeylere dağıtılırsa yönetimin katılımcılığından söz edilebilir. Yönetim sürecini etkileyip değiştirebilecek boyutta olmayan sözde çalışan katılımları, göstermelik söz ya da oy haklarının bulunması örgütün gerçek anlamda katılımcı bir yönetimle yönetildiği anlamına gelmez. Gerçek manada bir yönetime katılım bütün çalışanları yönetim sürecinde etkin kılan bir yönetim olmalıdır (Erdoğan, 2000).

Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenlerin güdülenme düzeylerinin yüksek olması beklenir. Ayrıca okul yönetimine karşı direnme ve tepki eğilimi içerisinde bulunan bazı informal gruplar, karara katılma sürecine dahil edildikleri takdirde okul idaresi ve diğer toplulukları daha iyi tanıma ve onlarla daha yakın ilişki kurma fırsatı bulabilirler. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin rol alması okuldaki örgütsel öğrenme sürecini de olumlu yönde etkiler. Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenler, birlikte verilen kararların uygulanması ve amacına ulaşması için daha fazla gayret gösterip, kararların savunucusu olabilirler (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). Yöneticiler, kuruluşun amaç ve beklentileri ile çalışanların amaç ve beklentileri arasındaki uyumu sağlayıp, tüm becerileri ve yeteneklerini ortak amaçların gerçekleştirilmesi için kullanmalıdırlar (Çetinkaya ve Gülmez, 1999).

1.3. Problem Cümlesi

İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında çalışan öğretmenlerin yönetime katılım algıları ile örgütsel güven düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem (meslekteki hizmet yılı) ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ve yönetime katılım algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.4. Alt Problemler

- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yönetime katılım algıları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yönetime katılım algıları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yönetime katılım algıları meslekteki hizmet yılına (kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri meslekteki hizmet yılına (kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yönetime katılım algıları branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Fatih İlçesi ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile yönetime katılım algıları arasında bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğretmen algılarına göre örgütsel güven düzeyi ve öğretmenlerin yönetime katılım algılarının hangi değişkenlere göre farklılaştığını inceleyerek varsa öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ve yönetime katılım düzeylerine etki eden olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti yoluyla eğitim süreçlerinin niteliğinin artırılması için konu araştırmaya değer bulunmuştur.

1.6. Sayıtlar

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin veri toplamak amacıyla kullanılan ölçme araçlarını (ölçekleri) içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

• Araştırma İstanbul İli Fatih ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile,

- Araştırma verileri, 2016-2017 eğitim - öğretim yılında toplanan verilerle,
- Araştırmada elde edilen bulgular “Yönetime Katılım Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği”nin 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.

1.8.Tanımlar

Örgüt : Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kişilerin veya kurumların oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat. (TDK, 2015)

Örgütsel Güven : Örgüttekilerin karşılıklı olarak açık, güvenilir, birbirine ve işe ilgi gösteren, realist davranışlar sergilemeleri ve örgütün ana hedeflerine, kurallarına ve ortak değerlerine hâkim olunmasıdır. (Yılmaz, 2006)

Yönetime Katılım : Bir işletmede çalışanların temsilcileri yoluyla ya da doğrudan o işletmede alınan tüm kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır. (Dicle, 1980, s.11)

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi, örgüt, güven, örgütsel güven vb. kavramlar irdelenmiş ve yönetime katılım ile örgütsel güven konularında daha önce yapılmış yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Yönetim

Karip (2005), yönetimin insanlık tarihinin başlangıcından beri süregelen bir kavram olduğunu ifade etmekte; eğer bir grup çalışması yapılacaksa ve her türlü etkinliğin işbirliği ve koordinasyon içinde yürütülmesi isteniyorsa, güçlü bir yönetsel yapının kurulması ve örgütlemenin iyi yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Erdoğan'a göre (2000) yönetim, kurumların amaçlarına ulaşmasını sağlamak için mevcut bütün kaynak ve imkânların en iyi şekilde kullanılması ve bir grup çabası ile işlerin başarıyla bilimi ve sanatıdır.

Eren'e göre (2001) yönetim, bireyleri amaçlar doğrultusunda yönlendirmek ve yönlendirilen bu bireylerin aralarındaki işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlayabilmek için yapılan çalışmaların bütünüdür.

Kaya'ya göre (1986) yönetim, örgütü amaçlarına ulaştırır ve onu yaşatır. Yönetimin bu görevi yerine getirebilmesi için, örgütlerdeki bireysel farklılıkların ve çalışmaların ötesinde personelin davranışlarının en etkili ve verimli bir şekilde örgütün amaçlarına hizmet edecek bir şekilde yönlendirilmesi gerekir. Bu kural, formal ya da informal tüm örgütler için geçerlidir. O halde yönetim, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan araçlarla ilgili evrensel bir süreçtir.

Aydın'a göre (2005) yönetim, belirli bir takım amaçları gerçekleştirmek için kurulan formal bir örgütün amaçları doğrultusunda, örgütteki insan ve madde

kaynaklarının yönlendirilmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi eylemlerinin bütünüdür. Tüm örgütlerin yönetimindeki temel amaç, örgütü amaçlarına ulaştırmaktır. Bunun için de örgütteki madde kaynakları ve bireylerin çabalarının esgüdümlemesi gerekir.

Bedeian'a göre (1993), yönetimin örgütteki insan kaynaklarını ve eldeki materyallerin en etkili bir şekilde kullanılması ile amaçlanan sonuçlara ulaşma süreci olarak ifade edilmesi, yönetim tanımlarının ortak bir özelliği olarak görülmektedir (Bedeian, 1993).

Başka bir ifade ile yönetim; çeşitli yöntem, teknik ve ilkeler ile eldeki kaynakların etkili bir biçimde kullanılarak, örgütün amaçları doğrultusunda yaşatılması ve geliştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir.

2.1.1. Eğitim Yönetimi

Ilgar'a göre (1996) eğitim yönetimi, bir toplumun eğitim ihtiyaçları doğrultusunda kurulan eğitim sistemi ve bu sistem içindeki tüm örgütleri kapsayan ve eğitim ile ilgili tüm kurum, kuruluş ve okulların işleyişini düzenleyen bir bilim dalıdır. Eğitim yönetiminin amacı, eğitim programlarının ve öğretim hizmetlerinin etkili bir şekilde uygulanmasını; personelin amaçlar doğrultusunda ve uyum içinde çalışmasını ve örgütteki parasal kaynak, bina, araç ve gereçlerin verimli bir biçimde kullanılmasını sağlamaktır.

Başaran (2000) ise eğitim yönetiminin amacını, toplumların eğitim ihtiyacını karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen birtakım amaçları gerçekleştirmek için etkili bir şekilde işletmek ve çağın gerektirdiği şekilde sürekli geliştirmek olarak ifade etmektedir. Eğitim ile ilgili örgütlerin ihtiyacı olan tüm kaynaklarının sağlanması, bu kaynakların en etkili bir şekilde kullanılması; belirlenen plan, program, politika ve alınan kararların uygulanması ile ilgili süreçlerin tümü eğitim yönetiminin kapsamı içerisindedir. Eğitim yöneticileri başlarında buldukları örgütleri, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri ile örgütün kendine özgü amaçları doğrultusunda yönetirler (Taymaz, 2000).

Eğitim yönetimi, eğitim alanı ile ilgili karar, politika ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilenir. Eğitim yöneticileri, örgütlerinin amaçlarını

gerçekleştirebilmek için genel yönetimin kuram, teknik, yöntem ve ilkelerinden faydalanırlar. Bu ilke, teknik ve yöntemler; planlama, eşgüdümleme, karar verme ve grup çalışmalarını amaçlara yönlendirme konularında yöneticilere yol gösterir ve yardımcı olur (Kaya, 1986).

Eğitim yönetimi, amaçları ve işlevleri yönünden iş ve kamu yönetiminden çeşitli farklılıklar gösterir. Eğitim yönetimi kavramını diğer kurumların yönetiminden ayıran, eğitimin kendine özgün bir yapısının olmasıdır. Toplumsal bir kurum olan eğitimin özgün bir yapıda olması, eğitim yönetimini de özgün hale getirir (Aydın, 2005).

Eğitim yönetimi, genel yönetim anlayışının eğitim örgütlerine uyarlanması ile kendine özgü bir yapı kazanmış ve bu yapı içerisinde eğitim örgütlerinin amaçları doğrultusunda yaşatılmasını sağlamayı amaç edinmiş bir bilim dalı olarak da ifade edilebilir. Erdoğan (2006) eğitim yönetimini, kamu yönetiminin özel bir alanı olarak görmeyi de mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Bunun nedeni olarak ise, ülkemizdeki eğitim-öğretim çalışmalarının yürütüldüğü okullar ve diğer kurumların neredeyse tamamının devlet tarafından belirlenen politikaları uygulamakla yükümlü olmaları gösterilmektedir.

2.1.2. Okul Yönetimi

Bursalıoğlu'na (2005) göre, "Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir." Eğitim sisteminin amaçları ve yapısı, okul yönetiminin sınırlarını çizer.

Okul, eğitim sistemi içinde lider bir alt sistem konumunda ve rolündedir. Okul, bu yönleri ile ele alınıp, çözümlendiğinde üç önemli özelliği ön plana çıkar (Açıkalın, 1998, s.2).

1. Okul, eğitim sisteminin en işlevsel parçası durumundadır.
2. Okul, eğitim sisteminin eylemsel sınırlarını çizer ve çevresini belirler.
3. Okul, eğitim sisteminin her basamağında üretim amaçlı somut bir örgütlenmedir.

Şişman ve Turan'a göre (2005); okul yönetiminde ana babalar, baskı grupları, siyasal örgütler, iş piyasası vb. önemli bir yer tutmaktadır. Okul yöneticileri, okul yönetimindeki tüm bu unsurları dikkate almak durumundadır. Okul yöneticilerinin okulun insan kaynağı ve diğer kaynaklarının sağlanması, amacına uygun olarak kullanılması, eğitim ve öğretimle ilgili her türlü etkinliklerin planlanıp uygulanması, denetleme ve değerlendirme çalışmalarının yapılması; okuldaki tüm öğeler arasında işbirliği, iletişim ve eşgüdümün sağlanması; ortaya çıkan sorunların çözülmesi gibi sorumlulukları vardır. Yöneticilerin, bu sayılanları gerçekleştirirken kurum içi ve kurum dışındaki güç dengelerini ve bunların beklentilerini dikkate almaları gerekir.

Başaran (2000) okulu, "eğitim örgütünün halkla yüz yüze gelinen kapısı" olarak ifade etmektedir. Okul ve toplum birbirini önemli ölçüde etkilemektedir. Toplumdaki sorunlar aynı anda okulu, okuldaki sorunlar da toplumu etkiler. Okul, eğitim örgütlerinin toplumla en yakın olan bir kuruluşu olmasından dolayı toplumdaki sorunlardan ilk önce etkilenir. Eğitimin üst düzeydeki örgütleri ise toplumdaki problemleri daha sonra hissetmeye başlar. Bu yüzden okulların örgütlenmesi, eğitimin diğer üst yan kuruluşlarının örgütlenmesinden daha önemlidir. Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, okulun iyi örgütlenmesi gerekir. Okul iyi örgütlenemezse, eğitim sistemi ve buna bağlı olarak diğer sistemler büyük sorunlarla karşı karşıya kalabilir.

Okulların, eğitim yönetimi alanı içinde bir uygulama ve değerlendirme alanı olduğu ve okullardaki sorunların eğitim yönetimini; eğitim yönetimindeki sorunların da okulları önemli ölçüde etkilediği söylenebilir. Eğitim sisteminde yaşanabilecek bu problemlerin, toplumun diğer kesimlerini de etkileyebileceği hususu göz önüne alındığında okullardaki örgüt yapısının önemi daha iyi anlaşılabilir.

Okul, eğitim sistemi içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu önem, okulun eğitim yönetimini meydana getiren "tipik" bir kurum olması, sistem içinde önemli bir parça konumunda ve değerlendirme çalışmalarında önde gelen bir araç olmasından kaynaklanmaktadır. Sistemin verimli olması okula bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında da, okul yönetimi ve yöneticilerin sistemin başarısı üzerinde önemli ölçüde etkilerinin olduğu görülmektedir. Eğitim sistemi ile okulun verimliliği arasında bir neden-sonuç ilişkisi olduğu söylenebilir (Akçay, 1996). Okul

yönetiminin önemi, yönetimin görevlerinin öneminden gelmektedir. Örgütün amaçlarına uygun olarak yaşatılması yönetimin temel görevidir. Okul yönetiminin ise görevi okulu gayelerine uygun bir biçimde yaşatmak ve geliştirmektir (Bursalıoğlu, 2005).

Okul yöneticisi, yönettiği okulu bir sistem olarak algılayarak çözümleyebilen, okuldaki maddi kaynaklar ve insan kaynaklarının tümünü en verimli ve etkili şekilde kullanarak kurumun amaçlarını gerçekleştirecek biçimde harekete geçiren ve yasalardan aldığı yetkiye dayanarak görev yapan kişidir. Yönetici yönetim süreçlerini uygulayabilme yeterliliğine sahip olmalıdır (Demirel, 2001).

Yöneticilerin kullandıkları yönetim süreçlerini aşağıdaki biçimde özetleyebiliriz:

- **Karar verme**, bir sorunun çözümüne ilişkin alternatiflerden en uygununu seçmektir. Karar süreci, örgüte ilişkin değişiklik yapmak, bir çatışmayı önlemek ve çözmek amacıyla kullanılır (Erdoğan, 2000).

- **Planlama**, neyin, ne zaman, nerede, nasıl ve kim tarafından yapılacağından önceden araştırılması süreci olarak” tanımlanabilir. Başaran, planlamayı okulun eğitim, örgüt ve yönetim amaçlarını gerçekleştirmek için gereken girdilerin sağlanma ve kullanma şekillerinin kararlaştırılması süreci olarak tanımlamaktadır (Başaran, 2000).

- **Örgütlenme (organize etme)**, bir organizasyonun çalışması için ihtiyaç duyulan her şeyi sağlama, hedeflenen amaca ulaşılabilmesi için en uygun yapıyı kurma olarak tanımlanır. Okulların örgütlenmelerinde ve yönetimlerinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikler esas alınmaktadır (Erdoğan, 2000).

- **Eş güdümlenme**, okulda bulunan tüm güçleri birbirine uyumlu biçimde eğitim amaçlarına yöneltmedir. Eş güdümlenme, okulda bulunan ve okulun amaçlarını gerçekleştirmek için gereken her türlü gücü konu edinmektedir. Yönetici, eğitici ve hizmetli personelin birbirlerini tamamlamadığı durumlarda etkin bir yönetimden söz edilemez (Başaran, 2000).

- **İletişim**, kişiler arası ilişkileri geliştirerek, insan davranışını değiştirmek, görevleri gerçekleştirmek, örgüt içi bir haberleşme ağı kurmak ve etkili bir koordinasyon sağlamak gayesiyle kullanılır. Erdoğan'ın (2000) belirttiği gibi planlama, karar verme, örgütlenme, eş güdümlenme ve denetim değerlendirme gibi temel yönetim süreçlerinin başarısı etkili bir iletişime bağlıdır (Taymaz, 2000).

- **Denetleme**, örgüt işlerinin verilen emirlere, yasalar, bütçe ve planlara uygun olarak yapılıp yapılmadığını yönetici tarafından görülmesidir. Eğitim örgütlerinde denetimin gayesi okulun etkililiğini sürdürmek ve sağlamaktır. (Kaya, 1999).

- **Değerlendirme**, yetersizliklerin ortadan kaldırılması için başvuru olan bir yoldur. Başka bir ifadeyle iş görenlere daha iyi olmaları için yardım etme yoludur (Erdoğan, 2000). Yönetici, öğretmenleri değerlendirirken temel olarak onların gelişimini amaçlamalı yani değerlendirme süreci geliştirici olmalıdır. Türk Milli Eğitim sisteminde eğitim öğretim süreci ve iş görenleri ilgili yönetmelikler çerçevesinde birinci düzeyde okul yöneticisi, ikinci düzeyde ilçe il Milli Eğitim Müdürlüklerinin yöneticileri ve üçüncü düzeyde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişleri tarafından olmak üzere üç ayrı düzeyde denetlenmektedir (Başaran, 2000).

2.1.3. Okul Yönetimi ve Karar Verme Süreci

Yönetimin temel işlevi, amaçlara ulaşılması için etkili kararlar almak ve onların eksiksiz yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle bütün yönetim birimlerinde karar verme mekanizması vardır. Yönetim yapısal olarak insanlar ve onların eylemleri ile ilgilenirken, işleyiş yönünden ise karar verme süreci ile ilgilenir (Yozgat, 1994). Yönetim süreçlerinin niteliği karar verme süreci ile yakından ilgilidir. Çünkü diğer bütün süreçler karar verme ile örülmüş ve bütünleşmiştir. Bundan dolayı karar verme yöneticilerin en temel sorumluluklarından birisidir (Erdoğan, 2000).

Okul yönetiminde okul yöneticisi karar süreci yönünden öncelikle, okul yönetimini etkileyen öğelerin her birini karar organları olarak görmeli ve kabul edebilmelidir. İkinci olarak eğitim örgütlerinde çalışanların karar sürecinde etkin rol almalarının önemini kavramalı ve buna uygun hareket etmelidir (Bursalıoğlu, 2002).

Eğitim yöneticisinin karar vermede izlemesi gereken ilkelerden birisi de, karar verme sürecinde, astlarına ve o karardan etkilenecek kimselere katılma olanağı vermesidir (Bursalıoğlu, 2002). Kurumların etkili çalışması için, o kurumun başarı ve başarisızlığından etkilenen insanların yönetime katılması gerekmektedir (zden, 2002).

Bir kararın sonuçlarından etkilenen birey veya gruplar karar alma sürecine ne kadar etkin katılırsa, kararın uygulanmasına da o kadar katılır. Karar alma sürecinin dışında tutulan birey veya gruplar alınan kararların uygulanmasına da o kadar karşı çıkarlar (Bursalıoğlu, 2002). Demokratik bir örgüt ortamında alınan kararlardan etkilenen kimselerin, bu kararlarda söz sahibi olması gerekmektedir. Yönetimde birey tek basına karar veremez. Birey rgt ortamı içinde var olan karmaşık ilişkilerden etkilenir (Aydın, 2000).

Karar verme bir durum veya sorun karşısında, belirli bir amaca ulaşmak için düşünülen çözüm yollarının ya da eylemin seçilmesidir. Her türlü yönetim düzeyinde ortaya çıkan veya çıkabilecek problemlerin çözümünde kullanılabilecek seçeneklerin olması durumunda karar verme işlemi ortaya çıkar (Erbek, 1997). Karşılaşılan bir sorunun çözümüne ilişkin bir planın oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesi karar vermenin diğer boyutudur (Uras, 1995). Karar süreci, karar vermenin sadece kendisi değil, kararın uygulanmasının da gerekli olduğunu ifade eder (Hanson, 2003). Tüm alışanların alınacak kararlara ve örgüt içindeki her türlü etkinliklere katılımlarının sağlanması, onların katılımı önemseme duygularını arttıracak, bu konuda verimliliğin ve örgüt içi uyumun, beraberliğin ve düzenin sağlanmasını arttıracaktır (ztekin, 1997).

2.1.4. Katılımcı yönetim

Yönetime katılma, ortak sorunları çözmek, verimliliği arttırmak gayesiyle; yöneticilerle çalışanların işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizmadır. Yönetime katılma, yönetim üzerinde güç dengesinin kurulması ile sağlanmalıdır. G yetki ve sorumlulukların dağıtımı ile katılımcı bir yapıya kavuşur, aksi halde gücün üst kademede ve belirli kişilerde toplanması durumunda yönetime katılımdan söz edilemez. Eğer rgt içerisinde g çeşitli boyutlara yayılırsa katılımcı bir yönetimden söz edilebilir. Tüm kademelerde görevli tüm çalışanları yönetim

sürecinde etkin kılan bir katılma, gerçek manada bir yönetime katılım olacaktır (Erdoğan, 2000).

Yönetime katılma anlayışı, ülkeler arasında ve kuruluşlar arasında farklı şekillerde uygulanmaktadır. Ülkelerin gelişmişliği, demokrasi anlayışı, kuruluşların yapısı, katılımın hangi düzeyde uygulanacaklarını belirleyen etkenlerdir. Uygulamalar, şartların uygunluğuna ve demokratik birikimlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Okul Müdürleri de araştırma, geliştirme ve yenileme alanlarında, çalışanlarının araştırma ve geliştirme çalışmalarına yönelmelerine rehberlik etmeli ve onların görüşlerini de alarak onları bu konuda cesaretlendirmelidirler (Bursalıoğlu, 1991).

Katılımcılık, tüm çalışanların aynı hedefler doğrultusunda kenetlenmesidir (Yeşiloğlu, 1998). Değişen üretim ve hizmet sektörlerinde iç ve dış müşteriler kendilerini ilgilendiren kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına katılıp, bu konularda fikir belirtmek istemektedirler. Bu durum kurum stratejilerinin belirlenmesinde tam katılımcılığı beraberinde getirmektedir.

Tam katılımcılık birçok insan ve süreci içerir. Tam katılımcı sistemde süreçler birbirine bağlandıktan ve ortak hedefler için birlikte çalışmaya başlandıktan sonra, işletme ve çalışanları tam katılımcılığın yararlarına ulaşabilir. Bunun sağlanabilmesi için bütün iş görenler birlikte çalışmalıdır (Bozkurt, 1995).

Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenlerin güdülenme düzeylerinin yüksek olması beklenir. Ayrıca okul yönetimine karşı direnme ve tepki eğilimi içerisinde bulunan bazı informal gruplar, karara katılma sürecine dahil edildikleri takdirde okul idaresi ve diğer toplulukları daha iyi tanıma ve onlarla daha yakın ilişki kurma fırsatı bulabilirler. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin rol alması okuldaki örgütsel öğrenme sürecini de olumlu yönde etkiler. Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenler, birlikte verilen kararların uygulanması ve amacına ulaşması için daha fazla gayret gösterip, kararların savunucusu olabilirler (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Katılımcı yönetim anlayışında, organizasyon içerisindeki bireylerin çeşitli alanlarda yönetime katılımı sağlanmaktadır. Eğitim yönetiminde, güç ve

sorumlulukların paylaşıldığı, kararların beraber alındığı, izleyicilerin değil, işbirliği yapan ve alınan kararlarda söz hakkı olan bireylerin söz konusu olduğu demokratik katılımcı yönetim gerektirmektedir (Kaya, 1991) Yöneticiler, örgüt üyelerinin beklenti ve amaçları ile kuruluşun beklenti ve amaçları arasında uyum sağlayıp, bütün yeteneklerini ve becerilerini ortak amaçların gerçekleştirilmesi için kullanmalıdırlar (Çetinkaya ve Gülmez, 1999).

2.2.Eğitimde Örgüt Kavramı

Eğitim uygulamalarını hayata geçiren nihai kurum olan okulların örgütsel yapısı yönetici, öğretmen ve öğrencinin ötesinde çevre ve aileyi de kapsayan bir yapıdadır. Okul yöneticilerinin etkili uygulamalar için kurum kültürünü aile ve çevreye de yansıtacak faaliyetlerde bulunması, amaçlara aile ve çevrenin de paydaş olarak aktif katılımında bulunmasını teşvik etmesi beklenir.

Ekonomik, siyasal ve sosyal alanda ortaya çıkan gelişmeler, bilimsel araştırma sonuçları toplumları yenileşmeye zorlamakta ve etkilemektedir. Sosyal sistem olarak örgütler, bir şeyi daha iyi yapmanın yolunu bulmak, örgüt içi ve örgüt dışındaki beklentileri karşılamak amacıyla yenileşme uygulamaları yapmaya çalışmaktadır. Örgütün kısa dönemde etkililiğini sağlamak ve personelin iş doyumunu artırmak, orta dönemde örgütün çevreye uyumunu gerçekleştirmek, uzun dönemde ise örgütün varlığını sürdürebilmesi, yenileşmeye karşı örgütün sağlayabildiği uyum ile mümkün olmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Yöneticilerin astlarına karşı tutumları çalışanların örgütsel amaçlara güdülenmesinde ve var güçlerini örgüt için kullanmalarında önemli bir etkidir. Ancak yetişkinlerin özelliği gereği bir işi yapmaya güdülenmedikçe işi yapsa bile istenen düzeyde başarı gösterememektedir. Yetişkinlerin bu özelliğinden dolayı örgütlerde iş görenleri örgütsel amaçlara güdülemek önemli bir yönetim işlevi olmaktadır. Bu nedenle yöneticiye büyük görevler düşmekte, yönetmen doğru zamanda, doğru davranarak, esnek bir yaklaşımla iş göreni hedeflere güdüleyebilmelidir (Başaran,1992).

2.3.Güven

Son yıllarda işgören ve işgörenin örgütteki davranışları alanyazında önem verilen ve araştırılan konulardandır. İşgörenlerin çalıştıkları örgütlere karşı olumlu düşünceler geliştirmelerinde birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Güven duygusu da iş görenlerin davranışlarının üzerinde önemli etkisi olduğu kabul edilen psikolojik faktörlerdendir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011; Yazıcıoğlu, 2009).

Güven çok sözü edilen fakat gerçek anlamda anlaşılması ve açıklanması zor bir kavramdır. Günümüze kadar güvenin birçok tanımı yapılmasına rağmen herkes tarafından kabul edilen evrensel bir tanımlanamamıştır. Güvenin tanımlanmasında yaşanan bu zorluk güvenin insan ilişkileri, grup davranışı, yönetsel etkinlik gibi birçok süreci açıklarken anahtar bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK), güveni itimat duyma, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak açıklamaktadır. (Demir, 2015; Derin, 2011; Kalemci Tüzün, 2007; Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998; Yılmaz, 2006).

Güven üzerine yapılan ilk araştırmalarda güven, zarar görme riskini göz önüne alarak davranma gibi davranışsal durumlara vurgu yaparak açıklanmıştır. Daha sonraki araştırmalarda bireylerin dürüst olmaları ve verdikleri söze sadık olmaları gibi kişisel özellikler ön plana çıkmıştır. Günümüzdeki yapılan güven konulu çalışmalarda ise güvenin karmaşık yapılı ve çok boyutlu bir kavram olduğu üzerinde durulmaktadır (Demir, 2015; Van Maele, Forsyth ve Houtte, 2014).

Disiplinler güveni kendi perspektiflerine göre farklı farklı ele almakta ve çözümlenmeye çalışmaktadır. Lewicki ve Bunker (1996, s.114-139) bu farklı bakış açılarını üç başlıkta toplamıştır:

1) Kişilikle ilgilenen araştırmacıların çalışmalarında güven; güvenmeye hazır olan bireylerin kişiliklerinin farklı olmasına odaklanan ve bu hazırlık şeklinin gelişimsel ve sosyal bağlamsal faktörlere göre oluştuğu bir kavramdır. Güven bir inanç, beklenti veya bireyin psikososyal gelişiminden kaynaklanan bir histir.

2) Sosyologların çalışmalarında güven örgütsel bir olgudur. Güvenin hem örgütler arasında hem de örgüt içinde gerçekleşen bir durum olduğunu, bunu sağlayanın da bireyler olduğunu belirtmektedirler.

3) Sosyal psikologların çalışmalarına göre güven iki tarafın karşılıklı beklentisidir. Bu beklenti güveni geliştirebilir ya da güven oluşmasına engel olabilecek faktörler içerebilir.

Evrensel bir kavram olan güven en az beş unsur içerir. Bu unsurlar; yardımseverlik, güvenilirlik, uzmanlık, dürüstlük ve açıklık gibi literatürdeki tanımlarda sıkça rastlanan ortak öğelerdir (Hoy, Gage ve Tarter, 2006, s. 236-255):

- **Yardımseverlik:** Güvenin en temel unsurudur. Örneğin; eğitim örgütlerinde müdürlerin yardımsever olduklarına dair güvenleri olmayan öğretmenler zarar göreceklarine dair endişe duyarlar.
- **Güvenilirlik:** Davranışların yararlı ve tahmin edilebilir olduğuyula ilgili zaman içinde oluşan bir unsurdur.
- **Uzmanlık:** Karşılaşılan durumlara uygun şekilde davranış gösterebilme yeteneğidir. Güven becerikli şekilde örgütteki görevleri yönetebilmeye bağlıdır. Hareketlerinde düzensiz ve tutarsız davranan bir liderin örgütünde güven ortamı oluşması olası değildir.
- **Dürüstlük:** Dürüstlük kişinin karakteri ve doğruluğunu ifade eder.
- **Açıklık:** Sahip olunan bilginin açık şekilde paylaşılmasıdır.

2.3.1. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, tüm örgüt üyelerinin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortamdır. Bu ortamın oluşturulmasında en önemli faktörlerden biri yönetim kademesinin yaklaşımıdır. Çalışanların yönetime ve birbirlerine güven duyması, örgüt bütünündeki tüm bireyler için gereklilik olarak görülmelidir. Güven ortamının sağlanabilmesi için yöneticilere ve çalışanlara düşen görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralamak mümkündür (Asunakutlu, 2002):

1. Çalışma ortamında uyum sağlanabilir ve etkin düzenleme ve kurallar oluşturulması.
2. Örgüt içi iletişim sisteminin iyi ve sağlıklı işleyen bir durumda olması.
3. Örgüt yönetimi açısından işlevsel bir kararlara katılım sistemi ve etkin bir yetki devri mekanizmasının oluşturulması.
4. Kişilerin yeteneklerini değerli gören ve bu yeteneklerin sürekli gelişimini sağlayacak bir eğitim sisteminin kurulması.
5. Örgüt değerlerine (etik değerler) önem verilmesi.

Örgütsel güven, karmaşık bir kavram olup, birden çok faktörü içinde barındırır. Güven küçük örgütlerde liderinin kişilik özelliklerinden, büyük örgütlerde ise örgüt kültürü ve lidere güvenden kaynaklanmaktadır (Derin, 2011). Örgüt üyelerinin birbirlerinin söz, davranış ve kararları hakkında şüphe duymaması örgütsel güven olarak tanımlanmaktadır (Kramer, 2009). Tan'a (2000) göre örgütsel güven örgüt üyelerinin örgütün kendileri yararına faaliyetlerde bulunacağı ya da en azından zararına tutum göstermeyeceğine dair sahip olduğu inançlardır. Mishra ve Morrissey (1990) ise örgütsel güveni, bireyin örgütün kendisine sağladığı desteğe ilişkin algıları ve örgüt yöneticilerinin sözlerinin güvenilir olacağına ve sözlerinde duracaklarına dair inançları olarak tanımlamışlardır (Polat, 2009).

Memduhoğlu ve Yılmaz (2010) örgütsel güvenin oluşabilmesi için işgörenler arasında açık bir iletişim ortamının oluşturulması, yöneticilerin vaatlerine ve sözlerine sadık kalması, işgörenlerin çabalarının ödüllendirilmesi, terfi ve performans değerlendirme gibi süreçlerin örgüt içinde adaletli yapılması, yetki devri ve karara katılım sistemlerinin oluşturulması ve etik değerlere önem verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örgütsel güvenin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde işgörenler arası ilişkiler daha sağlıklıdır. Çünkü paydaşların birbirine güvendiği örgütlerde işgörenler daha istekli ve verimli çalışmakta, örgüte bağlılık hissetmekte, fikir ve değerler paylaşmakta ve örgütü koruma ve destekleme duygusu yaşanmaktadır.

2.4.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma ile ilgili literatürde yer alan bazı araştırmalar ve bu araştırmaların bulgularına yer verilmiştir. Araştırmalar yurt dışı ve yurtiçinde yapılan araştırmalar olmak üzere gruplandırılarak incelenmiştir.

2.4.1.Yönetime Katılımla İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye’de eğitim örgütlerinde yönetime katılma konusundaki araştırmalara ve bulgulara yer verilecektir.

Açıkgöz’ün (1984) “Öğretmenlerin Okuldaki Karara Katılımı” adlı, Ankara ilinde 15 lisede görevli 412 öğretmen üzerinde yaptığı araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin karara katılmalarına ilişkin görüşleri “çok az”, karara ilişkin görüşleri “biraz” seçeneğinde toplanmıştır, öğretmenler katılma konusuna karşı ilgi, istek ve yeterlilik boyutları açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermektedirler, öğretmenler öğretim ve yönetim kararlarına ilişkin ilgi, istek ve yeterlilik boyutları açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermektedirler.

Köklü (1995), Malatya ili ve ilçelerindeki liselerde görevli 39 müdür ve 519 öğretmen üzerinde yaptığı “Ortaöğretim Okullarında Öğretmenlerin Karara Katılımı” adlı araştırmasında, müdürlerin ve öğretmenlerin karara katılımı ile ilgili algı ve beklentilerini ele almıştır. Köklü’ nün bulguları şöyledir: Müdürler, karar konularının tümünde, öğretmenlerin kararlara katılmalarını istedikleri derecede öğretmenleri karar konularında yeterli görmemektedirler; öğretmenlerin öğretilsel karar konularında katılmalarını yönetimsel karar konularına katılmalarından daha çok istemektedirler. Öğretmenlerin kararlara katılma durumu, katılma isteği, karar konularına duydukları ilgi ve karar konularındaki yeterlilikleri boyutlarına ilişkin algıları kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılıklaşmalar göstermektedir.

Sarpkaya (1996), “Liselerde Yönetime Katılmada Öğretmenler Kurulunun Etkililiği Hakkında Öğretmen ve Yöneticilerin Algı ve Beklentileri” isimli araştırmasını Manisa ilinde gerçekleştirmiş ve şu bulguları elde etmiştir:

Yönetime katılma açısından öğretmenler kurulunun etkililiğine ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin beklenti ve algıları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Öğretmen algıları, yöneticilerin algılarından daha düşüktür. Öğretmenlerin beklentileri, yöneticilerin beklentilerinden daha yüksektir,

Yönetime katılma açısından öğretmenler kurulunun etkililiği hakkında öğretmenlerin algıları, kişisel değişkenlerden yalnızca okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer kişisel değişkenlere (yaş, eğitim, branş, kıdem) göre anlamlı fark görülmemiştir. Yöneticilerin algıları kişisel değişkenlerden meslekteki hizmet yılı (kıdem) ve okul türüne göre anlamlı fark gösterirken, yaş, eğitim ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Bilgin'in (1990) "Yönetime Katılmanın Verimliliğe Etkisi" adlı araştırmasında Türkiye'de yönetime katılma uygulamasının sembolik bir niteliğe sahip olduğunu bulunmuştur. Bunun nedenini ise yetersizlik, tepeden inme kabul ve uygulamalar oluşturmaktadır.

Bilgin'in (1996) Zonguldak merkez ilçede bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yönetim kararlarına katılabilme derecelerini değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmaya göre yönetimce alınacak kararlara katılmanın yararına "Büyük ölçüde" inandıkları, okul yönetimlerince alınan kararlara çoğunluğun "Kısmen" katılabildiği, o günkü ilköğretim mevzuatının yönetime "Çok az" katılmayı sağladığı, okul yönetimince alınan kararları "Bazen" doğru bulduklarını ve bu kararları "Kısmen" kendi aralarında eleştirdikleri anlaşılmaktadır.

Aldemir'in (1996) Ankara ili Altındağ ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın bulgularına göre; öğretmenler, okul yönetimine "Kısmen" katıldıklarını, "Kesinlikle" katılmaları gerektiğini düşünmektedirler.

Parlar'ın (2005) Ankara ili Yenimahalle ilçesinde bulunan liselerin çevresini oluşturan öğretmen, öğrenci ve velilerin, okul yönetiminin karar verme sürecine etkilerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasının bulgularına göre; öğrenci ve veliler okul kararlarını "Düşük" seviyede, öğretmenler ise "Orta" seviyede etkilediklerini düşünmektedirler.

Gürkan'ın (2006) İstanbul ilindeki Erkek Teknik Öğretim ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüklerine bağlı okullardaki öğretmenlerin okullarında alınan kararlara katılma durumlarını ve isteklerini belirlemek üzere yaptığı araştırma sonuçlarına göre öğretmenler; okullarında alınan kararlara “Çok az” düzeyinde katıldıkları, buna rağmen okullarında alınan kararlara “Çok” düzeyinde katılmak istediklerine dair bulgular elde etmiştir.

Yılmaz (1997) Manisa ili Soma ve Akhisar ilçelerinde yer alan liselerde ve ilköğretim okullarında 41 yönetici ve 162 öğretmen üzerinde yaptığı “Okul Yönetiminde Öğretmenler Kurulunun Etkililiği” adlı araştırmasında yöneticilerin ve öğretmenlerin yönetime katılma açısından beklentilerini ve beklentilerini çalıştıkları okullarda gerçekleşme ilişkin görüşlerini ele almış ve şu bulgulara ulaşmıştır:

Öğretmenlerin yönetime katılım açısından beklenti düzeylerine ilişkin görüşleri yöneticilerin beklenti düzeylerine ilişkin görüşlerinden daha yüksek düzeydeyken, öğretmenlerin beklentilerini gerçekleştirme düzeyine ilişkin görüşleri yöneticilerin beklentilerinin gerçekleşme düzeyine ilişkin görüşlerinden daha düşük düzeydedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmen ve yöneticilerin beklenti düzeylerinin en yüksek olduğu durum “Eğitsel etkinliklerin gelişmesine engel olduğuna inanılan konularda mevzuatın ayıklanabilmesi, değiştirilebilmesi için Bakanlığa öneri getirmede” ifadesini içeren maddedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmen ve yöneticilerin beklenti düzeylerinin en düşük olduğu durum “Kanaat notlarının inceleme ve onaylanmasının görüşülerek karara bağlanması” ifadesini içeren maddedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmen ve yöneticilerin beklentilerinin çalıştıkları okullarda gerçekleştirme düzeylerinin en yüksek olduğu durum, “Kuruldaki tartışma ve konuşmaların tutanaklara geçirilmesi” ifadesini içeren maddedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmen ve yöneticilerin beklentilerinin çalıştıkları okullarda gerçekleştirme düzeylerinin en düşük olduğu durum,

“Öğretmenlere ceza ve ödül verme konusunda bir komisyon seçilmesi” ifadesini içeren maddedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmenler kurulunun etkililiğine ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin beklentileri ve beklentilerinin gerçekleştirme düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır,

Okul yönetimine katılmada, öğretmenler kurulunun etkililiği hakkında öğretmenlerin ve yöneticilerin beklenti düzeyleri, kişisel değişkenlerden cinsiyet ve okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer kişisel değişkenlere (okuldaki görev, yaş, kıdem) göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Öğretmen ve yöneticilerin beklentilerini çalıştıkları okullarda gerçekleştirme düzeylerinde ise kişisel değişkenlerden yalnızca okul türüne göre anlamlı fark gösterirken, cinsiyet, kıdem, yaş ve okuldaki görev değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,

Okul yönetimine katılmada, öğretmenler kurulunun etkililiğine ilişkin öğretmen ve yönetici beklenti düzeylerinin ve beklentilerini çalıştıkları okullarda gerçekleştirme düzeylerine ilişkin en düşük olduğu boyut, “eğitim - öğretim” boyutu olurken, en yüksek olduğu boyutsa “yönetim” boyutu olmaktadır,

Okul yönetimine katılımda, öğretmenler kurulunun etkililiğine ilişkin öğretmenler ve yöneticilerin beklenti düzeylerinde “yönetim” ve “çalışma koşulları” boyutları açısından anlamlı farklılıklar vardır. Öğretmenlerle yöneticilerin beklentilerini çalıştıkları okullarda gerçekleştirme düzeyleri arasında ise yalnızca “eğitim - öğretim” boyutu açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Yılmaz’ın (2005) Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul yönetimine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın bulgularına göre; öğretmenler, eğitim ve öğretim boyutunda alınan kararlarda karar alma sürecine “Orta” düzeyde katıldıklarını, yönetim ve okulla ilgili işler boyutunda alınan kararlara katılımlarının düşük seviyeye yakın olarak orta düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

Öner (2007) “Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında; ortaöğretim kurumlarında (lise) çalışan öğretmenlerin yönetime katılma düzeyleri ve katılma isteklerine ilişkin görüşleri belirlenmiş; yönetime katılım düzeyleri ile okul iklimiyle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı saptanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgüt ikliminin iyileştirilmesine, okul yönetimine katılmalarına ilişkin öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket; İstanbul ili Güngören ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin uygulamada okul yönetimine az seviyede katıldıkları tespit edilmiş olmasına karşın, kesinlikle yönetime katılmak istedikleri görülmüştür. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin yönetime katılma düzeyleriyle ilgili görüşleri ile kendi okul iklimlerine ve alt boyutlarına ait görüşleri arasında engellenme alt boyutu haricinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dengiz (2007) “Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Öğretmenler Kurulu Aracılığıyla Yönetime Katılmalarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri” başlıklı araştırmasında; devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmalarına ilişkin algı ve beklenti düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Amaç doğrultusunda hazırlanan anket; 2006 - 2007 eğitim - öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 417 öğretmen ve 182 yönetici olmak üzere 599 katılımcıya uygulanmıştır. Araştırma sonucunda;

- Okuldaki görev değişkenine göre, öğretmenlerin öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmalarıyla ilgili algı düzeylerinin düşük, beklenti düzeylerinin yüksek olduğu,

- Çalışılan kurum değişkenine göre, öğretmenlerin öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmasında özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin, devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerden algı

düzeylerinin daha yüksek olduğu, buna karşın beklenti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı,

- Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmasında, kadın öğretmen ve yöneticilerin, erkek öğretmen ve yöneticilere göre algı ve beklenti düzeyleri açısından daha yüksek düzeyde katılım gösterdikleri,

- Öğretmenlerin, öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmalarıyla ilgili algı ve beklentileri düzeyleri arasında varolan durumla ilgili algı düzeyleri arttıkça beklenti düzeylerinin de arttığı sonuçları ortaya çıkmıştır.

2.4.2. Yönetime Katılımla İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde yurtdışında eğitim örgütlerinde yönetime katılım konusundaki araştırmalara ve bulgulara yer verilmiştir.

Karen (1997), katılımcı yönetim bilgisinin rolü hakkında daha geniş bir bilgi toplamak amacıyla yaptığı araştırmasında, bilgiyi üç farklı gruptan elde etmeye çalışmıştır. Birinci grup, açık yönetim, ikinci grup genel katılım aktiviteleri, üçüncü grup ise katılımsız yönetim teknikleri uygulamaya devam etmiştir. Sonuç olarak iki eğilim gözlenmektedir:

1. Açık yönetimde işten ayrılma düşmüş, diğer iki grupta ise artmıştır.

2. Açık yönetimde kar satışla orantılı bir şekilde artmış, diğer iki grupta düzensizlik gözlenmiştir.

Baysinger (2004), sigorta endüstrisinde katılımcı yönetim ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yaptığı araştırmasında sigorta şirketlerinin katılımcı yönetimden nasıl faydalanacağı noktasına odaklanmıştır. Sonuç olarak, katılımcı yönetim uygulamalarının, denetim memnuniyeti, mevcut işte memnuniyet ve terfi etmek için fırsatlar ortaya koyabileceği ve iş ortamında pozitif bir etkinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Hayes (1994), Elk Grove birleşik okul bölgesindeki ilköğretim okullarında otoriter yönetimden katılımcı yönetime geçiş paradigmasıyla okul ortamı arasındaki

ilişkiyi analiz ettiği araştırmasında örgütsel gelişime bilgi sağlamak amacıyla liderlik performansı ile okul ortamındaki ilişkileri incelemiştir. Sonuç olarak, liderlik ve çevre arasındaki ilişkinin oldukça yüksek olduğunu, lider tipinin okul ortamıyla birebir ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, okul yapısındaki demografik değişkenlerin bir okulun katılımcı yönetim anlayışını okul ortamında sergilemesinde büyük ölçüde etkili olduğunu ve katılımcı yönetim uygulamalarını seçen liderlerin gelenekselleşmiş okulların yöneticileri olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Kempker (2002), özel okullarla devlet okullarını karşılaştırdığı araştırmasında, devlet okullarıyla özel okulları beş yönden karşılaştırmıştır. Bunlar: öğrenim eşitliği ve kaliteli eğitime ulaşılabilirlik, yenilikçi eğitim modelleri ve katılımcı yönetim, öğretmenlerin işlerinden tatmin olmaları, ailelerin ilgisi ve okulların sorumluluklarıdır. Bu karşılaştırmalara dayalı olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Devlet okullarında öğrencilerin öğrenmeyle ilgili daha fazla programlama yapıldığı,
- Özel okulları rakipleri olan devlet okullarına nazaran eğitim metodolojisi konusunda daha yenilikçi bir yapıda olmaları ve katılımcı bir yapıyı benimsemeleri,
- Özel okullar ve devlet okullarındaki öğretmenler eğitim uzmanlıkları konusunda genelde tatmin olmuşlardır ve belirgin bir farklılığa ulaşılamamıştır,
- Aileler çocuklarının eğitimi konusunda özel okullarda devlet okullarına nazaran daha ilgilidirler.

Özetle çalışma sürekli gelişimin sağlanmasının gerekliliği sonucuna varmıştır.

Magrevin (1984), araştırmasında, öğretmenlerin karara katılmalarıyla, onların moralleri ve örgütsel yüklenmeleri arasındaki ilişkiyi ve karar verme sürecinin okulda kullanılmasında politik kültürün etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulguları şöyledir: Öğretmenlerin karara katılma konusundaki algıları düşük düzeydedir. Öğretmenler bütün karar konularına daha üst düzeyde katılmak istemişlerdir.

Katılımın güncel ve istenilen düzeyi, öğretimsel kararlar için yönetsel karar konularından daha yüksektir.

Weiss (1992), araştırmasında okullarda karar vermenin paylaşılmasına öğretmenlerin katılımı üzerinde örgütsel yapının etkisini inceler. Bu amaçla paylaşmalı karar verme yapısı olan altı okulla, geleneksel yapıdaki altı okulu karşılaştırmıştır. Karşılaştırma sonuçları şöyledir: Katılmalı karar verme yapısının varlığı, öğretmen yaratıcılığını mutlaka arttırmamaktadır. Öğretmenlerin morallerinin gelişmesine rağmen onların karar vermeleri üzerindeki etkisi genellikle yöneticinin belirlediği sınırlar içinde kalmaktadır. Bununla birlikte, karar vermenin paylaşılması, bilginin paylaşılmasında ve öğretmen-yönetici etkileşiminin sağlanmasında etkili olabilir.

2.4.3. Örgütsel Güvenle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Börü (2001), “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım: Güvenilir İnsanlar Kim?” adlı araştırmasında, “Güven” ve “Güvenilir İnsan” ögelerini Türk toplumu içerisinde tanımlamak amacıyla bir ölçek hazırlamıştır. Araştırma sonucuna göre Türk toplumu için güvenilir insan ve güvene ilişkin değerlerin; sevecenlik, açıklık, yardımseverlik, özgüven, tutarlılık, dürüstlük, uyumluluk, dedikodu yapmamak ve bilgili olmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlam (2003) “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?” adlı çalışmasında örgütsel bağlılık ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada çalışanların yöneticilere duydukları bilişsel ve duygusal güven ile çalıştıkları bankaya duydukları örgütsel bağlılık ölçülmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile yöneticiye duyulan bilişsel ve duygusal güven arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yılmaz’ın (2004) “Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri” adlı çalışmasının amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okuldaki güven ortamı ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, güvene ilişkin görüşleri ile yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Aynı çalışmada yöneticilerin gösterdikleri

destekleyici liderlik özellikleri ile öğretmenlerin müdüre, meslektaşlarına, veli ve öğrencilere olan güveni arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2005) “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”nda, öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirligi sınıanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyi, kimi alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaşırken, hizmet yılı değişkenine göre farklılaşmamıştır.

Özer’in (2006) ortaöğretim kurumlarında öğretmen görüşlerine dayalı olarak örgütsel güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı araştırmalarında, öğretmenlerin görev yaptıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyini “orta” düzeyde değerlendirmiş oldukları belirlenmiştir. Ayrıca meslektaşlara duyulan güven düzeyinin liselerdeki öğretmen sayısı arttıkça düştüğü, Anadolu ve fen liselerinde görevli öğretmenlerin, diğer liselerdeki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyini daha olumlu algıladıkları belirlenmiştir. Bir diğer önemli bulgu ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre meslektaşlarına ve okul yöneticisine karşı daha yüksek düzeyde bir güven duyduğunun ortaya çıkarılmasıdır.

Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” konulu araştırmalarında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel güven ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven toplam ve alt ölçek puanları branş, cinsiyet ve kıdeme göre karşılaştırılmış, anlamlı farklılıkların olmadığı görülmüştür. Okullardaki öğrenci ve öğretmen sayısına göre yapılan çözümlemede ise anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça, örgütsel güven artmaktadır. Araştırma bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, en çok yöneticilerine daha sonra da meslektaşlarına ve paydaşlara güvendiğini göstermektedir. Başka bir ifade ile, öğretmenler okul içi paydaşlara, okul dışı paydaşlardan daha çok güvenmektedirler. Öğretmenlerin toplam örgütsel güven puanlarına göre de ortalama bir güven düzeyine sahip oldukları belirtilmiştir.

Koç (2008) “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı araştırmasının sonucunda, öğretmenlerin okul yöneticilerine orta düzeyde güvendiklerini; öğretmenlerin okul yöneticilerine duydukları güven düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim durumları, kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunmadığını belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda geçen hizmet sürelerine göre okul yöneticilerine ilişkin güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu farkın ise okuldaki hizmet süresi 1 - 2 yıl olan öğretmenlerin güven düzeyleri ile hizmet süresi 5 - 6 yıl olan öğretmenlerin güven düzeyleri arasında olduğu görülmüştür. Resmi ve özel ilköğretim okulları arasındaki güven düzeyi karşılaştırıldığında ise özel ilköğretim okullarında okul yöneticisine güven düzeyinin resmi ilköğretime göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yılmaz’ın (2008) “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması” adlı çalışmasının amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları olan iletişim ortamı, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık ve yöneticiye güvenin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisini araştırmaktır. İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda; öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel güvenin bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Artuksı’nin (2009) “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları” başlıklı araştırmasının amacı ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven düzeylerini belirleyerek elde edilen sonuçlara göre, okul örgütlerinde güven artırıcı öneriler geliştirmektir. Araştırmanın sonuçlarına göre; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri “Çok” düzeyindedir. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri, “Çalışanlara Duyarlılık ve Yeniliğe Açıklık” boyutlarında daha düşük, “Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı” boyutlarında ise daha yüksek düzeydedir. Örgütsel güvenin “Yeniliğe Açıklık ve Yöneticiye Güven” boyutlarında kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bir güvene sahiptirler. Branş açısından öğretmenlerin güven düzeylerine bakıldığında ise

sosyal bilimler öğretmenleri, diğer branştaki öğretmenlere kıyasla, çalıştıkları okula ilişkin daha az düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca kıdemi 20 yıldan fazla olan öğretmenler, diğer kıdem yıllarındaki öğretmenlere kıyasla, çalıştıkları kuruma daha çok güven duymaktadırlar.

Cerit (2009), sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı “Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında, örgütsel güven düzeyi ile işbirliği yapma düzeyleri arasında olumlu ilişki bulmuştur. Müdürlere güven ve öğrencilere güvenin, müdürlerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu; meslektaşlara güven ile öğrencilere güvenin, meslektaşlarla işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Müdürlere güven ile öğrencilere güvenin ise ailelerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailelere güvenin ise işbirliği faktörlerinin önemli açıklayıcısı olmadığı belirlenmiştir.

Özgan (2011), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, mesleki kıdem, cinsiyet, mezun olunan okul, yaş, öğretmen sayısı, okul türü, pozisyon, okuldaki görev süresi, mezun olunan fakülte değişkenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven puanları ile anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bu değişkenler, örgütsel bağlılığın toplam varyansın yaklaşık %41’ini, örgütsel güvenin ise, %38’ni açıklamakta olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık algıları arasında ise anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça örgütsel güven algısı da artmaktadır.

Cemaloğlu ve Kılınç’ın (2012) yapmış oldukları araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının yüksek düzeyde olmadığını göstermektedir. Örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunun en güçlü yordayıcısı dönüşümcü liderlik davranışlarından telkinle güdüleme olduğu, yöneticiye güven boyutunun en güçlü yordayıcısı dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (atfedilen) olduğu, iletişim ortamı alt boyutunun en önemli yordayıcıları dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (davranış) olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Özan ve Özdemir (2013), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları nitel çalışmalarında, örgütsel güvenin tesis edilmesinde sorun kaynakları, güvenin tesis edilmesi için gereken değerleri, mevcut güven veya güvensizlik durumunun okul iklimine, örgütsel bağlılığa ve işgören motivasyonlarına etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Katılımcılar güvenin tesis edilmesinde; okul yöneticileri, öğrenci, veli, işgörenler ve sosyal çevreden kaynaklanan güven sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Yıldız (2013), ilkokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okullarla ilgili güven algılarının ve örgütsel güvenin boyutlarıyla ilgili puanlarının orta derecede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel adalet ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki bulunmuştur.

2.4.4. Örgütsel Güvenle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Dirks'in (2002) "Kişilerarası Güvenin Grup Performansına Etkisi" başlıklı araştırması iki soruyu cevaplamayı amaçlamıştır. Örgütsel güven seviyesi grup performansını etkiler mi? Eğer etkilerse, bu ilişki nasıl işler? Araştırma sonucunda güvenin performansı etkilediği, ancak dolaylı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Yüksek seviyede güven olan grupların düşük güvenli gruplardan daha iyi performans göstermediklerinin mutlak olmadığı belirtilmiştir. Ancak güvenin grup performansını arttıracak motivasyonu sağladığı ve yüksek güvenli grupların ortaklaşa çaba gösterdikleri, düşük güvenli gruplarda ise motivasyonun kişisel çabaya dönüştüğü tespit edilmiştir. Araştırmacı güvenin, grup içinde ilişkileri ılımlı hale getirerek grup performansını dolaylı yoldan etkilediği 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 incelemiştir: (1) güven olgusunun temel unsurları; yardımseverlik, itimat, liyakat, dürüstlük ve açıklık; (2) araştırmada güven ile ilgili olarak çıkan sonuç; (3) okullarda güven ilişkisi kurmanın ve bunun devamlılığını sağlamanın önüne ç 1 kan engeller; (4) öğretmenler ve müdürler arasında güven ilişkisi kurmak ve (5) 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 sağlaya 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.

Ceyanes'ün (2004) "Seçilen Bazı Teksas Okullarında Görevli Öğretmenler Tarafından Tanımlanan, Öğretmen ve Okul Müdürü Arasındaki Güven İlişkisi ve Öğretmenin Yaşadığı Duygusal Çöküntü ile İlgili Bir Değerlendirme" Teksas'taki devlet okullarında görevli öğretmenler tarafından algılanan, okul müdürü ve öğretmen arasındaki güven ilişkisini ve öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntüyü incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada, öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntü ile okul müdürü ve öğretmen arasındaki güven ilişkisinin karşılaştırmalı incelemesi sonucunda iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle, öğretmen ve okul müdürü arasındaki güven ilişkisi ile öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntü arasında oldukça yüksek pozitif bir korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır. Okul müdürü ile zayıf bir güven ilişkisi kurmuş öğretmenler, yüzde 28 oranında daha fazla duygusal çöküntü yaşamaktadırlar. Duyduğu güvenin fazla olduğunu belirten öğretmenlerin hiçbirinin bile duygusal çöküntü değeri yüksek çıkmamıştır. Yine bu araştırmada, seçilen demografik özellikler ile öğretmenlerin algıladıkları güven ve duygusal tükenmeleri arasındaki ilişkiler üzerinde de durulmuştur. Çalışma süresinin, öğretmenin güven-duygusal çöküntü ilişkisi üzerinde büyük bir etkisi olduğu; öğretmenin yaşı ve deneyiminin ise bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, öğretmenin cinsiyetinin, güven duygusal çöküntü ilişkisinde çok az bir etkisi olduğu; yöneticinin ise cinsiyeti, yaşı ve ırkının bu ilişki üzerinde hemen hemen hiçbir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu çalışmadan çıkan sonuçlar, öğretmenlerin duygusal çöküntü yaşamaması için, yöneticilerin birlikte çalıştıkları öğretmenler ile güvene dayalı iyi ilişkiler kurması gerektiğini vurgulamaktadır.

Petersen (2008) "Kolektif Etkilik ve Örgütsel Güven" adlı araştırmasında okulda güvenin, öğretmenlerin kolektif yeterlikleri ile pozitif ilişkisi olduğunu

savunmuştur. Okulda güven çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Güven, meslektaşlara güven, yöneticiye güven, öğrenci ve ailelere güven olarak ele alınmıştır. Araştırma örgütsel güvenin hangi yönlerinin öğretmen etkililiğini arttırdığı üzerinde durmuştur. Yapılan istatistikler sonucunda, öğrenci ve ailelere güvenin, kolektif öğretmen etkililiğinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasında gelişen güven ilişkisinin öğretmen etkililiğinde pekiştirici olduğu belirtilmiştir.

Noonan, Walker ve Kutsyuruba'in (2008), "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: 1) Güven olgusunun tanımlanması, 2) Güven ilişkisinin kurulması, 3) Güven ilişkisinin sürdürülmesi 4) 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.

Goddard ve Salloum (2009) başarı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi, sosyoekonomik düzey ve öğrencilerin ten rengi ile öğrenci ve aile açısından araştırmıştır. 78 okuldan elde edilen verilerde öğrencilerin dördüncü sınıf matematik başarısı da dikkate alınmıştır. Yol analizi yoluyla yapılan analizlerin sonucunda; güvenin okuldaki matematik başarısının artmasında ilişkili olduğu bulunmuştur. Okulun sosyo-ekonomik düzeyi ve büyüklüğü ve öğrencilerin ten rengi, güvenle olan ilişkileri aracılığıyla dolaylı olarak başarıda ilişkili bulunmuştur. Öğrencilerin önceki

başarıları ve güven kontrol değişkeni olarak tutulduğunda; ekonomik ve ırksal dezavantajlar başarı üzerinde direk ilişkili bulunmamıştır.

Babelan ve Moenikia (2010), kız liselerindeki örgütsel sağlık ve okul güveni arasındaki basit ve çoklu ilişkiler araştırması adlı çalışmalarında kız liselerindeki örgütsel sağlık ile güven arasındaki basit ve çoklu ilişkileri araştırmıştır. Bu araştırma için 19 eğitim bölgesindeki 359 okulda görev yapan 350 bayan öğretmen seçilmiştir. Okul müdürüne, arkadaşlara ve velilere güven gibi; öğretmenlerin örgütsel güveninin üç boyutu, .91 güvenirlikle ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar şöyledir; okul sağlığı, okul güvenliğiyle pozitif ve net bir şekilde ilgilidir. Genel okul güveninde önem verme, moral ve akademik önem ile müdürün etkili olduğu tespit edilmiştir.

Kagy (2010) çalışmasında öğretmen ve okul yöneticilerinin ilişkisel güvenin ortaklık ve farklılıklarını nasıl tanımladıkları ve okul liderlerinin davranışlarının okul iklimi içerisinde ilişkisel güven tarafından nasıl etkilendiği üzerine 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.

Moore (2010), öğrencilerin öğretmenlere, öğretmenlerin öğrenci ve velilere yönelik güven durumları ile bunların devamlılığa, davranışlara ve öğrenci başarısına etkisini araştırdığı çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: öğrencilerin öğretmenlere güveniyle okuma başarısı ve matematik başarısı arasında güçlü; öğrenci devamlılığıyla orta düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır. Velilerin okul güvenleri, öğrencilerin okuma ve matematik başarılarıyla güçlü şekilde ilişkilidir. Velilerin okul güveniyle öğrencilerin devamlılıkları ve davranış tarzları arasında orta düzeyde ilişki vardır. Aynı zamanda öğretmenler ve öğrenciler arasında güçlü ve güvenli ilişkilerin desteklenmesi, okulların amaçlarına ulaşması için kritik öneme sahiptir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma topluma ve insan davranışına ilişkin genellenebilir, geçerli ve güvenilir, tutarlı kavramlar, teoriler ve yasalar üretmek amacıyla yapılan planlı ve sistemli bilimsel çalışma olarak tanımlanabilir. Sosyal bilimlerde araştırma süreci, araştırma probleminin oluşturulması ve araştırma yönteminin belirlenmesiyle başlar. Seçilen yöntem, sosyal dünyanın nasıl algılandığını, verilerin hangi yollarla toplanacağını, nasıl çözümleneceğini ve nasıl yorumlanacağını belirlediği için son derece önemlidir. Bir çalışmada hangi yöntemin seçileceği, araştırmacının teorik bakış açısına, araştırmanın problemine ve amacına, araştırmada kullanılacak kaynaklara ve araştırmacının becerilerine bağlıdır (Balcı, 2000). Bu çalışmada araştırmanın problemi ve amacına uygun olarak nicel araştırma yöntemi ve anket araştırma tekniği kullanılmıştır.

Araştırma yöntemleri nicel ve nitel olmak üzere iki gruba ayrılır. Nicel araştırmalarda olaylar arasındaki ilişkileri tanımlamak için sayısal verilerden yararlanılır. Nitel araştırma ise insan deneyimlerini veya davranışlarını tanımlamak için veri olarak sözcükleri kullanır. Nitel araştırmanın bir araştırma sorusu, nicel araştırmanın ise bir araştırma problemi vardır. Sayısal araştırma düzenekleri bir rakam kökenlidir ve genellikle istatistik analizlerle değerlendirilebilecek olan çok miktardaki sayıların toplanmasını gerektirmektedir (Arıcı, 1993).

Olayları ve olguları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, sayısal olarak ifade edilebilir ve ölçülebilir bir şekilde ortaya koyan araştırma türüne nicel araştırma denir. Başka bir deyişle, önceden oluşturulmuş olan hipotezleri sınamak amacıyla, geniş çaplı örneklemelerden sayısal olarak ölçülebilir veriler toplayan, bu verileri istatistiksel olarak çözümleyen ve bulgularını genelleme amacı taşıyan araştırmalardır (Baykul, 1999).

Nicel araştırmalarda, araştırılan konuya ilişkin çalışılacak evreni temsil edecek örneklemeden sayısal sonuçlar elde edilmektedir. Nicel araştırma yönteminde, araştırma evreninin araştırma konusu hakkındaki fikrinin yn sorgulanmaktadır. Nicel araştırmalarda sayısal temsiliyet söz konusu olduğundan araştırma evrenini temsil edecek örneklemin hatasız tespit edilmesi ve bu örnekleme doğru soruların sorulması oldukça önemlidir. Nicel araştırma yönteminin üstün bir tarafı objektif olmasıdır. Bu yöntemlerin uygulamalarında belgeler bir araştırmacı grubu tarafından incelenebilmektedir.

Nicel yöntemin de nitel yöntemin de kendine özgü güçlü ve zayıf yönleri vardır, nicel yöntemin en güçlü yönü, araştırma evreni düzeyinde genellenebilir nitelikte ölçülebilir ve güvenilir veriler üretmesi ve toplumda bir bütün olarak var olan yapı ve desenleri keşfetmeyi sağlamasıdır. Nicel yönteme getirilen eleştiriler ise şöyle özetlenebilir (Balcı, 2000):

- İnsan davranışını, bu davranışı oluşturan sosyal ve kültürel bağlamdan soyutlaması, davranışların anlamını kavramayı mümkün kılacak zengin ve çok boyutlu veriler sağlayamaması,

- Neredeyse her konuyu lme ve sayısallaştırma eğilimi nedeniyle insan yaşamını sayılara ve soyut formüllere indirgemesi, bunun sonucunda elde ettiği bilgilerin gerçek hayatla ilgisinin kopmasına neden olması,

- Araştırma evrenini tam anlamıyla temsil edecek mükemmel örnekleme almanın güç olması,

- Yeterli sayıda veri toplamanın güç olması,

- Teori ve hipotezde yer verilmemiş olan değişkenlerin etkisini göz ardı etmesi,

- Sosyal aktörlerin dışında var olan yapılara fazla odaklanarak sosyal olgularda aktörlerin etkileşimi sonucunda meydana gelen değişimleri görememesi,

- Sayısal verilerin istatistiksel zmlemesinin sonuçların yönlendirilmesine, yanlış ya da eksik yorumlamaya izin vermesi,

•Ölçüm aracı standart olsa bile, konu seçiminde ve bulguların yorumlanmasında araştırmacının değer yargılarından arınması ve tamamen nesnel olması mümkün olmadığı hâlde nesnelliği bir şart olarak görmesi açılarından eleştirilmiştir.

Anket, bir problemle ilgili olarak veri toplamak için çeşitli kimselerin bilgi, tecrübe ve düşüncelerini almak için yapılan soruşturmadır. Diğer bir ifadeyle "anket, belli bir araştırmanın amacına uygun düzenlenmiş soru listesidir." Anket tekniğinde bilgi kaynağı ile araştırmacı arasındaki iletişim yazı ile sağlanır ve kaynak kimse tarafına yöneltilen yazılı soruları rahat bir şekilde cevaplama şansı bulur (Arıcı, 1993).

Araştırma yöntemleri arasında en çok kullanılanı anket tekniğidir. Anket tekniğinin tercih edilmesinin nedenleri ucuz, kolay ve bilgileri doğrudan doğruya toplamaya uygun oluşudur. Bu teknik; fikirler, inanışlar, öneri ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol gibi görülmektedir. Tüm araştırma tekniklerinde olduğu gibi anket tekniğinin de kuvvetli ve zayıf yönleri vardır. Kuvvetli yönlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Köklü, 2000):

- Ucuz, kolay ve bilgileri doğrudan toplamaya uygundur.
- Bu ile çok farklı türlerde veri toplamak mümkündür. İnsan davranışları, iş performansları, bilgi düzeyleri, vb.
- Katılımcıların kimliklerini gizli tutabilme imkânı sayesinde ankete verdikleri cevaplar daha doğru ve daha tutarlı olabilmektedir. Bazı çekincelerden veya çeşitli koşullar altında katılımcılar bazen cevap vermekten kaçınır ya da tutarsız ve yanlış bilgiler verebilirler. Katılımcılar kimliklerinin gizli tutulacağı konusunda güven duydukları takdirde bu bilgiler daha doğru hale getirilebilir.
- Ankete katılan kişilerin soru ve cevaplarının yazılı olması sayesinde verdikleri cevapları kontrol etme imkânı vardır. Kasıtsız olarak eksik veya yanlış bilgi verildiğinin fark edilmesi durumunda katılımcılar cevaplarını düzeltebilirler.
- Soru ve cevapların yazılı olması ve standartlaştırmaya imkân sağlamasından dolayı çeşitli karşılaştırmalara olanak sağlar. Analiz, yorumlanma ve

raporlanması bilgisayar ve analiz programlarının kullanılmasıyla daha kolay ve masrafsız olmaktadır. Süre açısından kısıtlamalar bulunduğu durumlarda bu özelliği büyük kolaylık sağlamaktadır.

Anket tekniği kullanmanın zayıf yönlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Anket tekniği yazılı bir soru-cevap tekniği olduğu için katılımcılar açısından en azından bir okuma yazma bilgisi gerektirmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin kırsal ve geri kalmış bölgelerinde veya alt gelir gruplarında okuma yazma bilme oranının düşük olduğu bu tür gruplara yönelik araştırma çalışmalarında anket uygulanması zor hatta imkânsız olmaktadır.

- Anketi cevaplayan kişilerin çeşitli nedenlerden ötürü soruları aynı derecede anlayamadıkları ve rastgele cevapladıkları görülmektedir. Bu da istenen bilgilerin elde edilmesinde hatalı durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

- Anket tekniğinin en önemli zorluklarından birisi de toplanmak istenen verinin karmaşıklığına göre ölçek geliştirmek ve soru hazırlamaktır. Ne kadar uğraşırsa uğraşılsın düzenlenen soruların anlaşılması zor olmaktadır.

3.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016 - 2017 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesindeki 24 devlet ortaokulunda görev yapan 600 öğretmen oluşturmaktadır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinlerin alınmasından sonra Şubat - Mart 2017 tarihleri arasında uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırma için örneklem grubu oluşturulmamış evren ile çalışılmıştır. Araştırma için araştırma evrenini oluşturan öğretmenlere anket dağıtılmış, 176 anket geri dönmüş, 9 anket hatalı ve eksik bilgi girişi nedeniyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırmaya dâhil edilen geçerli anket sayısı 167'dir.

3.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerine araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen *Öğretmen Kişisel Bilgi Formu*, Aldemir (1996) tarafından geliştirilen *Yönetime Katılım Ölçeği*

ve Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanan *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği* kullanılmıştır.

3.2.1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özellikleri hakkında veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Öğretmenlerin dört konuda demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla sorulan cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, branşı sorularından oluşmaktadır.

3.2.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

“Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'ın (1994) geliştirdiği bir ölçektir. Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur. Ölçeğin okullara yönelik tekrar uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik açısından sınanması Yılmaz (2005) tarafından da yapılmıştır. 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 Ölçeği”nin güvenilirliğini belirlemek 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 içermektedir.

Ölçeğin tümünden alınabilecek puan 40 ile 240 puan arasında değişmektedir. Hazırlanan ölçekte öğretmenlerin okullarda örgütsel güven düzeyleri, “tamamen katılıyorum”, “çok katılıyorum”, “oldukça katılıyorum”, “biraz katılıyorum”, “katılıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde likert türü altılı dereceleme tekniği ile ölçülmüştür. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için 6 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir.

3.2.3. Yönetime Katılım Ölçeği

Öğretmenlerin yönetime katılım algılarını beklentilerini ölçmek için Aldemir (1996) tarafından geliştirilmiş olan 4'lü Likert tipi Yönetime Katılım Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 12 soru ve algılanan katılım ve beklenen katılım olmak üzere 2 alt boyut içermektedir. Anketteki sorulara “Aynen var”, “Kısmen var”, “Az var” veya “Hiç yok” yanıtlarından biri seçilerek cevap verilmektedir.

Ölçekteki cevapların puan aralıkları "Aynen var" cevabı 3.25 – 4.00, "Kısmen var" cevabı 2.50 – 3.24, "Az var" cevabı 1.76 – 2.49 ve "Hiç yok" cevabı 1.00 – 1.75 puan aralığında değerlendirilmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri Algılanan Yönetime Katılım alt boyutu için .86 , Beklenen Yönetime Katılım alt boyutu için .92 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada bulunan değer ise .902 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma evrenini oluşturan İstanbul ili Fatih ilçesindeki 24 ortaokulun tamamına araştırmacı tarafından gidilmiş öğretmenlere anketler bizzat dağıtılmıştır. Anketlerin cevaplanması için araştırmacı tarafından 2 hafta süre verilerek araştırmanın evrenine giren öğretmenlerin gönüllü katılım ilkesine göre doldurmaları istenmiştir. Doldurulan anketler araştırmacı tarafından toplanmış, 176 anket geri

dönmüş, 9 anket eksik veya hatalı bilgi girişi nedeniyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırma kapsamına dâhil edilen geçerli anket sayısı 167'dir.

3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

İstatistiksel çözümlemelere başlamadan önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanacak ölçekler (Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, Yönetime Katılım Ölçeği) puanlanmıştır. Sonrasında elde edilen verilerin istatistiksel çözümleme ve analizleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, mesleki kıdem (hizmet yılı), yaş, branş) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin alt boyut puanları için standart sapma değerleri saptanmıştır.

1. Örnekleme oluşturan öğretmenlerinin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, Yönetime Katılım Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşup oluşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi,
2. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, Yönetime Katılım Ölçeğinden aldıkları puanların mesleki branş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşup oluşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA),
3. ANOVA sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek gayesiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Kullanılacak teknik karşılaştırması çoklu karşılaştırma olduğundan bu teknik uygun görülmüştür.
4. Örnekleme oluşturan öğretmenlerinin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, Yönetime Katılım Ölçeğinden aldıkları puanların kıdem (hizmet yılı) ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşup oluşmadığını belirlemek için kruskal Wallis – h testi). Bu testin kullanılmasının sebebi dağılımın normallik göstermemesidir. Kullanılan değişkenlerdeki grup sayıları 30'un altında dağılım gösterdiği durumlarda parametrik olmayan (non-parametric) teknikler kullanıldığından, değişkenlerin alt değişken sayıları da 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik kullanılmıştır.

5. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerinin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, Yönetime Katılım Ölçeğinden almış oldukları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılmıştır.
6. Elde edilen verilerin manidarlıkları minimum ,05 düzeyinde sınanmış ve araştırmanın amaçlarına uygun olarak bulgular tablolar halinde sunulmuştur.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi neticesinde elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce evrenin genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular ise araştırmanın amaçlarına göre sıralanmıştır.

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı (kıdem), branş) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Kadın	95	56,9
Erkek	72	43,1
Toplam	167	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubu oluşturanların 95'i (%56,9) kadın; 72'si (%43,1) erkek olmak üzere toplam 167 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
21 – 30	54	32,3
31 – 40	69	41,3
41 – 50	35	21,0
51 – Üstü	9	5,4
Toplam	167	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan 167 öğretmenin 54'ü (%32,3) 21 - 30 arası yaş grubunda; 69'u (%41,3) 31 – 40 arası yaş grubunda;

35'i (%21,0) 41 – 50 arası yaş grubunda; 9'u (%5,4) 51 yaş ve üstü grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3. Kıdem (Meslekteki Hizmet Yılı) Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
1 – 5	49	29,3
6 – 10	45	26,9
11 – 15	27	16,2
16 – 20	26	15,6
21 – Üstü	20	12,0
Toplam	167	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan 167 öğretmenin 49'u (%29,3) 1 – 5 yıl arası kıdem grubunda; 45'i (%26,9) 6 -10 yıl arası kıdem grubunda; 27'si (%16,2) 11 - 15 yıl arası kıdem grubunda; 26'sı (%15,6) 16 - 20 yıl arası kıdem grubunda; 20'si (%12,0) 21 yıl ve üstü grubunda bulunmaktadır.

Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%
Resim, Müzik, Beden Eğitimi vb..	36	21,6
Fen Bilimleri	53	31,7
Sosyal Bilimler	78	46,7
Toplam	167	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan 167 öğretmenin 36'sı (%21,6) Resim, Müzik, Beden Eğitimi vb.. branşında; 53'ü (%31,7) Fen bilimleri branşında; 78'i (%46,7) Sosyal bilimler branşında bulunmaktadır.

4.2. Grubun Örgütsel Güven Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun örgütsel güven ölçeğinden elde edilen puanların standart sapma ve aritmetik ortalamalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Örgütsel Güven Ölçeği	167	4,4319	,09024

Tablo 5'te Örgütsel Güven Ölçeği'nden alınmış olan puanların aritmetik ortalaması \bar{x} =4,4319, standart sapması *ss*=0,09024 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Çalışanlara Duyarlılık	167	4,2068	,09210
Yöneticiye Güven	167	4,6038	,09737
Yeniliğe Açıklık	167	4,3249	,09984
İletişim Ortamı	167	4,6254	,09234

Tablo 6'da Örgütsel Güven Ölçeği'nin alt boyutlarından almış oldukları puanlar, ortalaması en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanarak sunulmuştur. Buna göre, İletişim Ortamı alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =4,6254, standart sapması *ss*=0,09234 olarak, Yöneticiye Güven alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =4,6038, standart sapması *ss*=0,09737 olarak, Yeniliğe Açıklık alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =4,3249, standart sapması *ss*=0 ,09984 olarak, Çalışanlara Duyarlılık alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =4,2068, standart sapması *ss*=0, 09210 olarak saptanmıştır.

4.3. Grubun Yönetime Katılım Ölçekleri Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun yönetime katılım ölçeğinden elde edilen puanların standart sapma ve aritmetik ortalamalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 7. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Algılanan	167	2,8119	,05974
Beklenen	167	3,4691	,05439

Tablo 7’de Yönetime Katılım Ölçeği’nin alt boyutlarından almış oldukları puanlar, ortalaması en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanarak sunulmuştur. Buna göre, Beklenen alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =3,4691, standart sapması *ss*=0,05439, Algılanan alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{x} =2,8119, standart sapması *ss*=0,05974 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Cinsiyet Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun cinsiyet değişkeniyle öğretmenlerin örgütsel güven ve yönetime katılım ölçeklerinden elde edilen toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	t Testi	
					<i>t</i>	<i>p</i>
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	95	4,0793	1,1496	-1,597	,112
	Erkek	72	4,3750	1,2296		

Tablo 8’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara duyarlılık alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (*t*=-1,597; *p*>.05). Normallik testi (Tests of normality) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir.

Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi	
					t	p
Yöneticiye Güven	Kadın	95	4,5404	1,2893	-,747	,456
	Erkek	72	4,6875	1,2199		

Tablo 9’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,747$; $p>.05$).

Tablo 10. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi	
					t	p
Yeniliğe Açıklık	Kadın	95	4,1553	1,3314	-1,968	,051
	Erkek	72	4,5486	1,2063		

Tablo 10’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,968$; $p>.05$).

Tablo 11. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi	
					t	p
İletişim Ortamı	Kadın	95	4,5673	1,2502	-,722	,471
	Erkek	72	4,7022	1,1177		

Tablo 11’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,722$; $p>.05$).

Tablo 12. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi	
					t	p
Algılanan	Kadın	95	2,7289	,77452	-1,602	,111
	Erkek	72	2,9213	,76028		

Tablo 12’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,602$; $p>.05$).

Tablo 13. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t Testi	
					t	p
Beklenen	Kadın	95	3,5921	,67344	2,645	,009
	Erkek	72	3,3067	,71259		

Tablo 13’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen alt boyutu puanlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,645$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında kadınların yönetime katılım ölçeğinin beklenen alt boyutundan aldıkları puanlar ortalamalarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.5. Yaş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun yaş değişkeniyle öğretmenlerin örgütsel güven ve yönetime katılım ölçeklerinden elde edilen toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
Çalışanlara Duyarlılık	21-30	54	75,49	3,713	,294
	31-40	69	84,04		
	41-50	35	95,47		
	51- üstü	9	80,56		

Tablo 14’ten anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmenlerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan

Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Yaş dağılım gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,713$; $p>.05$).

Tablo 15. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Yöneticiye Güven	21-30	54	77,31	2,555	,465
	31-40	69	84,38		
	41-50	35	93,13		
	51- üstü	9	75,56		

Tablo 15'ten anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş grupları dağılımlarının sıralanan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,555$; $p>.05$).

Tablo 16. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Yeniliğe Açıklık	21-30	54	75,06	3,801	,284
	31-40	69	84,16		
	41-50	35	95,27		
	51- üstü	9	83,25		

Tablo 16'dan anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Yaş grupları dağılımlarının sıralanan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,801$; $p>.05$).

Tablo 17. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
İletişim Ortamı	21-30	54	79,56	,919	,821
	31-40	69	84,11		
	41-50	35	89,21		
	51- üstü	9	79,88		

Tablo 17'den anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Yaş grupları dağılımlarının sıralanan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,919$; $p>.05$).

Tablo 18. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Algılanan	21-30	54	80,44	1,473	,688
	31-40	69	81,26		
	41-50	35	90,01		
	51- üstü	9	95,00		

Tablo 18'den anlaşılacağı gibi, Yönetime Katılım ölçeği Algılanan Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Yaş grupları dağılımlarının sıralanan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,473$; $p>.05$).

Tablo 19. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>p</i>
Beklenen	21-30	54	86,59	1,295	,730
	31-40	69	79,43		
	41-50	35	88,43		
	51- üstü	9	76,19		

Tablo 19'dan anlaşılacağı gibi, Yönetime Katılım ölçeği Beklenen Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Yaş grupları dağılımlarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,295$; $p>.05$).

4.6. Meslekteki Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun meslekteki hizmet yılı (kıdem) değişkeniyle öğretmenlerin örgütsel güven ve yönetime katılım ölçeklerinden elde edilen toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 20. Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>p</i>
Çalışanlara Duyarlılık	1-5	49	78,66	11,043	,026
	6-10	45	69,78		
	11-15	27	92,57		
	16-20	26	106,27		
	21- üstü	20	88,55		

Tablo 20'den anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının sıralama ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=11,043$; $p<.05$). Kullanılan teknik dağılımın normal dağılım göstermediği ve ikiden fazla değişken arasındaki farkın incelendiği durumlarda kullanılan bir tekniktir. Dağılımın normalliği için ön koşul değişken sayısının 30 dan büyük olması gerekliliğidir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır.

Tablo 21. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Meslekte Hizmet Yılı (Kıdem) Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	1 - 5	6-10	11-15	16-20	21- üstü
1-5	$\bar{x}_{sıra} = 50,37$	$p=,287$ $z=-1,064$	$p=,191$ $z=-1,309$	$p=,013^*$ $z=-2,495$	$p=,447$ $z=-,761$
6-10		$\bar{x}_{sıra} = 44,38$	$p=,004^*$ $z=-1,839$	$p=,153$ $z=-2,879$	$p=,354$ $z=-1,430$
11-15			$\bar{x}_{sıra} = 42,96$	$p=,332$ $z=-,970$	$p=,872$ $z=-,162$
16-20				$\bar{x}_{sıra} = 46,62$	$p=,187$ $z=-1,319$
21- üstü					$\bar{x}_{sıra} = 37,88$

Tablo 21’de görüldüğü gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Meslekte Hizmet Yılı (Kıdem) değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 1 – 5 hizmet yılı olan öğretmenlerle 16 – 20 hizmet yılı olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından 16 – 20 hizmet yılı olan öğretmenler lehine ($z=-2,495$; $p<.05$) değiştiği gözlenmiştir. Ayrıca 6 – 10 hizmet yılı olan öğretmenlerle 11 – 15 hizmet yılı olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından 11 – 15 hizmet yılı olan öğretmenler lehine ($z=-1,839$; $p<.05$) bir fark saptanmıştır. Diğer değişkenler arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Tablo 22. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Yöneticiye Güven	1-5	49	79,39		
	6-10	45	73,14		
	11-15	27	86,35	8,911	,063
	16-20	26	107,29		
	21- üstü	20	86,28		

Tablo 22'den anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının sıralamalar ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,911$; $p>.05$).

Tablo 23. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Yeniliğe Açıklık	1-5	49	78,31		
	6-10	45	70,01		
	11-15	27	90,48	10,780	,080
	16-20	26	105,44		
	21- üstü	20	92,80		

Tablo 23'den anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının sıralama ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=10,780$; $p>.05$).

Tablo 24. Örgütsel Güven Ölçeğinin İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
İletişim Ortamı	1-5	49	78,52	8,337	,080
	6-10	45	74,62		
	11-15	27	86,61		
	16-20	26	107,00		
	21- üstü	20	85,10		

Tablo 24'den anlaşılacağı gibi, Örgütsel Güven ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının sıralama ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,337$; $p>.05$).

Tablo 25. Yönetime Katılım Ölçeğinin Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
Algılanan	1-5	49	83,84	9,301	,054
	6-10	45	67,43		
	11-15	27	92,43		
	16-20	26	100,31		
	21- üstü	20	89,10		

Tablo 25'den anlaşılacağı gibi, Yönetime Katılım ölçeği Algılanan Alt Boyutu Puanlarının sıralama ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=9,301$; $p>.05$).

Tablo 26. Yönetime Katılım Ölçeğinin Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Meslekteki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	p
	1-5	49	89,38		
	6-10	45	77,64		
Beklenen	11-15	27	74,43	3,964	,411
	16-20	26	84,81		
	21- üstü	20	97,00		

Tablo 26'dan anlaşılacağı gibi, Yönetime Katılım ölçeği Beklenen Alt Boyutu Puanlarının sıralama ortalamalarının Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Öğretmelerin Meslekte Hizmet Süresi (Kıdem) gruplarının sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,964$; $p>.05$).

4.7. Branş Değişkeni İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Yönetime Katılım Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde grubun branş değişkeniyle öğretmenlerin örgütsel güven ve yönetime katılım ölçeklerinden elde edilen toplam puanlarına ve alt boyut puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 27. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	4,0611	1,22828	G.Arası	,975	2	,487		
	Fen Bilimleri	53	4,2440	1,05652	G.İçi	234,195	164	1,428	,341	,711
	Sosyal Bilimler	78	4,2487	1,26567	Toplam	235,170	166			

Tablo 27’de görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışanlara Duyarlılık Alt Boyutu Puanları ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,341$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermemiştir (levene=3,420; $p=.035$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 28. Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) 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	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	4,2454	1,32047	G.Arası	6,064	2	3,032	1,937	,147
	Fen Bilimleri	53	4,6588	1,16921	G.İçi	256,762	164	1,566		
	Sosyal Bilimler	78	4,7318	1,27232	Toplam	262,826	166			

Tablo 28’de görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu Puanlarının ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,937$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir (levene=1,674; $p=.191$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 29. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) 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	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	4,0208	1,35274	G.Arası	4,925	2	2,463		
	Fen Bilimleri	53	4,3208	1,23099	G.İçi	271,389	164	1,655	1,488	,229
	Sosyal Bilimler	78	4,4679	1,29206	Toplam	276,314	166			

Tablo 29’da görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açıklık Alt Boyutu Puanlarının ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,488$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir (Levene=0,403; $p=.669$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 30. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) 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	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	4,4136	1,28582	G.Arası	2,347	2	1,173		
	Fen Bilimleri	53	4,6268	1,09238	G.İçi	234,036	164	1,427	,822	,441
	Sosyal Bilimler	78	4,7222	1,21739	Toplam	236,382	166			

Tablo 30’da görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Ortamı Alt Boyutu Puanlarının ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek

yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,822$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir (Levene= $3,006$; $p=0,52$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 31. Yönetime Katılım Ölçeği Algılanan Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) 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>
Algılanan	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	2,8380	,78804	G.Arası	,268	2	,134		
	Fen Bilimleri	53	2,7531	,76690	G.İçi	98,676	164	,602	,223	,801
	Sosyal Bilimler	78	2,8397	,77592	Toplam	98,944	166			

Tablo 31’de görülebileceği üzere, Yönetime Katılım Ölçeği Algılanan Alt Boyutu Puanlarının ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,223$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir (Levene= $,637$; $p=0,53$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 32. Yönetime Katılım Ölçeği Beklenen Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) 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>
Beklenen	Resim, Müzik, Beden Eğt. Vb...	36	3,4028	,69736	G.Arası	,914	2	,457	,924	,399
	Fen Bilimleri	53	3,3978	,59996	G.İçi	81,106	164	,495		
	Sosyal Bilimler	78	3,5481	,76759	Toplam	82,021	166			

Tablo 32’de görülebileceği üzere, Yönetime Katılım Ölçeği Beklenen Alt Boyutu Puanlarının ortalamalarının Öğretmenlerin Branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Öğretmenlerin Branş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,924$; $p>.05$). Varyans homojenliği testi (Homogeneity of variance test) sonucunda dağılımlar %95 oranında normallik göstermiştir (Levene=0,364; $p=0,695$). Ortalamalar arasındaki fark anlamlı olmadığından farkın kimin lehine olduğuna bakılmamıştır. Farkın oluşması durumunda ise Tukey tekniği ile farkın kimin lehine olduğuna bakılacaktır. Değişken sayısının 2 den fazla olması sebebi ile bu teknik seçilmiştir.

Tablo 33. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Algılanan Puanları ile Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Beklenen Puanları Arasındaki İlişkiler

Algılanan Katılım Alt Boyut Puanları	Beklenen Katılım Alt Boyut Puanları		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Algılanan Katılım	167	,079	,311

Tablo 33’den anlaşılacağı üzere, Yönetime Katılım ölçeği algılanan alt boyutundan alınan puanlarla beklenen boyutundan elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r=,079$; $p>.05$).

Tablo 34. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Algılanan Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler

Algılanan Katılım Alt Boyut Puanları	Örgütsel Güven Ölçeği Puanları		
	N	r	p
Algılanan Katılım	167	,697	,000

Tablo 34'den de anlaşılacağı üzere, Yönetime Katılım ölçeği algılanan alt boyutundan alınan puanlarla Örgütsel Güven Ölçeğinden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde pozitif yönde doğru orantılı anlamlı güçlü bir ilişki saptanmıştır ($r = ,697$; $p < .05$).

Tablo 35. Yönetime Katılım Ölçeği Alt Boyutlarından Beklenen Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler

Beklenen Katılım Alt Boyut Puanları	Örgütsel Güven Ölçeği Puanları		
	N	r	p
Beklenen Katılım	167	,175	,023

Tablo 35'den de anlaşılacağı üzere, Yönetime Katılım ölçeği beklenen alt boyutundan alınan puanlarla Örgütsel Güven Ölçeğinden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde pozitif yönde doğru orantılı anlamlı zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r = ,175$; $p < .05$).

Tablo 36. Yönetime Katılım Ölçeği Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Arasındaki İlişkiler

Yönetime Katılım Puanları	Örgütsel Güven Ölçeği Puanları		
	N	r	p
Yönetime Katılım	167	,610	,000

Tablo 36'dan da anlaşılacağı üzere, Yönetime Katılım ölçeğinden alınan puanlarla Örgütsel Güven Ölçeğinden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p < .05$ düzeyinde pozitif yönde doğru orantılı anlamlı güçlü bir ilişki saptanmıştır ($r = ,610$; $p < .05$).

BÖLÜM V

SONUÇLAR TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlara ve uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın alt problemleri göz önüne alınarak bulgular değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılabılır:

Bir kararın sonuçlarından etkilenen birey veya gruplar o kararın alınmasında ne kadar söz sahibi olursa, kararın uygulanmasına da o kadar katılır. Katılma olanakları kendilerinden ne kadar çok esirgenirse uygulamaya da o kadar karşı çıkarlar (Bursalıoğlu, 2002). Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri, çalışanlara duyarlılık algı düzeyleri, yöneticiye güven düzeyleri, yeniliğe açıklık algı düzeyleri ve iletişim ortamının yeterliliği algı düzeyleri de yükselmektedir.

Öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık algısı cinsiyete, yaşa, branşa göre değişmezken meslekteki hizmet yılına (kıdem) göre değişmektedir. 16 - 20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler daha fazla duyarlılık ortalamasına sahipken en az duyarlılık ortalamasına 6 – 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler sahiptir. Bu sonuca göre yeni atanan ve mesleğinin son yıllarında olan öğretmenler ortalama duyarlılık düzeyine sahipken 6 – 10 yıl arası öğretmenlerin duyarlılıklarında azalma oluşup ilerleyen zamanlarda bu durum tersine işliyor olabilir sonucu çıkarılabilir.

Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenlerin güdülenme düzeylerinin yüksek olması beklenir. Ayrıca okul yönetimine karşı direnme ve tepki eğilimi içerisinde bulunan bazı informal gruplar, karara katılma sürecine dahil edildikleri takdirde okul idaresi ve diğer toplulukları daha iyi tanıma ve onlarla daha yakın ilişki kurma fırsatı bulabilirler. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin rol

alması okuldaki örgütsel öğrenme sürecini de olumlu yönde etkiler. Okulda alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenler, birlikte verilen kararların uygulanması ve amacına ulaşması için daha fazla gayret gösterip, kararların savunucusu olabilirler (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetime katılım beklentisi yaşa, meslekteki hizmet yılına (kıdem) ve branşa göre değişmezken cinsiyete göre değişmektedir. Kadın öğretmenler daha fazla yönetime katılım beklentisi taşımaktadırlar.

Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyi, yeniliğe açıklık algısı, iletişim ortamı algısı, yönetime katılım algısı cinsiyete, yaşa meslekteki hizmet yılına (kıdem) ve branşa göre değişmemektedir.

Memduhoğlu ve Yılmaz (2010) örgütsel güvenin oluşabilmesi için işgörenler arasında açık bir iletişim ortamının oluşturulması, yöneticilerin vaatlerine ve sözlerine sadık kalması, işgörenlerin çabalarının ödüllendirilmesi, terfi ve performans değerlendirme gibi süreçlerin örgüt içinde adaletli yapılması, yetki devri ve karara katılım sistemlerinin oluşturulması ve etik değerlere önem verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi, çalışanlara duyarlılık algısı düzeyi, yöneticiye güven düzeyi, yeniliğe açıklık algısı düzeyi, iletişim ortamı algısı düzeylerinin "Oldukça katılıyorum" düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Okul yönetiminde okul yöneticisinin karar süreci bakımından yapacağı ilk iş, okul yönetimini etkileyen öğelerin her birini birer karar organı olarak görmek ve kabul edebilmektir. İkinci olarak karar sürecine katılma ilkesinin önemini kavramalı ve bu ilkeyi uygulamalıdır. Eğitim yöneticisinin karar vermede izlemesi gereken ilkelerden birisi de, karar sürecinde, astlarına ve o kararın etkileyeceği kimselere katılma olanağı vermesidir (Bursalıoğlu, 2002). Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yönetime katılım algı düzeyleri "Kısmen var" düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yönetime katılım algı düzeyleri ile yönetime katılım beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Yönetime katılma, ortak sorunları çözmek, verimliliği artırmak amacıyla; çalışanlarla yöneticilerin işbirliği yapmalarını sağlayan sistemdir. Yönetime katılma, yönetim üzerinde güç dengesinin kurulması ile sağlanmalıdır. Güç yetki ve

sorumlulukların dağıtımı ile katılımcı bir yapıya kavuşur, aksi halde gücün üst kademedeki ve belirli kişilerde toplanması durumunda yönetime katılımdan söz edilemez. Eğer güç örgüt bünyesinde çeşitli düzeylere dağıtılsa yönetimin katılımcılığından söz edilebilir. Çalışanların yönetim sürecini etkileyip değiştirebilecek boyutta olmayan, göstermelik söz ya da oy haklarının bulunması onların gerçek anlamda yönetime katıldıkları anlamına gelmez. Gerçek manada bir yönetime katılım bütün çalışanları yönetim sürecinde etkin kılan bir yönetim olmalıdır (Erdoğan, 2000). Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetime katılım beklentisinin "Aynen olmalı" düzeyinde olduğu görülmektedir.

5.2.Tartışma

Yönetime katılım ölçeği sonuçları yaş, kıdem ve branşa göre farklılık göstermezken; yönetime katılım beklentisi cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmuştur. Fark kadın katılımcıların lehine olmuştur. Bu veriler ışığında kadın öğretmenlerin yönetime katılım noktasında beklentisi erkek öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Her ne kadar yönetime katılım algısı ile beklentisi arasında fark derin olsa da istatistiksel olarak aralarındaki ilişki anlamlı değildir.

İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetime katılım beklentisi düzeylerinin "Aynen olmalı" düzeyinde olduğu görülmektedir. Aldemir'in (1996) Ankara ili Altındağ ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın bulgularına göre; öğretmenler, okul yönetimine "Kısmen" katıldıklarını, "Kesinlikle" katılmaları gerektiğini düşünmektedirler.

Magrevin (1984), araştırmasında, öğretmenlerin karara katılmalarıyla, onların moralleri ve örgütsel yüklenmeleri arasındaki ilişkiyi ve karar verme sürecinin okulda kullanılmasında politik kültürün etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulguları şöyledir: Öğretmenlerin karara katılma konusundaki algıları düşük düzeydedir. Öğretmenler bütün karar konularına daha üst düzeyde katılmak istemişlerdir. Katılımın güncel ve istenilen düzeyi, öğretimsel kararlar için yönetsel karar konularından daha yüksektir. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan

öğretmenlerin yönetime katılım beklentisi yaşa, meslekteki hizmet yılına (kıdem) ve branşa göre değişmezken cinsiyete göre değişmektedir. Kadın öğretmenler daha fazla yönetime katılım beklentisi taşımaktadırlar. Yurt dışındaki öğretmenlerin ve idarecilerin rolü, algısı, imkanları ve sınırlılıkları şüphesiz kültürel sebepler başta olmak üzere ülkemizden farklıdır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde katılımcıların genel örgütsel güven düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Özer ve diğerleri'nin (2006) ortaöğretim kurumlarında örgütsel güven düzeyini öğretmen görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı araştırmalarında, öğretmenlerin çalıştıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyini “orta” düzeyde değerlendirmiş oldukları belirlenmiştir. Örgütsel güven düzeyleri arasındaki bu farklılığın yıllar içinde değişim gösteren eğitim yönetimi anlayışlarından mı yoksa çalışılan kurum türlerinden mi kaynaklandığı yeni araştırmalara konu olabilir.

Yönetime katılımı ise durum farklılaşmaktadır; öğretmenlerin yönetime katılımındaki beklentileri yüksek ama bu konudaki algıları düşük olarak tespit edilmiştir. Gürkan'ın (2006) İstanbul ilindeki Erkek Teknik Öğretim ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüklerine bağlı okullardaki öğretmenlerin okullarında alınan kararlara katılma durumlarını ve isteklerini belirlemek üzere yaptığı araştırma sonuçlarına göre öğretmenler; okullarında alınan kararlara “Çok az” düzeyinde katıldıkları, buna rağmen okullarında alınan kararlara “Çok” düzeyinde katılmak istediklerine dair bulgular elde etmiştir.

Katılımcılar örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların istatistiksel incelenmesinde cinsiyete, yaşa ve branşa göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Fark kıdem değişkenine göre oluşmuş ve farkı yaratan gruplar; 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler daha fazla duyarlılık ortalamasına sahipken en az duyarlılık 6 – 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre yeni atanan ve mesleğinin son yıllarında olan öğretmenler ortalama duyarlılık düzeyine sahipken 6 – 10 yıl arası öğretmenler duyarlılıklarında azalma oluşup ilerleyen zamanlarda bu durum tersine işliyor olabilir sonucu çıkarılabilir. Alt boyutlar bakımından katılımcılar yöneticiye güven alt boyutunda en yüksek

ortalamalar oluşturmuşken en düşük çalışanlara duyarlılık algısı olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar yöneticilerine güvenip duyarlılık konusunda yer yer aynı hisleri paylaşmamışlardır.

Yönetime katılım ölçeği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler anlamlı ve pozitif yönlüdür. Sağlam (2003) “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?” adlı çalışması ile bir üst yöneticiye duyulan güvenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada yöneticilerin bir üst yöneticilerine karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel güven ile çalıştıkları bankaya duydukları örgütsel bağlılık ölçülmüştür. Araştırma sonucunda bir üst yöneticiye duyulan duygusal ve bilişsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

İlgili literatür tarandığında 1984 yılına kadar uzanan araştırmalarla bazı sonuçlar benzerlik gösterirken bazı sonuçlarda farklılık ortaya çıkmıştır, bu oluşan benzerliğin ya da farklılığın nedenleri konusunda gelişen öğretmenlik rolü, değişen öğretmenlik algısı ve yönetim stillerindeki değişim önemli etkenlerdir.

5.3.Öneriler

İstanbul ilinin Fatih ilçesiyle sınırlı bir çalışmanın bulgularının Türkiye’ye genellenemeyeceğinin farkında olarak aşağıdaki önerileri ortaya atmak eğitim yöneticileri ve araştırmacılar için yararlı olabilir.

5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler

Örgütsel güven düzeyinin, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve yeterli iletişim ortamı algı düzeylerinin yükselmesi için yöneticilerin, çalışanların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını teşvik etmeleri önerilir.

Yöneticilerin 51 yaş üstü öğretmenlerle iletişime daha özel dikkat göstermesi önerilir.

51 yaş üstü öğretmenlerin iletişim konusunda hizmet içi eğitimlere katılmaya teşvik edilmesi önerilir.

Kadın öğretmenlere daha fazla yönetime katılım fırsatı sunulması önerilir.

5.3.2. Araştırmacılara Öneriler

51 yaş üstü öğretmenlerin iletişim ortamını yetersiz algılamalarının nedenlerinin tespiti ayrı bir araştırma konusu olabilir.

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yönetime katılım beklentisi duymalarının nedenleri ayrı bir araştırma konusu olabilir.

Sosyal bilimler öğretmenlerinin yönetimin yeniliğe açıklık düzeyini Fen Bilimleri öğretmenlerine göre daha yüksek algılamaları ayrı bir araştırma konusu olabilir.



KAYNAKÇA

- Acet, Ö. İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi ile Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Açıkalın, A. *Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Ankara: Pegem A Yayınları, 1998.
- Açıkgöz, K. Öğretmenlerin Okuldaki Kararlara Katılımı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1984.
- Adams, S, H., Wiswell A.K.. *Further Exploration of Organizational Trust Factors*. Virginia: Polytechnic Institute and State University, 2008. <http://www.eric.ed.gov/> adresinden 10.01.2016 tarihinde alınmıştır.
- Akçay, C. *Okul Yönetimi*, Çanakkale: Kriter Yayınları, 1995.
- Aldemir, G. Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri (Altındağ Örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2010.
- Arıcı, H. *İstatistik: Yöntem ve Uygulamalar (Geliştirilmiş Yeni Baskı)*, Ankara: Meteksan Matbaası, 1998.
- Artuksu, E. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları. *Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

- Asunakutlu, T. Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. Mugla: *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9), 2002.
- Aşan, Ö. ve E. M. Aydın *Güç ve Politika*, Editör: CAN, H. Örgütsel Davranış, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., 2006.
- Aydın, M. *Eğitim Yönetimi*, 5. Baskı, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1993.
- _____. *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Pegem Yayınları, 1998.
- Babelan, A. Z. and Moenikia, M. A Study of Simple and Multiple relationship between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 2010, ss.1532-1536.
- Balcı, A. *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2000.
- _____. *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*: Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 2001.
- Balçık, B. *İşletme Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2002.
- Barutçugil, İ. *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2002.
- Başaran, İ. E. *Eğitime Giriş*, Ankara: Gül Yayınevi, 1992.
- _____. *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*, Dördüncü Yeniden Yazım, 232 sf. Ankara: Feryal Matbaası, 2000a.
- _____. *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, 3. Baskı, Ankara: Feryal Matbaası, 2000b.
- Başaran, S. ve Koç, F. “*Ailenin Çocuğun Okuldaki Eğitimine Katılım Sorunları ve Katılımın Sağlanması İçin Alternatif Bir Model*,” MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, 2000.
- Başaran, S. Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Güven Algılarının Belirlenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Baykal, B. *Günümüzde Yönetim*, İstanbul: Çeltüt Matbaacılık, 1974.

- Baykul, Y. *İstatistik: Metodlar ve Uygulamalar*, Ankara: Anı Yayıncılık, 1999.
- Baysinger, S.D. "The Relationship Participative Management and Job Satisfaction in an Insurance Industry Enviroment", 2004. DAI Number: 65/10, ProQuest document ID: 813769331.
- Bilgin, K. U. *Kamu Yönetiminde Yönetmel İletişim*, Çağdaş Yerel Yönetimler, Ankara, 1996, Cilt 5, Sayı 2, ss. 25–35.
- Bilgin, K, N. Yönetime Katılmanın Verimliliğe Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma Ve Önleme Enstitüsü, 1990.
- Binbaşıoğlu, C. *Eğitim Yöneticiliği*, Gazi Eğitim Enstitüsü, Binbaşıoğlu Yayınları, Ankara: Yargıçoğlu Matbaası, 1975.
- Bozkurt, R. *Toplam Katılımcılık*, Verimlilik Dergisi, 1995 Sayı 1995/4.
- Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz K. İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Bahar 2008, Sayı:54, ss.211-233.
- Börü, D. *Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım: Güvenilir İnsan Kim?*.IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2001.
- Bursalıoğlu, Z. Eğitimde Yenileşme ve Demokratik Liderlik, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1991, Cilt:24, Sayı:2.
- _____. *Okul Yönetimde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Doğu Matbaası, 1999.
- _____. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2005.
- Bush, T. *Theories of Educational Management*, All Rights Reserved Paul Chapman, Liverpool Road, London: Falmer Yayınları, 1995. ss. 35-40.
- Büyüköztürk, Ş.; Kılıç Çakmak, E; Akgün, Ö. E. ; Karadeniz, Ş. ; Demirel, F. ; *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2008.

- Can, H. *Organizasyon ve Yönetim*, 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi, 1999.
- Chatman, J. *Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit*, Academy of Management, 1989, Vol.14, No:5, p.339.
- Celep, C. *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, 12(23), ss.132 - 156.
- Cerit, Y. Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması ve sınıf öğretmeni adaylarının öz yeterlik inançları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2010, 1(6), ss.68-85.
- Ceyanes, W. J. An Analysis Between Teacher Trust in The Principal and Teacher Burnout As Identified by Teachers in Selected Texas Public Schools. Published of Doctoral Thesis, Texas A&M University, USA, 2004.
- Cusins, P. *Orta Düzey Yönetici İçin Yönetim Teknikleri*, Çev: G. Günay, İstanbul: Rota Yayınları, 1997.
- Cori, B. and Railsback J. Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications for Principals and Teachers. Northwest Regional Educational Laboratory, Portland, OR, 2003.
- Çelik, H. Demokratik Liderlik ve Örgütsel Güven İlişkisi (Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği), *Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Çelik, K. *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*. Editör: Elma, C. ve K. Demir, II. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2003.
- Çetinkaya, A. N. ve Gülmez T. S. *Okul Gelişimi Modeli-Planlı Okul Gelişimi*, Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1999.

- Çintay, H. Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları (İzmir İli Örneği), *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2013.
- Çolak, M. Örgütlerde Çatışmanın Yönetiminde Gücün Kullanımı ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Değerli Özdemir, H. Eğitim Yönetiminde Toplam Kalite Yönetimi (İstanbul İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Demir, K. *The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools*. Educational Sciences: Theory & Practice, 2015, 15(3), 621–634.
- Demirel, Ö. ve KAYA, Z. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2001.
- Dengiz, A. Devlet ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin öğretmenler kurulu aracılığıyla yönetime katılmalarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Derin, N. *İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven (1. Basım.)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2011.
- Dicle, A. Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara: ODTÜ Yayınları, 1980.
- Dirks, K. Donald, T. and Ferrin, L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87, ss.611-628.
- Erbek, A. G. *İşletme Ekonomisi Yönetim ve Organizasyon*. İzmir, 1997.
- Erdoğan, İ. *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.
- _____. *Eğitim ve Okul Yönetimi*, Sistem Yayınları, İstanbul, 2006.

- Eren, E. *Yönetim ve Organizasyon*, 3. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1996.
- Erçetin, G. *Liderlik Sarmalında Vizyon*, Ankara: Nobel Yayınevi, 2000.
- Fişek, K. *Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1975.
- George, J. ve Jones, G. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 5th Edition, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Gürkan, M. Mesleki Ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Karara Katılma Durumları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Güven, A. Kamu Yöneticilerinin Davranış Tarzlarının Kamu Personelinin Motivasyonun Üzerinde Etkileri, *Yüksek Lisans Tezi*, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2001). A Multilevel Examination of the Distribution and Effects of Teacher Trust in Students and Parents in Urban Elementary Schools. *The Elementary School Journal*, 2001,102(1), 3.
- Goddard, R. G. ve Salloum, S.J. (2009). Trust as a mediator of the relationships between poverty, racial composition, and academic achievement evidence from michigan's public elementary schools. *Educational Administration Quarterly*,2009, 45(2), ss.292-311.
- Hanson, E. M. *Education Administration and Organizational Behavior*, Pearson Educational Inc., 2003.
- Hayes, C.A. "An Analysis Of The Relationship Between Participative Decision-making Practices and School Climates in Elementary Schools Of The Elk Grove Unified School District", 1994. DAI Number: 57/02, ss.529, ProQuest document ID: 742007711
- Helvacı, A. *Eğitim Örgütlerinde Değişim Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.

- Hoy, W. K., Gage, C. Q. I. ve Tarter, C. J. (2006). School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for Each Other? *Educational Administration Quarterly*, 2006, 42(2), ss.236–255.
- İlgar, L. *Eğitim Yönetimi / Okul Yönetimi / Sınıf Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.
- Kagy, L. A. *Teacher trust and leadership behaviors used by elementary school principals*. Arizona: Northcentral University, Prescott Valley, 2010.
- Kalemci Tüzün, İ. Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma, Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Kalemci Tüzün, İ. Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri , *Yüksek Lisans Tezi*, Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2007, 13, ss.93–118.
- Karip, E. *Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı, Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* (Editor: Yüksel Özden), Pegem A Yayınları, Ankara, 2005.
- Karmyshakova, K. Ekip Çalışmasında Liderin Duygusal Zekasının Önemi ve Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Kaya, Y. K. *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*, Ankara: Bilim Yayınları, 1991.
- Kempker, V. ve Mary, K. “Have Charter Schools Materialized Their Promise: A Contrast Between Rhetoric and Reality”, 2002. DAI Number: 64/02, p.385, ProQuest document ID:765250261
- Kramer, R. M. *Organizational Trust A Reader*. New York: Oxford University Press, 2009.
- Kreps, G. L. *Organizational Communication*. Longman Inc. Newyork, 1986, p.134.
- Koç, E. Ç. Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine güvenme düzeylerinin karşılaştırılması, *Yayınlanmamış*

- Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2011, 12(1), 46–57.
- Köklü, M. Orta Öğretim Okullarında Öğretmenlerin Karara Katılımı, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Malatya: İnönü Üniversitesi, 1995.
- Köklü, N. ve Büyüköztürk, Ş., *Sosyal Bilimler için İstatistiğe Giriş*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2000.
- Lewicki, R. J. ve Bunker, B. B. *Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. Trust in Organizations Frontiers of Theory and Research*, (November), 1996, ss.114–139.
- Magrevin, C.Z. “Teacher Participation in The Decision Process and its relationship to Organizational Commitment and Morale”, 1984. DAI Number: 45/05, ProQuest document ID: 8417132
- Memduhoğlu, B. H., Yılmaz, K. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, İstanbul:Pegem Akademi, 2011.
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler) *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi, 2010.
- Moore, D. M. Student and faculty perceptions of trust and their relationships to school success measures in an urban school district. Virginia: The College of William and Mary, 2010.
- Mucuk, İ. *Modern İşletmecilik*, 15. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2005.
- Noonan, B., K. Walkerand and Kutsyuruba B. Trust in The Contemporary Principalship. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 2008, 85(2).

- Normore, A. Ethics and Values in Leadership Preparation Programs: Finding The North Star in The Dust Storm. *Values And Ethics in Educational Administration*, 2004, 2(2), 1-8.
- Okutan, M. *Okul Müdürlerinin İdari Davranışları*, Milli Eğitim Dergisi, 2003, 157, ss.226-236.
- Öner, S. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul yönetimine katılma düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Özalp İ. *İşletmelerde Yönetim Fonksiyonlar ve Organizasyon*, Ankara: Vergi, 1990.
- Özan, M. B., Özdemir, T. Y. İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2013, 12(3), ss.469-486.
- Özcan, E.G. Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmen ve Öğrencilerin Okul Yönetiminin Karar Verme Sürecine Katılımlarının İncelenmesi (Beypazarı Örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2010.
- Özden, Y. *Eğitimde Yeni Değerler. (Dördüncü Baskı)*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2002.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 2006, 7(1), ss.103-124.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2011, 11(1), ss.229- 247.
- Özkalp E. ve Kırel Ç. *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim-Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No:149, 2001.

- Özkan, O. İlköğretim Okullarının Yönetiminde Velilerin Yönetime Katkısı (Zonguldak İli Örneği), *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Özdemir, S., Cemaloğlu, N. Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:146, 2000.
- Öztekin, A. *Yönetim Bilimine Giriş*. Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları, 1997.
- Parlar, L. Çevre Faktörünün Okul Yönetiminin Karar Verme Sürecine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005.
- Petersen, K. S. *Collective efficacy and faculty trust: a study of social processes in schools*. Texas San Antonio University, Unpublished Doctoral Dissertation, USA, 2008.
- Polat, S. ve Celep, C. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2008, 54, ss.307-331.
- Polat, S. *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi, 2009.
- _____. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Robinson, S. L. Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41(4), ss.574–599.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. *Not So Different After All: A Cross Discipline View of Trust*. *Academy of Management Review*, 1998, 23(3), ss.393–404.
- Sağlam Arı, G. Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2003, 2, ss.17-36.

- Sarıtaş, M. İlkokul Müdürlerinin Etki Sürecine İlişkin Yeterlilikleri, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1991.
- Sarpkaya, R. Liselerde Yönetime Katılmada Öğretmenler Kurulunun Etkiliği Hakkında Öğretmen ve Yöneticilerin Algı ve Beklentileri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 1996.
- Strike, K., Haller, E., Soltis, J. *The Ethics of School Admisitration*, Kolombiya: Teachers College Press, 1998.
- Şişman, M. *Eğitimde Mükemmellik Arayışı - Etkili Okullar*. Ankara: PegemA Yayıncılık, 2002.
- Şişman, M. ve Turan, S. *Eğitim ve Okul Yönetimi, Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı (Editör: Yüksel Özden)*, Ankara: Pegem A Yayınları, 2005.
- Tan, Ö. İlköğretim Okul Müdürlerinin Yeterlilikleri (İstanbul İli Örneği), *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. *Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, social, and general psychology monographs: 2000*, 126(2), ss.241–260.
- Tanrıöğen, A. Okul Müdürlerinin Etkililiği ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1988.
- Taymaz, H. *Okul Yönetimi*, Ankara: Saypa Yayıncılık, 1995.
- Tezcan, M. Okul Yönetiminde Okul Çevresinin Yönetime Katkısı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Tutar, H. *Örgütsel İletişim*, sf.42-45, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003.
- Tschannen-Moran, M. and, Hoy, W. K. A Multi disciplinary Analysis of The Nature, Meaning and Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 2000, 70, ss.547-593.
- Uras, M. Örgütlerde Karara Katılımın Kosulları, *Eğitim Yönetimi Dergisi*. Ankara, 1995, Sayı:2.

- Weiss, C. “Shared Decision Making About What? A Comparison of Schools With and With Out Teacher Participation”. Ocasainal Paper No:15 Eric, 1992. ED:350689
- Yaşar, Y. Lise Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Okulda Yerinden Yönetim ve Merkezden Yönetim Yaklaşımlarına İlişkin Görüşlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri, *Doktora Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2001.
- Yazıcıoğlu, İ. Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, 8(30), ss.235–249.
- Yeşiloğlu, Ö. Performans Değerlendirmenin Toplam Kalite Yönetimindeki Yeri Önemi ve Hipotez Testi Yardımı ile Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 1998.
- Yıldırım A. M.E.B. Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı'nca Düzenlenen “Eğitim Yönetimi” Kurslarının Değerlendirilmesi, 21.Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002), Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları No: 191, 2002.
- Yıldız, K. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, 13(1), ss.289-316.
- Yılmaz, E. Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005, 14, ss.567-580.
- Yılmaz, E. Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Yılmaz, E., Sünbül, A.M. Okullardaki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisinin araştırılması. III. Eğitim Yönetimi Kongresinde Sunulan Bildiri, 25-26 Nisan 2008. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2008.

- Yılmaz ve Çokluk - Bökeoğlu İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2008, 41(2), ss.143-167.
- Yılmaz, K. Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004, 5(8).
- Yılmaz, K. ve Oğuz, E. Eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2005, 38 (1), ss.101-122.
- Yılmaz, N. (2005). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri Ankara İli Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005.
- Yılmaz, S. Okul Yönetimine Katılmada Öğretmenler Kurulunun Etkililiği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Malatya: İnönü Üniversitesi, 1997.
- Van Maele, D. ve Van Houtte, M. *Faculty Trust and Organizational School Characteristics: An Exploration Across Secondary Schools in Flanders*. *Educational Administration Quarterly*, 2009, 45, ss.556–589.
- Yozgat, U. *Karar Verme*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1994.

ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu araştırmanın amacı "Öğretmenlerin Yönetime Katılma Düzeyleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki"yi 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.

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK

Murat YILDIZ
İstanbul Kültür Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Yüksek Lisans Öğrencisi

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

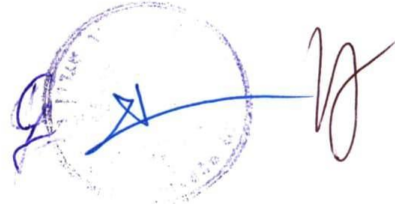
() 1- 5 () 6- 10 () 11- 15 () 16- 20 () 21- daha fazla

4. Branşınız

() Resim, Müzik, Beden Eğt. vb.

() Fen Bilimleri (Fen Bilimleri, Matematik vb.)

() Sosyal Bilimler (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kült. vb.)

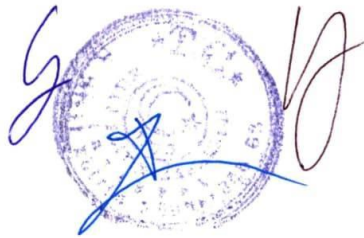


ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orduka Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
		1	2	3	4	5	6
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.						
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.						
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.						
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissedebilirler.						
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.						
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.						
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimindedir.						
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.						
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.						
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.						
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için eski iş prensiplerini değiştirmede dengeli davranır.						
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.						
13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.						
14	Okul müdürü yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.						
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.						
16	Okul müdürü öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.						
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif bir şekilde yerine getirir.						
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benim de fikrimi alır.						
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.						
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.						
21	Okul müdürü, açık ve dürüsttür.						
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.						
23	Okul müdürü, benim işyerine katkı konusunda bana destek olur.						
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.						

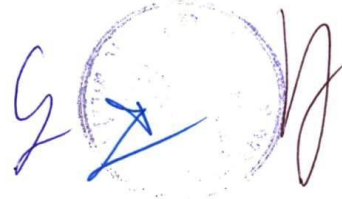
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.								
26	Okul m¼d¼r¼ ben¼ okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak gör¼r.								
27	Okul m¼d¼r¼ bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.								
28	Bu okulda iş prensipleri ve yönetmelikleri açıklıkla bize aktarılmıştır.								
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.								
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.								
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.								
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.								
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürüt¼l¼r.								
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.								
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.								
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.								
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.								
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.								
39	Bu okul öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrutusunda yeniliğe, gelişme ve değişime açıktır.								
40	Okul m¼d¼r¼, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.								



YÖNETİME KATILIM ÖLÇEĞİ

YÖNETİME KATILIM ÖLÇEĞİ

	ALGILANAN				BEKLENEN			
	Aynen Var	Kısmen Var	Az Var	Hiç Yok	Kesinlikle Olmalı	Kısmen Olmalı	Az Olmalı	Kesinlikle Olmamalı
1.Okul yönetimine ilişkin kararları, öğretmenlerin, düzenli toplantılarda fikir belirterek etkilemesi								
2. Öğretmenlerin kurul toplantılarına istekli katılması								
3. Ders programlarının geliştirilmesi ve düzenlenmesinde öğretmenlerin görüşlerinin alınması								
4.Sınıf ve okul gezilerine gözlem ve incelemelere, okul yönetimiyle birlikte, sınıf ve zümre öğretmenlerinin karar vermesi								
5. Her sınıfta okutulacak ders kitaplarının seçimini öğretmenler kurulunun yapması								
6. Öğretmenin her konuda yönetime katılması ve fikrini belirtmesi								
7. Öğretmenlerin personel ve özlük haklarıyla ilgili konularda karar vermesi								
8. Okuldaki dersliklerin dağıtımının, öğretmenler kurulu kararına göre yapılması								
9. Okulun boya, badana, ... vb. bakım-onarım işlerinde öğretmenler kurulu kararlarına başvurulması,								
10. Sosyal etkinlikler ve kulüp çalışmalarında öğretmenlerin istek ve yeteneklerinin dikkate alınarak görev dağılımı yapılması								
11. Belirli gün ve haftalarla, ulusal bayramlardaki etkinliklere öğretmenlerin görüşleriyle karar verilmesi								
12. Okula yeni araç-gereç alımında okul müdürü ve öğretmenlerin birlikte karar vermesi								



ARAŞTIRMA İZNİ VALİLİK OLURU



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.13351208
Konu: Anket Araştırma İzni

25.11.2016

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ'NE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) İstanbul Kültür Üniversitesinin 09.11.2016 tarihli ve 59073312/959 sayılı yazısı
b) Valilik Makamının 23.11.2016 tarih ve 59090411-20-E.13228398 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans öğrencisi Murat YILDIZ'ın "**Öğretmenlerin Yönetime Katılım Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi**" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

İbrahim POLAT
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Şubesi) Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd. No: 1Fatih / İSTANBUL
e-posta: sgb34@meb.gov.tr Belgegeçer: (0212) 455-06-52 Bilgi için: Tel: (0212) 4550400- 436-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f61c-2c38-3e7f-b9c6-394c kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.13228398
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

23/11/2016

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Kültür Üniversitesinin 09.11.2016 tarihli ve 59073312/959 sayılı yazısı
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.11.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans öğrencisi Murat YILDIZ 'ın "**Öğretmenlerin Yönetime Katılım Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi**" konulu tezi kapsamında, İlimiz Fatih ilçesine bağlı 24 (yirmi dört) resmi ortaokulda Yönetime Katılım Ölçeği ve Örgütsel Güven anketi uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması** koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

23/11/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER
Ek 1 Genelge
Ek-2 Komisyon Tutanağı

ÖLÇEK UYGULANAN OKUL LİSTESİ

SIRA NO	İLÇE ADI	OKUL ADI
1	FATİH	Fatih Atatürk İmam Hatip Ortaokulu
2	FATİH	Fatih Edirnekapı İmam Hatip Ortaokulu
3	FATİH	Fatih İmam Hatip Ortaokulu
4	FATİH	Fethiye İmam Hatip Ortaokulu
5	FATİH	Gazi İmam Hatip Ortaokulu
6	FATİH	Neslişah İmam Hatip Ortaokulu
7	FATİH	Aksaray Mahmudiye Ortaokulu
8	FATİH	Büyük Reşitpaşa Ortaokulu
9	FATİH	Çapa Atatürk Ortaokulu
10	FATİH	Fatih Cibali Ortaokulu
11	FATİH	Hattat Rakım Ortakokulu
12	FATİH	Hırkai Şerif Ortaokulu
13	FATİH	İbrahim Alaattin Gövsa Ortaokulu
14	FATİH	Karagümrük Ortaokulu
15	FATİH	Mehmet Akif Ortaokulu
16	FATİH	Oruçgazi Ortaokulu
17	FATİH	Sancaktar Hayrettin Ortaokulu
18	FATİH	Tarık Us Ortaokulu
19	FATİH	Tevfik Kut Ortaokulu
20	FATİH	Uzun Yusuf Ortaokulu
21	FATİH	Vedide Baha Pars Ortaokulu
22	FATİH	Yavuz Selim Ortaokulu
23	FATİH	Yedikule Ortaokulu
24	FATİH	Yunus Emre Ortaokulu

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Şuraya taşı Kategoriler

MURAT YILDIZ

Re: Tez Ölçeği

Ercan Yılmaz (ercanyilmaz70@gmail.com) [Kişilere ekle](#) 12.04.2016
Kime: MURAT YILDIZ

Çalışmanızda ölçeği kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilediği ile

12 Nisan 2016 14:12 tarihinde MURAT YILDIZ <murat_yildiz@outlook.com> yazdı:

Merhabalar Ercan Bey,

İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans programındaki tez çalışmam için 2005 yılında geliştirip kullandığınız Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'ni kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Mail ile bana bildirebilerseniz çok memnun olurum.

Şimdiden teşekkürler, iyi çalışmalar.

Murat YILDIZ
Türkçe Öğretmeni

© 2016 Microsoft Koşullar Gizlilik ve tanımlama bilgileri Geliştiriciler Türkçe

Yılmaz, E. Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

YÖNETİME KATILIM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

+ Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Şuraya taşı Kategoriler MURAT YILDIZ

Yönetime Katılım Ölçeği

Günnur Aldemir (gunnuraldemir@hotmail.com) [Kişilere ekle](#) 18.04.2016
Kime: murat_yildiz@outlook.com

Sayın Murat YILDIZ;
Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans programındaki tez çalışmam için 1996 yılında geliştirip kullandığım Yönetime Katılım Ölçeği'mi tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Günnur ALDEMİR
Antalya Maarif Müfettişi

04 Nisan 2016 14:12 tarihinde MURAT YILDIZ <murat_yildiz@outlook.com> yazdı:

Merhabalar Günnur Hanım,

İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans programındaki tez çalışmam için 1996 yılında geliştirip kullandığınız Yönetime Katılım Ölçeği'ni kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Mail ile bana bildirebilerseniz çok memnun olurum.

Şimdiden teşekkürler, iyi çalışmalar.

Murat YILDIZ
Türkçe Öğretmeni

Aldemir, G. Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri (Altındağ Örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

ÖZGEÇMİŞ

Murat YILDIZ

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 27.05.1985
Doğum Yeri : Kastamonu
Medeni Durumu : Evli
Elektronik posta : murat_yildiz85@hotmail.com
Telefon : 0505 504 33 37

Eğitim Bilgileri

Lise : Mustafa Kaya Anadolu Lisesi (1999-2003)
Lisans : Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği Bölümü (2003-2007)
Yüksek Lisans : İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlama Anabilim Dalı (2015-2017)

Çalıştığı Kurumlar

Silopi Yankale İlköğretim Okulu Türkçe Öğretmeni (2007 - 2008)
Silopi Yankale İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılığı (2008 - 2009)
Silopi Yatılı İlköğretim Bölge Okulu Müdür Yardımcılığı (2010 - 2011)
Fatih Yedikule İlköğretim Okulu Türkçe Öğretmeni (2011 - 2016)
Fatih Yedikule Ortaokulu Müdür Yardımcılığı (2016 -)