

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
YÖNETİCİLERİNDE GÖZLEMLEDİKLERİ
EGO DURUMLARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF ÇATAK

Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

İstanbul, Haziran 2012

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
YÖNETİCİLERİNDE GÖZLEMLLEDİKLERİ
EGO DURUMLARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ


ELİF ÇATAK


Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Münevver ÇETİN


İstanbul, Haziran 2012

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

12.06.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Elif ÇATAK'a ait "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemedikleri EGO Durumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Müneyver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)
(Danışman)


Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

Bu çalışmadaki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde edip sunacağımı, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını göstereceğimi beyan ederim.



Elif ÇATAK

ÖNSÖZ

Eğitim kurumlarının yapı taşlarından olan öğretmenler ve eğitim yöneticileri arasındaki iletişimin kalitesi, kuşkusuz bu kimselerin eğitim kurumlarında bulunma sebebi olan öğrencilerle iletişimlerinin kalitesine yansımaktadır.

Öğrencilerin güven ortamında bulunmaları, kurumlardaki örgütsel güven düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olabilemesi için ise, eğitim yöneticileri ile öğretmenlerin sağlıklı ilişkiler kurması gerekmektedir.

Kişiliği oluşturan parçalardan biri olan ego durumlarının, ne söylendiğini, nasıl söylendiğini ve kime söylendiğini etkilediği Eric BERNE tarafından ispat edilmiştir.

Eğitim yönetimi ile ilgili çalışmalarda örgütsel güven kavramı ile ilgi olduğu kadar ego durumları ve transaksyonel analiz kavramlarına dikkat çekilmesi ve kavramların eğitim bilimlerine entegre edilmesi gerektiği düşünölmektedir.

Tez çalışmam sırasında benden ilgi ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e, her türlü soruma sıklımadan yanıt veren Sayın Yrd. Doç.Dr. Ali TEMEL'e, yüksek lisans eğitimim sırasında transaksyonel analiz konusuna dikkatimi çekip beni cesaretlendiren sevgili hocam Yard. Doç.Dr. Mürşide ÖZGELDİ'ye, İngilizce birikimini benimle paylaşan ve yardımlarını esirgemeyen sevgili arkadaşım Sibel KULCU'ya teşekkür ederim.

Çok sevdiğim kardeşim Ece ÇATAK'a her türlü duygusal desteğinden dolayı teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Transaksiyonel Analiz ve Ego durumları kavramı, güven kavramı örgütsel güven kavramı üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın modeli belirtilmiştir. Üçüncü bölümde; bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise; sonuç, tartışma ve öneriler anlatılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamaktır.

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini; 2011-2012 eğitim yılında, İstanbul ili Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise; evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 203 öğretmenden oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak; Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” ve Arı (1989) tarafından geliştirilen “Ego (Ben) Durumları Ölçeği” kullanılmıştır.

Veri çözümlenmek amacıyla, “Örgütsel Güven Ölçeği” ile elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak, “Ego Durumları Ölçeği” ile elde edilen veriler bu ölçeğe özgü geliştirilen bir bilgisayar yazılımı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İki ölçek arasındaki ilişkinin saptanabilmesi amacı ile SPSS programı yardımıyla Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güveni

düzeyi arasındaki ilişkinin türünün ve düzeyinin ego durumlarının alt gruplarında farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Genel olarak, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde; iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Ego Durumları

ABSTRACT

This research is constituted as 4 sections. In the first section, it is stated Transactional Analyse and Ego States commonsense Trust commonsense, Organizational Trust commonsense. In the second section, the model of the research is stated. In the third section, it is stated the evidence and the comments. In the fourth section; the result, the discussion and the suggestions are given.

The reason of this research is, determining the meaningful relationship between the organizational trust level and the ego states which are organized by the administrators.

In this research the relational model is used.

The universe of the research is situated by the teachers who have been working at Maltepe and Tuzla district state schools in 2011-2012 academic year. The sample of this research is constituted 203 teacher who have been selected by the sample random sampling.

“Organizational Trust Scale” which was developed by Yılmaz (2005) and “Ego States Scale” which was developed by Arı (1989) is used by means of data collection.

As the reason of analyzing data, the works are transferred by the computer hardware data which are developed by the “Ego States Scale” and “Organizational Trust Scale” by using The SPSS Programme data. The Spearman Correlation Analyse and the SPSS programmes have been used to find out the relationship between data.

It has been found meaningful and vertical relationship between the ego states and the organizational trust level among the teacher who work at the primary state

schools and the administrators. However it has been found out the ego states have been effected the organizational trust scale by the rate of 10 percentype.

Keywords: Organizational Trust, Ego States

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. TRANSAKSİYONEL ANALİZ	2
1.1.1. Transaksiyonel Analizin Tanımı	2
1.1.2. Transaksiyonel Analizin Ortaya Çıkışı Ve Psikanalizle Olan İlişkisi	2
1.1.3. Transaksiyonel Analizin Temel Sayıltıları	3
1.1.4. Kişilik Yapısı ve Ego Durumları	3
1.1.4.1. Ego Durumları Analizi	3
1.1.4.1.1. Yapısal Analiz	4
1.1.4.1.2. Fonksiyonel Analiz	5
1.1.4.2. Ego Durumlarını Tanılama ve Tanılama İpuçları	6
1.1.5. Transaksiyon (Kişiler Arası Etkileşim)	9
1.1.6. Yaşam Pozisyonları	11
1.1.7. Temas İletileri	13
1.1.8. Zaman Yapılandırma	13
1.1.9. Senaryo	17

1.2 GÜVEN KAVRAMI	17
1.2.1. Güven Kavramının Tanımları ve Özellikleri	17
1.2.2. Güvenin Yönleri	20
1.2.3. Güvenin Boyutları	21
1.2.4. Güven Kavramının Sınıflandırılması	21
1.2.5. Güvenin Gelişim Aşamaları	23
1.2.6. Güven Türleri	24
1.2.7. Güvenin Önkoşulları	24
1.2.8. Güvene Etki Eden Faktörler	25
1.3. ÖRGÜTSEL GÜVEN	26
1.3.1. Örgütsel Güven Kavramının Tanımları	26
1.3.2. Örgütsel Güvenin Önemi	27
1.3.3. Örgütsel Güvenin Temelleri	28
1.3.4. Örgütsel Güven Türleri	30
1.3.5. Örgütsel Güvenin Oluşturulması	32
1.3.6. Örgütlerde Güvene Dayalı İşleyişin Kurulmasında Dikkat Edilmesi Gerekenler	34
1.3.7. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler	35
1.3.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları	36
1.3.9. Örgütsel Güvenin Faydaları	38
1.4. OKULDA GÜVEN	39
1.4.1. Okulda Güven Algısının Önemi	39
1.4.2. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamı Oluşturulması	40
1.4.2.1. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması İçin Yapılması Gerekenler	40

1.4.2.2. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması	
İçin Kaldırılması Gereken Engeller_____	41
1.4.2.3. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması İçin	
Gerekli Yönetici Davranışları_____	42
1.4.3. Örgütsel Güvenin Okula Sağlayacağı Faydalar_____	42
1.5 Problem_____	43
1.6. Amaç_____	43
1.7. Önem_____	44
1.8. Varsayımlar_____	45
1.9. Sınırlılıklar_____	45
1.10. Tanımlar_____	45
1.11. İlgili Araştırmalar_____	46
1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar_____	46
1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar_____	55
1.11.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi_____	56

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli_____	57
2.2. Evren ve Örneklem_____	57
2.3. Veri Toplama Araçları_____	59
2.3.1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği_____	59
2.3.2. Ego (Ben) Durumları Ölçeği_____	60
2.4. Veri Çözümleme Yöntemi_____	61

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları İle İlgili Bulgular_____	63
3.2 Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile İlgili Bulgular_____	64
3.3 Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular_____	65

BÖLÜM IV

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1 SONUÇLAR_____	68
4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar_____	68
4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar_____	69
4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar_____	69
4.2 TARTIŞMA_____	70
4.3 ÖNERİLER_____	71
4.3.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler_____	71
4.3.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler_____	72
KAYNAKLAR_____	74
EKLER_____	79
Ek 1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği_____	79
Ek 2. Ego (Ben) Durumları Ölçeği_____	81
Ek 3. Valilik Onayı_____	82

Ek 4. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni_____	84
Ek 5. Ego (Ben) Durumları Ölçeği Kullanım İzni_____	85
Özgeçmiş_____	86

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Ebeveyn Ego Durumu Tanılama İpuçları_____	7
Tablo 2. Yetişkin Ego Durumu Tanılama İpuçları_____	8
Tablo 3. Çocuk Ego Durumu Tanılama İpuçları_____	8
Tablo 4. Güven Kavramının Tanımları_____	18
Tablo 5. Güven Kavramının Sınıflandırılması_____	22
Tablo 6. Güven Alan Yazınında Yer Alan Güven Temelleri_____	29
Tablo 7. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler_____	36
Tablo 8. Örgütsel Güvenin Sonuçları_____	37
Tablo 9. Maltepe ve Tuzla İlçelerinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmen Sayısının Okullara Göre Dağılımı_____	57
Tablo 10. Örneklem Hesaplama_____	59
Tablo 11. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları Dağılımı_____	63
Tablo 12. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumlarına İlişkin İstatistiksel Değerler_____	64
Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri_____	64
Tablo 14. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumlarına İlişkin İstatistiksel Değerler_____	65
Tablo 15. Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları_____	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yapısal Analize göre Ego Durumları	4
Şekil 2. Ego Durumlarının Sembolizasyonu	5
Şekil 3. Fonksiyonel Analize göre Ego Durumları	5
Şekil 4. Tamamlayıcı Transaksiyon Örnekleri	9
Şekil 5. Kapalı Transaksiyon Örnekleri	10
Şekil 6. Gizil Transaksiyon Örnekleri	11
Şekil 7. Zaman Yapılandırma Çeşitleri	14
Şekil 8. Zaman Yapılandırma Piramidi	16
Şekil 9. Güvenin Oluşum Aşamaları	23
Şekil 10. Jones ve George'un Güven Oluşum Modeli	33

BÖLÜM I

GİRİŞ

Örgütsel Güven Kavramı; eğitim bilimleri alanında yapılan çalışmalarda, son yıllarda sıklıkla konu edilmektedir.

Eğitim kurumlarındaki işleyişin öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerden oluşan insan grupları tarafından yürütüldüğü düşünüldüğünde, kişiler arası iletişimin ne kadar büyük bir önem taşıdığı görülmektedir.

Eric Berne tarafından ortaya konulan Transaksiyonel Analiz Kuramı göstermiştir ki; kişiler arası iletişimde ego durumları kavramı oldukça önemlidir.

Diğer araştırmacılar tarafından Eğitim Bilimleri Alanında örgütsel güven ile öğretmen ve yöneticilerin kullandıkları ego durumları ayrı ayrı araştırılmıştır. Ancak, ego durumları ile örgütsel güven ilişkisini inceleyen bir araştırma ne Eğitim Bilimleri alanında ne de diğer alanlarda henüz yapılmamıştır.

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmanın, eğitim bilimleri alanına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.1. TRANSAKSİYONEL ANALİZ

1.1.1. Transaksiyonel Analizin Tanımı

Transaksiyonel Analiz, Eric Berne tarafından ortaya atılmış kişilik, kişiler arası ilişkiler, iletişim, gelişim, yaşam, psikopatoloji, psikoterapi gibi çok geniş bir yelpaze üzerinde insan psikolojisi ile ilgilenen bir yaklaşımdır (Gökçen, 2009, s. 26).

Bilimsel literatürde “Etkileşim Analizi” adı altında incelenen “Transaksiyonel Analiz (TA)”, insanın kişilik yapısını ego durumlarına dayalı olarak yapısal ve fonksiyonel olarak analiz eden, kişiler arası iletişimlerde kişinin hangi ben durumlarını kullandığını, bunun iletişime nasıl yansıdığını, ne tarz temas iletileri, psikolojik oyunlar ve senaryolarla yaşamını sürdürdüğünü açıklayan bir kuramdır.

1.1.2. Transaksiyonel Analizin Ortaya Çıkışı Ve Psikanalizle Olan İlişkisi

“TA’nın, Psikanalitik kişilik kuramında izlerini bulmak mümkündür (Balıcı, 2002, s. 83).” Sigmund Freud’un tanımlayıp geliştirdiği Psikanalitik Kuram kişiliğin id, ego ve süper egodan oluştuğunu ileri süren bir psikoloji kuramıdır.

Freud’a göre, id; zevk ilkesine göre işleyen, bütün isteklerin yerine getirilmesini bekleyen, saldırganlık, sabırsızlık ve kabalık niteliklerini gösterebilen kişiliğin en ilkel benlik durumudur. Ego ise; idin insanlığa ve kişinin kendisine zarar vermesini engellemek amacıyla idi denetleyen ve bu tür arzuları bilinçaltına bastıran benlik durumudur. Süperego ise; toplum kurallarını esas alan, doğru ve yanlışın kararını veren, egoyu gerçekçi amaçlar yerine törel amaçlara yönlendiren, daima kusursuz olmaya çalışan benlik durumudur (www.scribd.com/doc/3960978/kişilik-kuramları, s. 129-130).

Transaksiyonel Analiz kavramını ortaya atan Eric Berne, ego durumlarında yola çıkarak geliştirdiği kuramını, öncelikle makaleler şeklinde yayınlamaya başlamış, ardından da düzenli olarak verdiği seminerlerle geliştirmiştir.

1.1.3. Transaksiyonel Analizin Temel Sayıtları

***İnsanlar okeydir:** Herkes ne yaparsa yapsın, kim olursa olsun değerlidir, anlamlıdır ve önemlidir. İnsanlar arasında pek çok farklılık vardır, ancak insan olarak herkes eşittir. Bir kişinin davranışları beğenilmese bile onun varlığı kabul edilebilir (Akbağ 2000; Akkoyun 2001).*

***Herkesin düşünme kapasitesi vardır:** İnsanlar çevrelerinde ve kendilerinde olan olayların ne olduğunu kavrayabilme kapasitesine sahiptir. Önemli bir beyin hasarına sahip olmayan herkesin düşünme kapasitesi vardır (Akbağ,2000;Akkoyun 2001).*

***Yaşamında ne olacağına herkes kendi karar verir:** İçinde bulunulan durumdan ne kadar ve ne şekilde etkileneceğimiz, nasıl tepkide bulunacağımıza biz karar veririz. Yaşamımızda neler olduğu bizim davranışlarımızla belirlenir, kararımıza göre yaşamımızın alacağı yönü düzenlenebilir (Akbağ 2000; Akkoyun 2001; Kayalar 2003; Akt. Keçeci, 2007/b, s. 5).*

Transaksiyonel Analiz’de Berne, bu sayıtları temel alarak ego durumlarını analizi etmiş ve açıklamıştır.

1.1.4. Kişilik Yapısı ve Ego Durumları

1.1.4.1. Ego Durumları Analizi

“Ego-durumları, Eric Berne tarafından “belirli ve tutarlı bir davranış örüntüsü ile ilişkili, tutarlı bir hissetme ve deneyimleme örüntüsü” olarak tanımlanmıştır (Gökçen, 2009, s. 28).”

Ego durumları yapısal ve fonksiyonel olmak üzere iki ayrı analiz şekli kullanılarak incelenmektedir (Keçeci, 2007/b, s. 5).

Yapısal analizde; çocuk ego, yetişkin ego ve ebeveyn ego durumları yer alırken; fonksiyonel analizde; bakım veren ebeveyn, kontrol eden-eleştiren ebeveyn, doğal çocuk, uyumlu çocuk ve isyankâr çocuk ego durumları yer almaktadır.

1.1.4.1.1. Yapısal Analiz

Yapısal analizin ego durumları Şekil 1’de gösterilmiştir.



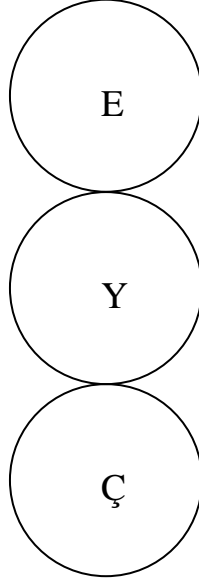
Şekil 1. Yapısal Analize göre Ego Durumları

Ebeveyn Ego Durumu : Kişinin hayatı boyunca karşılaştığı ebeveyn ya da ebeveyn figürlerinden öğrendiği ya da ödünç aldığı duygu, düşünce ve davranışlardır. Kişinin nasıl davranması gerektiğini söyleyen emir ve öğütler bütünüdür (Keçeci, 2007/b, s.5).

Yetişkin Ego Durumu : Mantığa, bilgiye ve gerçeğin araştırılmasına dayanan ego durumudur (Dinçer,2008, s. 183).

Çocuk Ego Durumu : Çocukluk dönemi davranışlarına benzeyen davranışların sergilendiği ego durumudur. Zaman zaman asi, sabırsız, saldırgan davranışlar sergileyebilen eğilimler taşır (Dinçer, 2008, s. 183).

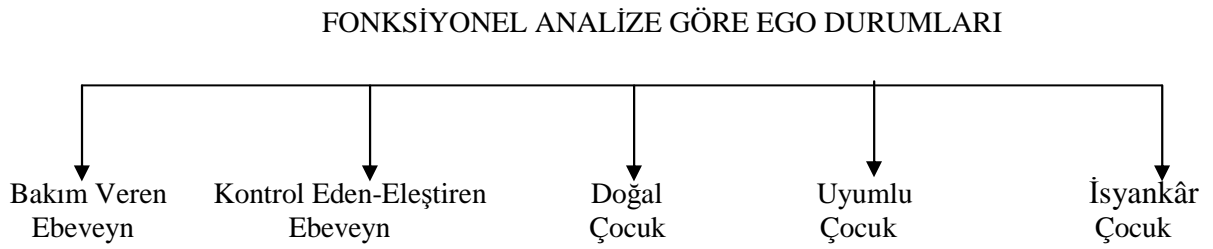
“Berne, bu ego durumlarını kişilik kavramı içinde bir benzetme yapmış ve birbirine değen 3 daire ile göstermiştir (Şekil 2) (Özerk, 2008, s. 14).”



Şekil 2. Ego Durumlarının Sembolizasyonu
Kaynak: Özerk, 2008, s. 14

1.1.4.1.2. Fonksiyonel Analiz

Fonksiyonel analizin ego durumları Şekil 3'te de gösterildiği gibi; bakım veren ebeveyn, kontrol eden-eleştiren ebeveyn, doğal çocuk, uyumlu çocuk ve isyankâr çocuk olarak sınıflandırılmıştır.



Şekil 3. Fonksiyonel Analize göre Ego Durumları

Bakım Veren Ebeveyn : Karşısındakiyle içten ve samimi bir şekilde ilgilenen, yardım eden, destek veren, yol gösteren, şefkatli, koruyucu ve kollayıcı, izin verici anne-babayı temsil eden ego durumudur (Gökçen, 2009, s. 32).

Kontrol Eden-Eleştirel Ebeveyn : Karşısındakini eleştiren, suçlayan, aşağılayan, suçlayan, cezalandıran anne-babayı temsil eden ego durumudur (Gökçen, 2009, s. 33).

Doğal Çocuk : İçinden geldiği gibi davranan, neşeli, enerjik, rahat kişisel ihtiyaç ve isteklerini ön planda tutan, yaratıcı, heyecanlı ancak bazen de kızgınlık, üzüntü, korku tepkileri veren çocuğu temsil eden ego durumudur (Gökçen, 2009, s.33).

Uyumlu Çocuk : Anne-baba sevgisini, onayını ve bakımını kaybetmemek için, içinden geldiği gibi davranmak yerine, anne-baba ve toplum tarafından belirlenmiş olan kurallar çerçevesinde hareket eden, kendi gibi olmaktan vazgeçmiş ve anne-babasının istediği gibi biri olmaya çalışan çocuğu temsil eden ego durumudur (Gökçen, 2009, s. 34).

İsyankâr Çocuk : Anne-babanın koymaya çalıştığı kurallara karşı çıkan, sınırları ihlal eden, surat asan, istenileni yapmayan, bağırarak, küfreden, vuran kısacası isyankâr davranışlar sergileyen çocuğu temsil eden ego durumudur (Gökçen, 2009, s. 34).

Her benlik durumunun kendine has dil, tutum ve davranışları bulunmaktadır. Tüm benlik durumları, her bireyde farklı miktar ve dengelerde yer almaktadır. Sağlıklı bireylerin günlük yaşantılarında karşılaştıkları durum ve olaylara göre, sayılan tüm ego durumlarından uygun olanı kullanması beklenir (Alisinanoğlu ve Köksal, 2000, s. 12).

1.1.4.2. Ego Durumlarını Tanılama ve Tanılama İpuçları

Etkileşim Analizinde dört çeşit tanılama yapılmaktadır. Bunlar:

Davranışsal Tanılama; bireyin konuşma şeklini, kullandığı kelimeleri, ses tonunu, jest ve mimiklerini, beden dilini gözlemleyerek yapılan tanılama çeşididir.

Sosyal Tanılama; bireyin diğer kişilerle girdiği etkileşim sırasında hangi ego durumunu kullandığını anlamaya yönelik yapılan tanılama çeşididir. Hangi ego durumundan uyarılar gönderdiğinin, karşısındaki kişinin hangi ego durumuna uyarıcı gönderdiğinin ve gönderilen uyarıcıya karşılık hangi ego durumunda tepki gösterdiğinin araştırılmasıyla yapılan tanılama çeşididir.

Tarihsel Tanılama; bireyin geçmiş yaşantıları incelenerek, şu anda yaşadığı duyguları daha önce ebeveynlerine karşı da yaşayıp yaşamadığının, ebeveynleri gibi konuşup konuşmadığının, ebeveynlerinin jest ve mimiklerini kullanıp kullanmadığının araştırılmasıyla yapılan tanılama çeşididir.

Fenomonolojik tanılama; bireyin kendi yaşantısını inceleyerek, o andaki yaşantısını aynı duygu yoğunluğuyla tekrar yaşayıp fenomonolojik geçerliliğin sağlanmaya çalışılmasıyla yapılan tanılama çeşididir (Kayalar, 2002, s. 268).

Akkoyun'a göre Kişinin ego durumlarını tanımlarken aşağıda bulunan Tablo1, 2 ve 3'te gösterilen ipuçları kullanılır (Akkoyun, 2007, s. 31).

Tablo 1. Ebeveyn Ego Durumu Tanılama İpuçları

	İfadeler	El, Kol Hareketleri ve Beden Duruşu	Yüz İfadesi	Ses Tonu
E B E V E Y N	<ul style="list-style-type: none"> •meli malı ifadeleri •Asla •Her zaman •Eğer ben olsaydım •Sana yardım edeyim •Sana söylemiştim •Beni rahatsız etme •Komşular ne der? •Üzülme •Canını sıkma •Korkma, dene •Sen iyisin •İyi ol •“Orada” ifadeleri 	<ul style="list-style-type: none"> •Parmağı kullanmak •Omuz vurma •Masaya vurma •Kaşını kaldırma •Ayakla yere vurma •El ovuşturma •Elle itme •Kolları kavuşturma •Sırtını sıvazlama 	<ul style="list-style-type: none"> •Azarlayıcı •Kaş çatma •Başıyla onay •Dişlerini gösterme •Alaycı gülümseme •Kızgın •Sevecen •Kınayan bakış •Sempatik(gururlu bakış) 	<ul style="list-style-type: none"> •Sempatik •Destekleyici •Cesaretlendirici •Azarlayıcı •Dudak bükme •Cık cık sesi •Büyükük taslayan

Kaynak: Akkoyun, 2007, s. 31

Ebeveyn ego durumunu tanımlarken Tablo 1'deki ifadeler, el, kol hareketleri, yüz ifadesi ve ses tonları ipuçlarından faydalanılır.

Tablo 2. Yetişkin Ego Durumu Tanılama İpuçları

	İfadeler	El, Kol Hareketleri ve Beden Duruşu	Yüz İfadesi	Ses Tonu
Y E T İ Ş K İ N	<ul style="list-style-type: none"> •Ne, kim, nerede? •Nasıl, niçin? •Olasılık •Seçenek, sonuç •Akla hitap eden •Gerçeğin test edilmesine yönelik •Nedenleri ne? •Ödevinde şunlar eksik •İstetistiklere göre •Şimdi nedenlerine bakalım 	<ul style="list-style-type: none"> •Dik duruş •Göz teması •İlgili görünme •Bir şeyin olduğu yönü parmakla gösterme •Geribildirim vererek dinleme •Ne anladığını kontrol etme 	<ul style="list-style-type: none"> •Düşünceli •Dikkatli •İlgili •Burada ve şimdi •Gözler tetikte •Meraklı 	<ul style="list-style-type: none"> •Açık ancak fazla duygusal olmadan •Sakin •Güvenli •Araştırmacı •Bilgi verici

Kaynak: Akkoyun, 2007, s. 31

Yetişkin ego durumunu tanımlarken Tablo 2'deki ifadeler, el, kol hareketleri, yüz ifadesi ve ses tonları ipuçlarından faydalanılır.

Tablo 3. Çocuk Ego Durumu Tanılama İpuçları

	İfadeler	El, Kol Hareketleri ve Beden Duruşu	Yüz İfadesi	Ses Tonu
Ç O Ç U K	<ul style="list-style-type: none"> •Yapamam, bane ne? •İstemiyorum •Benim •İstiyorum •Bana bak •Korkuyorum •Kimse beni sevmiyor •Senin yüzünden oldu •Hadi oynayalım •Herkes beni sevsin istiyorum •Benimkisi seninkinden daha iyi 	<ul style="list-style-type: none"> •Yayıma, yığılma •Geride durma •Tetikte durma •Hırçınlık •Neşeli ve heyecanlı duruş •Sokulma, kıvrılma •Büzüşme •Tırnak yeme •Parmak emme •Konuşmak için elini kaldırma 	<ul style="list-style-type: none"> •Ağlamaklı gözler •Hayran bakışlar •Kırgın gözler •Dudak büzme •Gözlerini açma 	<ul style="list-style-type: none"> •Kıkırdama •Gülme •Mırıldanma •Tatlı konuşma •Dalga geçme •Surat asarak sessiz kalma •Göbekten gülme •Hızlı ve yüksek sesle konuşma

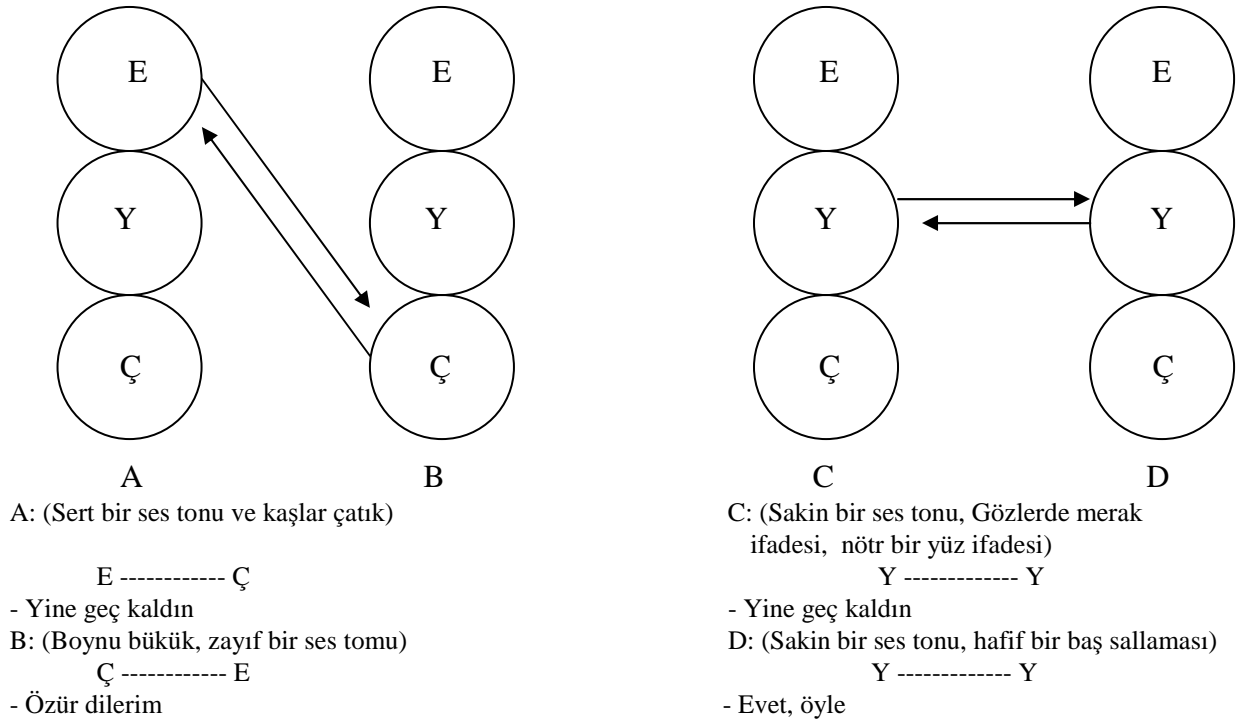
Kaynak: Akkoyun, 2007, s. 31

Çocuk ego durumunu tanımlarken Tablo 3'deki ifadeler, el, kol hareketleri, yüz ifadesi ve ses tonları ipuçlarından faydalanılır.

1.1.5. Transaksiyon (Kişiler Arası Etkileşim)

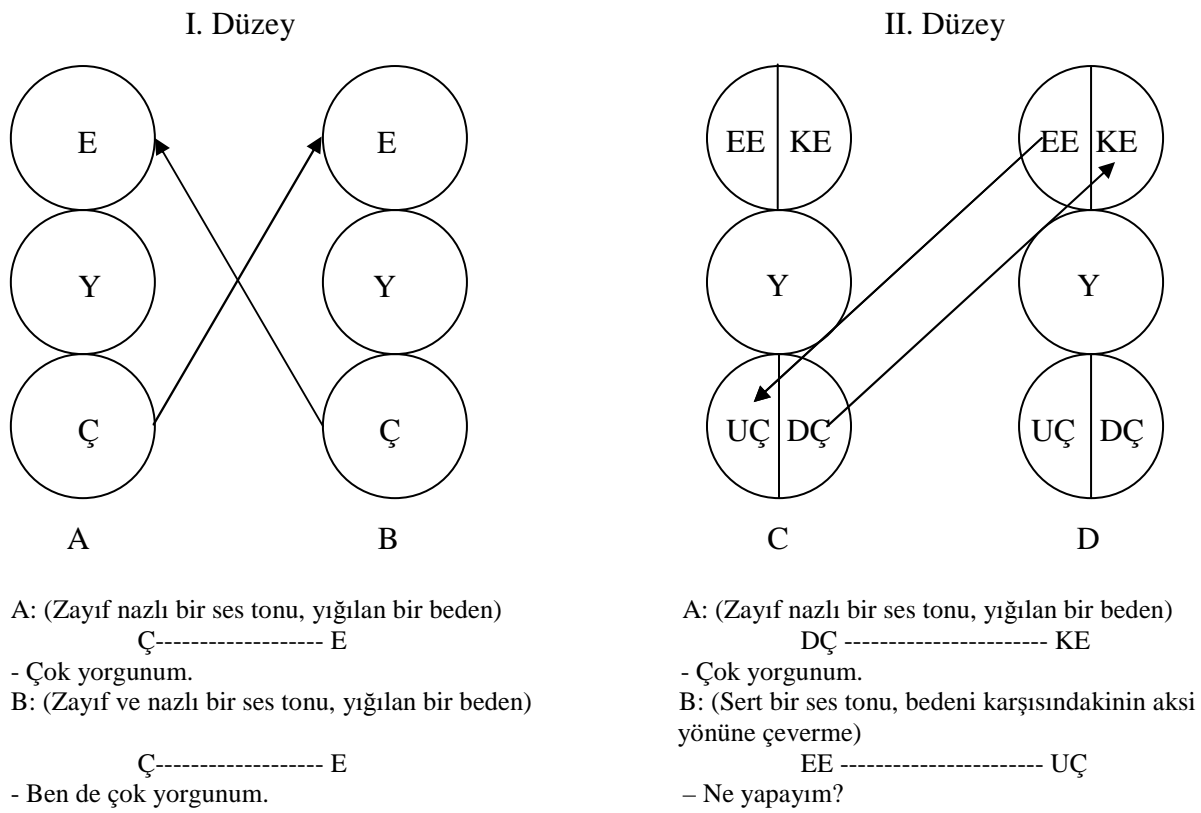
“Kişilerarası iletişimde, bir uyarıcı ve bir tepkiden oluşan birime, **transaksiyon** (iletişim işlemi) denir. Temelde **tamamlayıcı, kapalı ve gizil** olmak üzere üç tür transaksiyon bulunmaktadır (Keçeci, 2007/b, s. 7).”

Tamamlayıcı Transaksiyon: İletişimde bulunan iki kişinin her ikisinin de yalnızca bir ego durumundan hareket ederek, uyarıcıyı gönderen kişinin karşısındaki kişide hedeflediği ego durumundan tepki almasıdır. Karşısındaki kişinin beklentisini karşıladığı transaksiyon çeşididir. Transaksiyonların tamamlayıcı olduğu durumlarda iletişim sonsuza dek sürebilir (Özerk, 2008, s. 21).



Şekil 4. Tamamlayıcı Transaksiyon Örnekleri
Kaynak: Kaçar, 2008, s. 87

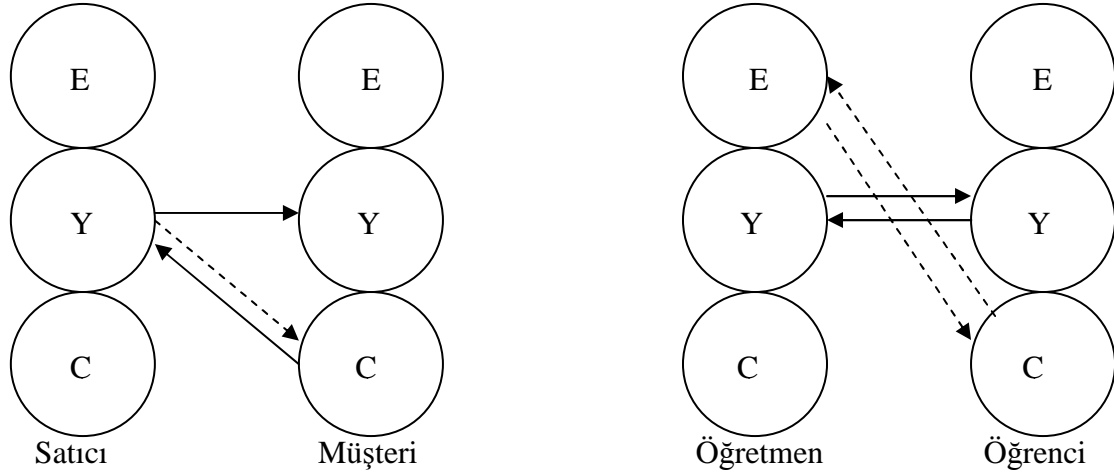
Kapalı Transaksiyon: İletişimde bulunan iki kişinin her ikisinin de yalnızca bir ego durumundan hareket etmesi ancak uyarıyı gönderen kişinin hedeflediği ego durumuyla, uyarıyı alan kişinin ego durumunun uyuşmadığı transaksionlardır. Karşısındaki kişinin beklentisinin karşılanmadığı transaksion çeşididir. Transaksionların kapalı olduğu durumlarda, kişiler aynı ego duruma geçip iletişim kurmazlarsa, iletişim sona erebilir (Özerk, 2008, s. 21).



Şekil 5. Kapalı Transaksiyon Örnekleri
Kaynak: Kaçar, 2008, s. 89

Gizil Transaksiyon: İki'den fazla ego durumunu kapsayan, görünüşte tamamlayıcı transaksiona benzeyen, iletişimde bulunan iki kişinin birini ya da her ikisinin birden en az iki ego durumundan birden harekete geçtiği ve de aynı anda hem psikolojik hem de sosyal mesajın yer aldığı transaksion çeşididir. Açıkça iletilen mesaj ile sözsüz olarak iletilen

mesajların birbiriyle uyum sağlamadığı durumlardır. Transaksiyonun gizli olduğu durumlarda iletişimin davranışsal sonucunu psikolojik düzey yani sözsüz olarak iletilen mesaj belirler (Akkoyun, 2007, s. 41).



Satıcı: (Gözler kısık, ağzı yana doğru bükük, iğneleyici bir ses tonu)
 Sosyal Düzeyde: Y-----Y
 - Bu en iyi malımız ama çok pahalı
 Psikolojik Düzeyde: E-----Ç
 - “Sen bunu alamazsın”
 Müşteri: (Gergin bir yüz, seri el-kol hareketleri)
 Sosyal Düzeyde: Ç-----Y
 - Tamam alıyorum

Öğretmen: (Sert bir ses tonu, cümlenin sonunda ses tonunda düşüş, çatık kaşlar)
 Sosyal Düzeyde: Y-----Y
 - Ödevini yaptın mı?
 Psikolojik Düzeyde: E-----Ç
 - “Yine yapmadın değil mi?”
 Öğrenci: (Titrek bir ses tonu, başı yana eğme, omuzlarda çökme.)
 Sosyal Düzeyde: Y-----Y
 - Evet yaptım.
 Psikolojik Düzeyde: E-----Ç
 - “Benden hiç hoşlanmıyorsun.”

Şekil 6. Gizil Transaksiyon Örnekleri
 Kaynak: Kaçar, 2008, s. 90

1.1.6. Yaşam Pozisyonları

Bireyin kendisine ve başkalarına ilişkin algılarını dayandırdığı temel duruma “**yaşam pozisyonu**” denir. Yaşam pozisyonları kavramı, bir kimsenin yalnızca kendisi ve başkalarıyla ilgili görüşleriyle sınırlı olmayıp, temelde psikolojik bir durumu ifade etmekte ve bireyin kendisine ve başkalarına ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını içermektedir (Kayalar 2003; Akt. Keçeci, 2007/b, s. 7).

Berne'e göre insanlar çocukluk yıllarından itibaren sürekli olarak mesaj bombardımanına uğrarlar. Ebeveynleri başta olmak üzere, iletişime girdikleri herkesten aldıkları mesajlar ve kendi yaşantıları sonucunda bir takım değerlendirmeler yapar ve kararlar alırlar. Bu değerlendirmeler içinde en önemlisi yaşam pozisyonları değerlendirmesidir. Yaşam pozisyonları, yapılan değerlendirmelerin "iyi" ya da "iyi değil" olarak nitelendirilmesi sonucu ortaya çıkan dört farklı durumdur (Gökçen, 2009, s. 35).

Bunlar;

- BEN İYİYİM-SEN İYİSİN, s. Kişinin, kendisini ve başkalarını kabul ettiği, saygılı, sağlıklı ve istedik davranışların oluşturduğu yaşam pozisyonudur (Dinçer, 2008, s. 186).
- BEN İYİYİM-SEN İYİ DEĞİLSİN, s. Kişinin kendini haksızlığa uğramış ve aldatılmış hissetmesi sebebiyle başkalarını ezmeye ve aşağılamaya çalışması sonucunda oluşan yaşam pozisyonudur. Sürekli öğüt veren, eleştiren tahammülsüz, baskıcı kişilik özellikleri sergileyen insanların bu yaşam pozisyonunda oldukları kabul edilir (Keçeci, 2007/b, s. 8).
- BEN İYİ DEĞİLİM-SEN İYİSİN, s. Kişinin kendisini başkalarına kıyasla güçsüz hissettiği yaşam pozisyonudur. Geri çekilme, pasiflik, kaçma, abartılı çaresizlik, suçluluk, depresyon gibi kişilik özellikleri sergileyen insanların bu yaşam pozisyonunda oldukları kabul edilir (Keçeci, 2007/b, s. 8).
- BEN İYİ DEĞİLİM-SEN İYİ DEĞİLSİN, s. Sorumsuzluk, isyankârlık, bakımsızlık, aşırı yeme, aşırı alkol tüketme, yaşamına seyirci kalma, umursamazlık, mutsuzluk, paranoya gibi kişilik özellikleri sergileyen insanların içinde bulunduğu yaşam pozisyonudur (Keçeci, 2007/b, s. 8).

1.1.7. Temas İletileri

Berne'e göre temas iletisi; "İnsanın Kabul Ünitesi"dir. Temas iletileri, olumlu ve ya olumsuz olabilecek; bir bakış, bir gülümseme, bir kelime, bir dokunuş gibi mesajlardır (Keçeci, 2007/b, s. 8).

Temas iletileri, insanın varlığının onaylandığının bir göstergesidir. Bebeklik yıllarında dokunulma ile başlayıp, yetişkinlikte fark edilme ihtiyacının giderilmeye çalışmasıyla devam eder (Özerk, 2008, s. 11).

Kişiyeye diğer kişilerden gelen sözlü ve sözsüz mesajlar dışında kalan ancak duyu organlarına hitap eden tüm uyarıcılar da temas iletisi olarak adlandırılırlar. Manzara, koku, yiyecek gibi şeyler de bireye varlığının onaylandığı mesajını verir (Akkoyun, 2007, s. 7).

1.1.8. Zaman Yapılandırma

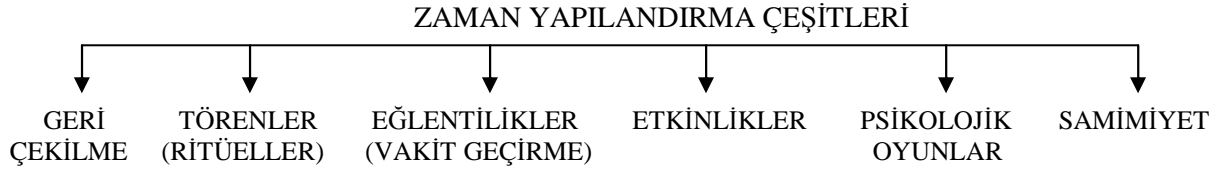
Berne insanların üç şeyin yokluğunu hissettiğini söyler (Dinçer, 2008, s. 186). Bunlar;

Uyarı Yokluğu: İnsanların yaşamlarını sürdürebilmek için bir takım uyarılar alma ihtiyacıdır.

Tanınma Yokluğu: İnsanların uyarılarının karşılığını alma ihtiyacıdır.

Yapı Yokluğu: İnsanların grup ve örgütlerin içinde bulunma ihtiyacıdır. Bu ihtiyacı karşılama çalışmaları ise zaman yapılandırmayı ortaya çıkarır.

Berne'ye göre insanlar temas iletisi ihtiyacını zamanı değişik şekillerde yapılandırarak gidermeye çalışırlar. Kişiler arası transaksionlar inceleneler altı tür zaman yapılandırma biçimi ortaya çıkmıştır (Keler, 2008, s. 69). Bunlar Şekil 7'de de gösterildiği gibi; geri çekilme, törenler (ritüeller), eğlenciler (vakit geçirme), psikolojik oyunlar, samimiyet şeklinde sınıflandırılmıştır.



Şekil 7. Zaman Yapılandırma Çeşitleri

Geri Çekilme : Bireyin çevresiyle ve başkalarıyla iletişim kurmadığı, temas iletisi ihtiyacını kendi kendisine karşıladığı durumlardır (Akkoyun, 2007, s. 10). Zaman yapılandırmanın en kolay yollarından biridir (Özerk, 2008, s. 13). Bedel ve risk en düşük seviyededir. Bireyin kendi yüzüne dokunması, saçını taraması, krem sürmesi gibi fiziksel temas iletileri şeklinde olabileceği gibi; düşünceye dalma, hayal kurma, içsel konuşmalar gibi psikolojik temas iletileri şeklinde de olabilir (Keler, 2008, s. 69).

Yoğun bir iş gününün sonunda ya da önemli kararlar alınması gereken durumlarda zamanı geri çekilme yöntemiyle yapılandırmak faydalı olabilir, ancak zamanın büyük kısmını geri çekilme yöntemiyle yapılandırmak kişiyi sadece kendi temas iletileriyle baş başa bırakacağı için depresyon gibi durumlara yol açabilir (Akkoyun, 2007, s. 10).

Törenler (Ritüeller) : Sosyal normlar sayesinde hayata kazandırılmış zaman yapılandırma şeklidir. Selamlaşma, hal hatır sorma diyalogları gibi riski az ve kısa süreli temas iletilerini kapsar (Özerk, 2008, s. 13).

Eğlencilikler (Vakit Geçirme): Kişilerin birbirlerine yoğun temas iletileri vermeden, birbirlerinin fiziksel varlıklarını onayladıklarını gösterdikleri zaman yapılandırma şeklidir. Moda, enflasyon, futbol, müzik gibi güncel konuların konuşulduğu temas iletisi alışverişidir (Kaçar, 2008, s. 70).

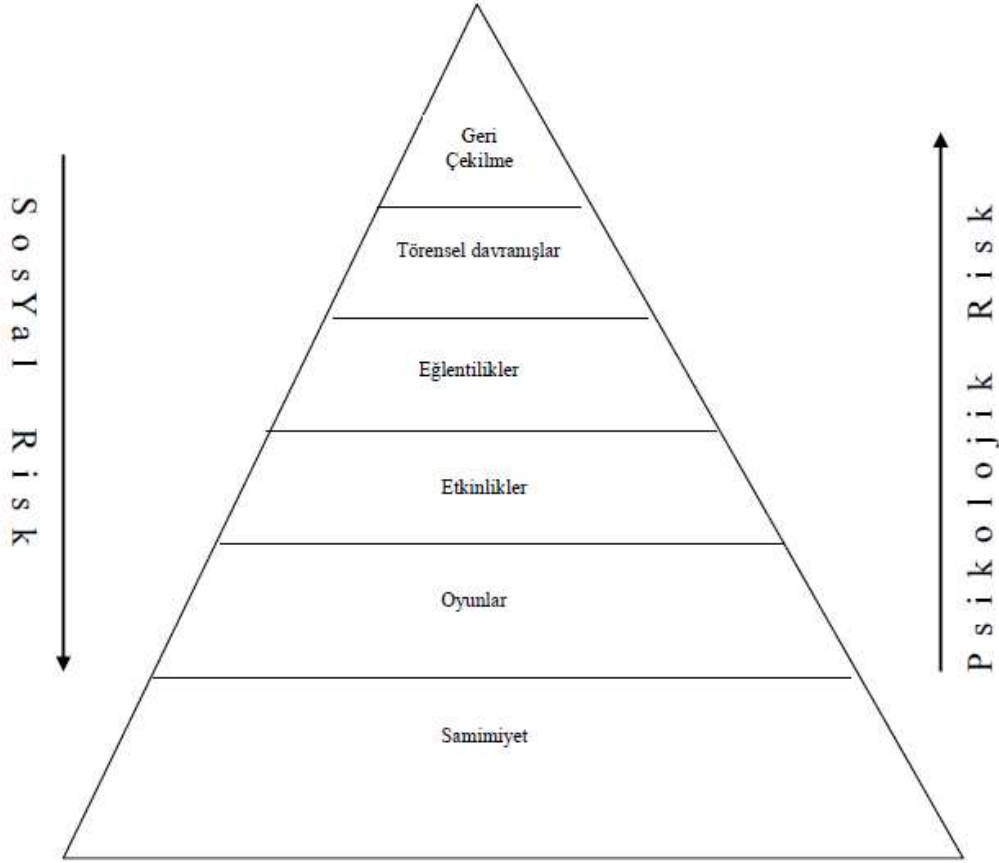
Etkinlikler : Ortak bir amaca yönelik çalışarak zamanı yapılandırma şeklidir. Spor yapmak, alışverişe gitmek, iş hayatında çalışıyor olmak gibi temas iletisi alışverişidir (Keçeci, 2007/a, s. 42).

Psikolojik Oyunlar – Scriptler : “Gizli bir mesajla başlatılarak sürdürülen ve farkında olunmadan yapılan zamanı yapılandırma şeklidir (Kaçar, 2008, s. 71).” Kişinin kötü hissetmesiyle sonuçlanan ve tekrarlayıcı davranış kalıplarıdır (Şengül, 2008, s. 14).

İnsanlar yakınlıktan kaçınma davranışı sonucu dürüst iletişime girmezler ve bu durumda da oyunlara başvururlar. Etkileşim Analizi’ne göre her oyun, açık iletişimden kaçma girişimini sonucudur ve ”script” olarak da adlandırılır. Pek çok oyun çeşidi bulunmaktadır. “Odun bacak”, “Şimdi sen varsın, sen SOB”, “Neden evet, değil, fakat” bu oyunların bazılarını örnek olarak verilebilir (Balcı, 2002, s. 86).

Samimiyet : Yoğunluğu ve doyuruculuğu en yüksek temas iletilerinin sağlandığı zaman yapılandırma şeklidir (Akkoyun, 2007, s. 12). Bu zaman yapılandırma çeşidinde kişiler duygularını sansürlemeden, karşılık beklenmeden karşıya iletirler. Suiistimale açık ve riskli olmakla birlikte tatmin ediciliği yüksek temas iletisi alışverişi şeklidir (Özerk, 2008, s. 14).

Berne’ e göre birey uyanık olduğu süre boyunca zamanı yapılandırmak için bu yolları kullanır. Zaman yapılandırma çeşitleri zaman Şekil 7’de gösterilen zaman yapılandırma piramidiyle ifade edilir (Akkoyun, 2007, s. 9).



Şekil 8. Zaman Yapılandırma Piramidi
Kaynak: Özerk, 2008, s. 12

Şekil 8’de de görüldüğü gibi tabana doğru gidildikçe sosyal risk, tepeye doğru gidildikçe psikolojik risk artar (Özerk, 2008, s. 12).

Günlük yaşamlarında insanlar, zaman yapılandırma çeşitlerinden her birini kullanırlar. Herkes kendisine göre farklı bileşimler oluşturup kullanabilir. Etkileşim Analizi Kuramı kişilerin zamanı nasıl yapılandırdıkları ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yapar (Kaçar, 2008, s. 71).

1.1.9. Senaryo

İnsanlar çocukluk yıllarından itibaren, çevresinde olanları değerlendirip, yorumlayıp bir takım tepkileri geliştirir. Bu tepkileri ışığında da psikolojik oyunlar geliştirir. Tercih edilen psikolojik oyunlar ise, kişilerin yaşam senaryolarını oluşturur (Keçeci, 2007/b, s. 43).

İnsanlar yokluğunu hissettikleri durumları zaman yapılandırma şekillerini kullanarak tatmin etmeye çalışırlar. Bunun için de ilişkilerin bazı basamaklarını önceden planlayabilme alışkanlığını geliştirirler. Bu planlama sayesinde kişiler, oynamayı öğrendikleri rollerin sonucunda elde edilecek tatminsizliği en aza indirme eğilimi gösterirler. Bu sebepten dolayı da oynayacakları rollerin senaryolarını önceden hazırlayabilirler (Dinçer, 2008, s. 187). İnsanlar büyüdükçe ve içinde buldukları toplumun şartları elverdiğince, senaryolarını oynarlar (Keçeci, 2007/b, s. 40).

1.2 GÜVEN KAVRAMI

1.2.1. Güven Kavramının Tanımları ve Özellikleri

Günümüze kadar pek çok sosyolog, psikolog ve ekonomist güven kavramı üzerinde çalışmış ve güveni kendi bilimsel bakış açısına göre tanımlamaya çalışmıştır. Hosmer (1995) ve diğer kişilik kuramcılarına göre güven; bireysel bir farklılık, sosyolog ve ekonomistlere göre güven; kurumsal bir fenomen, sosyal psikologlara göre ise güven; gruptaki çalışanların beklentilerine yönelik ortaya çıkan bir durum olarak nitelendirilmiştir (Akt. Memduhoğlu ve Zengin, 2010, s: 260).

Genel anlamda güven, bireyler arası işlem ve ilişkilere dayalı olarak bireylerin karşı taraftan beklentisi olarak tanımlanan psikolojik bir olgudur (Polat, 2009, s.2).

Lewicki vd (1998), güven kavramını birçok disiplini ilgilendiren bir kavram olarak belirtmektedirler. İlk olarak kişilik kuramcıları tarafından ele alınmış daha sonra ise psikolog, sosyolog, sosyal psikolog, siyaset bilimciler ve ekonomistler tarafından incelenmiştir. 1980’li yıllardan itibaren de örgüt, yönetim ve örgütsel davranış ile ilgili araştırmalarda ele alınmaya başlamıştır (Akt. Polat, 2009, s.2).

Güven kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalar ele alındığında tanımların bir kısmının diğer taraftan beklentiye, bir kısmının da diğer tarafa karşı savunmasız kalma isteğine yoğunlaştığı görülmektedir (Tüzün,2007, s. 95).

Pek çok disiplinin konusu olması ve çok fazla araştırmacı tarafından ele alınması sebebiyle güven kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlar Tablo 4’te tarihsel sıralamaya göre verilmiştir.

Tablo 4. Güven Kavramının Tanımları

Yazar	Yıl	Tanım
Rotter	1967	Kişilerarası güven diğerinin sözlü ve yazılı vaadine kişinin saygı göstereceğine yönelik beklentisi
Zand	1972	Diğer tarafın eylemleri üzerinde kişisel zayıflık ve denetim eksikliği oluşturan, bireyin belirsiz olayların sonucu olarak faydacı beklentiye dayanana kararı
Golembiewski ve Mc Konkie	1975	Bireysel algılama ve tecrübelerle dayanan, olayların istenen sonucu hakkında faydacı öznel inanç
Meeker	1983	Diğer taraftan işbirlikçi davranış beklentisi
Butler ve Cantrell	1984	Diğer tarafın davranışının doğru, yeterli, tutarlı, güvenilir, açık olacağına yönelik beklenti
Coleman	1984	İki aktör arasındaki ilişki. Bir tarafın diğerine olan güveni, diğerinin dahil olma durumuna göre değişmesi

Lewis & Weigert	1985	Güven, objeye karşı ya güçlü duygusal hisler (duygusal güven) ya mantıklı sebepler (bilişsel güven) ya da her ikisiyle güdülenen bir kavramdır.
Rempel ve Holmes	1986	Tahmin edilebilirlik, itimat edilebilirlik ve kabul edilebilirlik aynı oranda önemlidir.
Gambetta	1988	Bir ekonomik aktörün diğerine fayda sağlayan en azından zarar vermeyecek davranışta bulunmaya karar verme olasılığı
Butler	1991	Diğer tarafa zarar vermeye uğraşmayacağına yönelik verilen kesin söz
Bromiley ve Cummings	1992	Kişinin(ya da bir grup kişinin),karşı tarafa verdiği sözler doğrultusunda hareket edeceğine, müzakerelerde dürüstlük göstereceğine, olasılık durumunda bile faydacı davranmayacağına yönelik inancı
Mayer, Davis ve Schoorman	1995	Bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma isteği
McAllistar	1996	Bireyin diğer tarafın sözlerine, eylemlerine ve kararlarının doğru olduğuna yönelik inancı
Rousseaui Siktin, Burt ve Camerer	1998	Kişinin, diğer tarafın niyet ya da davranışlarıyla ilgili olumlu beklentileri
Zaheer, McEvily ve Perrone	1998	Diğer tarafın, zorunluluklarını yerine getireceğine, söylediği şekilde davranacağına, faydacı durumlarda adil müzakere edeceğine yönelik beklenti
Shockley-Zabalak, Ellis ve Winograd	2000	Diğer tarafın yeterli, açık, ilgili, itimat edilir olması ve diğer tarafın hedefleri, değerleri, normları ve inançlarıyla özdeşleşmiş olması

Kaynak: NEVEU, V. 2000, "Organizational Trust: Definition and Measurement"
www.agrh.org/english/neveu.uk (Akt. Tüzün, 2006, s. 10)

Güven tanımları incelendiği zaman ortak bazı özelliklerin bulunduğu görülmektedir.

Bunlar:

- a. İki tarafın olması gerekmesi,
- b. Bu iki tarafın tutum ve davranışlarının karşılıklı bağımlılık ve yarar sağlama koşullarını karşılama gerekir (Polat, 2009, s.6).

1.2.2. Güvenin Yönleri

Tschannen-Moran'a göre (1998), "Güven, bir grubun başka bir grubun yardımsever, güvenilir, yeterli, dürüst ve açık olduğuna dair rahatlığa dayanan savunmasızlığa istekli olmasıdır." Bu tanımdan yola çıkarak güvenin yönleri şu şekilde ele alınabilir (Akt. Samancı (Kalaycı), 2007, s.35):

- a. **Yardımseverlik:** *Cummings ve Bromily (1996), Hosmer (1995) ve Mishra, (1996)'ya göre yardımseverlik; Bireyin iyi olduğuna ve önemsenen bir şeyin güvenilen tarafından korunacağına ya da zarar görmeyeceğine dair inanç olarak tanımlanmıştır.*
- b. **Güvenilirlik:** *Hosmer (1995), Hoy ve Tschannen-Moran(2003)'a göre; başkalarından ne bekleyeceğini bilmek ve davranış tutarlılığı olarak tanımlanan güvenilirlik, tahmin edilebilirlik ile ilgili bir kavramdır (Akt. Polat; 2009, s.20).*
- c. **Yeterlik:** *Hoy ve Tschannen-Moran(2003)'e göre yeterlik beklenilen davranışlar sergileme ve yapılacak işin standartlarına göre davranabilme becerisidir.*
- d. **Dürüstlük:** *Güvenin en temel özelliklerinden biri olan dürüstlük, "Bireylerin gelecek bir zamandaki niyetlerini içeren sözlerine inanılmasını (Rempel ve diğer.1985), kişinin karakteri ve davranışlarındaki bütünlüğü kapsar .*
- e. **Açıklık:** *Robbins ve DeCenzo(2000)'ya göre açıklık; sahip olunan bilginin açık ev dürüst bir şekilde herhangi bir saptırma ve gizleme yapılmadan paylaşılmasıdır.*

1.2.3 Güvenin Boyutları

Güvenin boyutları Demircan (2003) tarafından; genel güven, kişiliğe dayalı güven ve sürece dayalı güven olarak üç başlıkta incelenmiştir (Eğerci, 2009, s. 60).

Genel Güven: Herhangi bir kişinin diğerlerine olan genel güven eğilimini ifade eden güven boyutudur.

Kişiliğe Dayalı Güven: Kişinin gösterdiği davranışlardaki tutarlılığı, adilliği, dürüstlüğü, tarafsızlığı gibi kişisel özellikleri sebebiyle ona güven duyulmasını ifade eden güven boyutudur.

Sürece Dayalı Güven: İletişim açıklığı, başkalarının fikirlerini dinlemek ve değer vermek gibi özellikler sonucu gelişen güveni ifade eden güven boyutudur (Eğerci, 2009, s. 60).

1.2.4 Güven Kavramının Sınıflandırılması

Güven kavramının farklı araştırmacılara göre farklı tanımlanması ve kavrama farklı yaklaşımları sebebiyle pek çok sınıflandırma biçimi bulunmaktadır. Temellerine göre güven kavramı; yönetim yapıları, kişisel ilişkiler, diğer tarafların iç normları bilgisi ve sistem/kuruma göre sınıflandırılmıştır. Yönetim yapıları temeline göre güven; işbirliği için bencilce motivasyon ve ekonomik güven, çıkar güveni, caydırma temelli, hesaba dayalı, garanti, yarı güçlü güven ve itibarla güven olarak; kişisel ilişkiler temeline göre güven; kişisel güven, somut kişisel ilişkiler, ekonomik değişimi kapsayan kişisel ilişki, kişilere güven ve samimi ilişki güveni olarak; diğer tarafların iç normları bilgisi temeline göre güven; yaygın yükümlülük/işbirliği toplumsal normları, güven, özgeciliği kapsayan güven, ahlaki insan güveni, güçlü güven biçimi ve içselleşmiş ahlaki alışkanlıklar ve karşılıklı ahlaki

yükümlülükler olarak; sistem/kurum temeline göre; sistem güveni, kurum temelli güven ve sistemler güveni olarak tartışılıp sınıflandırılmıştır (Çetinel, 2008, s.17).

Tablo 5’te güvenin temellerine ve literatürdeki güven biçimi tartışmalarına göre güven kavramının sınıflandırılması aktarılmıştır.

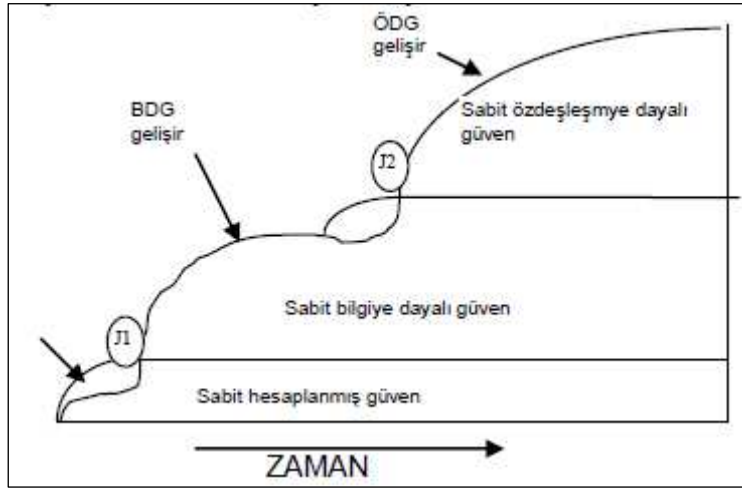
Tablo 5. Güven Kavramının Sınıflandırılması

Güvenin Temeli	Literatürde Tartışma
Yönetişim Yapıları	<ul style="list-style-type: none"> • İşbirliği için Bencilce Motivasyon (Williams,1988) Ekonomik Güven (Cason,1991) • Çıkar Güveni (Hardin,1992) • Caydırma Temelli (Shapiro ve diğerleri,1992) • Hesaba Dayalı (Williamson,1993) • Garanti (Yamaghashi ve Yamaghashi, 1994) • Yarı-güçlü Güven (Barney ve Hansen, 1995) • İtibarla Güven (Dasgupta,1998)
Kişisel İlişkiler	<ul style="list-style-type: none"> • Kişisel Güven (Luhman,1979) • Somut Kişisel İlişkiler (Granowetter,1985) • Ekonomik değişimi(kısmen) kapsayan kişisel ilişki(Bradrach ve Eccles,1989) • Kişilere Güven (Giddens,1990) • Samimi İlişki Güveni (Hardin,1992)
Diğer Tarafların İç Normları Bilgisi	<ul style="list-style-type: none"> • Yaygın Yükümlülük/İşbirliği Toplumsal Normları (Bradrach ve Eccles, 1989) • Güven (Yamaghashi ve Yamaghashi, 1994) • Özgeciliği Kapsayan Güven (Lyon ve Mchta, 1994) • Ahlaki İnsan Güveni(Cason,1991) • Güçlü Güven Biçimi(Barney ve Hansen,1995) • İçsellesmiş Ahlaki Alışkanlıklar Ve Karşılıklı Ahlaki Yükümlülükler (Fukuyama,1995)
Sistem/Kurum	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Güveni (Luhman,1979) • Kurum Temelli Güven(Zucker,1986) • Sistemler Güveni (Giddens,1990) • Sistem Güveni (Lane ve Bachman,1996)

Kaynak: Korczynski 2003, Akt. Çetinel, 2008, s. 17

1.2.5 Güvenin Gelişim Aşamaları

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin (1992)'e göre güven; ardışık olarak ortaya çıkan üç aşamada oluşur. Her aşama kendinden bir önceki aşamanın gerçekleşmesiyle meydana gelir. Bu üç güven aşaması; hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olarak adlandırılır. Bu gelişim aşaması tanımlaması; her iki tarafın yeni bir ilişkiye başladığını, geçmişlerinin olmadığını varsayarak, tarafların birbirine karşı belirsiz olduğu, çabuk yakınlaşma halinde savunmasız kalacaklarının düşündükleri, geleceğe karşı belirsiz bir durum olduğunu kabul eder(Lewicki ve Bunker,1996;119; Akt. Tüzün,2007, s.101). Şekil 9'da Güvenin oluşum aşamaları şematik olarak belirtilmiştir.



Şekil 9. Güvenin Oluşum Aşamaları

J1: Bu noktada bazı (HG) hesaplanmış güven ilişkileri, (BDG) bilgiye dayalı güven ilişkileri haline gelir.

J2: Bu noktada az sayıda bilgiye dayalı güven ilişkileri, olumlu etkilerle, (ÖDG) özdeşleşmeye dayalı güven haline gelir.

Kaynak; Lewicki, R.J. ve B.B. Bunker (1996), Developing And Maintaining Trust In Work Relationships. Roderick M Kramer ve Rom T. Tyler (Ed), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, 114-139, Sage Publications, London (Akt. Tüzün, 2007, s.102).

1.2.6 Güven Türleri

Örgütsel ilişkiler açısından güven kavramı ele alındığında güven türleri; hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olarak üçe ayrılmaktadır (Artuksı, 2009, s. 16).

Hesaplanmış Güven: Yücel (2006)'ya göre; Akılcı seçimlere dayalı, bireyin karşısındaki kişinin yararlı bir harekette bulunmaya niyetinin olduğuna inanması sonucu ortaya çıkan güven çeşididir (Akt. Artuksı, 2009, s.16).

Bilgiye Dayalı Güven: Tüzün(2007)'e göre; “diğerini yeterince bilme ve davranışını kestirebilme” olarak tanımlana güven çeşididir. Kişinin geçmiş ilişkileri, beklentileri ve güvene yönelik algılamaları bilişsel güveni etkiler (Artuksı, 2009, s.16).

Özdeşleşmeye Dayalı Güven :“Diğerlerinin istek ve niyetlerinin tam olarak içselleştirildiği ve taraflar arasında duygusal bir bağın oluştuğu güven türüdür. Karşıdakine duygudaşlık (empati) duyma, konuşma ya da paylaşmaksızın karşılıklı değerleri anlama ve saygı duyma bu tür güvenin unsurlarıdır.” (Zorlu Yücel, 2006, s. 39).

1.2.7 Güvenin Önkoşulları

Erdem'e göre (2003); bir ilişkide güvenen taraf; risk üstlenir, istismar edilme ihtimalini kabul eder, güvendiği kişinin beklenen ve önemsenen davranışları göstereceğine dair beklentiye girer. Bu nedenle güven kavramının önkoşulları; risk, belirsizlik, beklenti ve zarar görme ihtimali olarak ele alınır

Risk: Kişinin hayal kırıklığına uğrama ihtimalini göze alarak karşı tarafa güvenmesi sebebiyle risk alması durumudur.

Belirsizlik: Riski güvenle ilişkilendiren önkoşuldur. İlişkinin sonuçlarına yönelik risk varsa belirsizlik de vardır ve bu durum, güvenin ilişkide bir rolü olduğunu gösterir. Aksi halde ilişkide güven yoktur.

Beklenti: Bireylerarası ilişkilerde; karşı tarafın yetkinliğine ver rolünü başarılı bir şekilde gerçekleştireceğine yönelik, iş ortamında; yöneticinin, çalışanlardan üstelendikleri rolleri en yüksek performansla yerine getirmelerine yönelik ya da çalışanların, yöneticinin yönetsel faaliyetleri başarabileceğine yönelik beklenti örnekleriyle açıklanabilecek güven önkoşuludur.

Zarar Görme İhtimali: Güvenen kişinin, karşı tarafı kontrol etmek ya da izlemek gereği duymadan, kötü niyetli eylemlerle karşılaşma ve zarar görebilme ihtimalini gönüllü olarak kabul etmesi şeklinde tanımlanan güven önkoşuludur(Parker, 2009, s. 15).

1.2.8 Güvene Etki Eden Faktörler

Butler ve Contrell(1984)'e göre; dürüstlük, yetenek, açık fikirlilik, tutarlılık ve sadakat şeklinde, Mayer ve diğerlerine(1995) göre; güvenilenin algılanan yeteneği, iyilikseverlik ve dürüstlük şeklinde sınıflandırılan güvene etki eden faktörler, farklı araştırmacılara göre farklı şekillerde adlandırılmış olsa da temelde; yetenek, yardımseverlik, dürüstlük/doğruluk ve açıklık olarak özetlenebilir (Akt. Çetinel, 2008, s.25).

Börü(2001)'nün yapmış olduğu araştırmaya göre Türk toplumunun sahip olduğu değerlere göre güvene etki eden faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Özgüven
- Diğerkâmlık
- Uyumluluk
- Dürüstlük
- Sevecenlik

- Açıklık
- Tutarlılık
- Bilgili olmak
- Dedikodu yapmamak (Çetinel, 2008, s. 26).

1.3. ÖRGÜTSEL GÜVEN

1.3.1. Örgütsel Güven Kavramının Tanımları

Güven kavramında olduğu gibi, Örgütsel güven kavramında da araştırmacılara göre farklılık gösteren örgütsel güven tanımları bulunmaktadır.

Memduhoğlu ve Zengin'e göre örgütsel güven; çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetine ve samimiyetine olan inanç olan tanımlanmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2010, s.262).

Tan ve Tan ise örgütsel güveni; "Örgütün çalışanın yararında en azından zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güvenidir" şeklinde tanımlamıştır (Tüzün, 2006, s.104).

Mishra (1996) ise örgütsel güveni; "örgütün ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık ve dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir" şeklinde tanımlamıştır (Çetinel, 2008, s. 28)

Matthai (1989)'ye göre ise örgütsel güven; çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün sözlerinin ve davranışlarının tutarlı ve yardımcı olmaya yönelik olduğuna dair inançlarıdır (Çetinel, 2008, s. 28).

Taylor (1989) ise örgütsel güveni; "örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı, uyumlu davranışların bir sonucu olarak kazanılan bir olgudur" şeklinde tanımlamıştır (Demircan ve Ceylan, 2003; Akt. Çetinel, 2008, s. 28).

1.3.2. Örgütsel Güvenin Önemi

Tanımlarda farklılıklar olmakla birlikte bu konuda araştırma yapan araştırmacılar örgütsel güvenin önemini vurgulamışlardır.

Güven ortamının bulunduğu örgütlerde iyi niyet, dayanışma, değer paylaşımı, amaçların gerçekleştirilmesinde isteklilik, örgütü ve diğerlerini koruma, destekleme ve zarar vermeme, örgüte bağlılık gibi davranışlar gözlemlenmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2010, s.262).

Örgütlerde ekip üyelerinin doğruluğunu tartışmayacakları ve kesinlikle uyacakları ortak bir değer sisteminin varlığı açısından bakıldığında, güvenin önemli bir değer olduğu görülmektedir (Paker, 2009, s.29).

Üst düzey örgütsel güven yaratan örgütlerin, örgüt yapılarının daha uyumlu, stratejik ittifakının daha güçlü, takımları oluşturmada daha etkin olduğu ve daha etkin kriz yönetimi gerçekleştirdikleri söylenebilir. Yüksek güvene sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı, intibakı kolay ve yenilikçi örgütler olduğu görülmektedir (Tüzün, 2007, s.105).

Güvenin örgüt açısından önemi şu şekilde sıralanabilir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 55):

a) Güvenin, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsur olması

b) Çalışanlar ve gruplar arasındaki güvenin, örgütün uzun vadeli kararlılığında ve üyelerinin başarısında oldukça önemli bir faktör olması

c) Yöneticileri için düşük düzeylerde güvene sahip olan ortamda başarısızlığın ortaya çıkma ihtimalinin olması

d) Güvenin, örgüt içi ve örgütler arası işbirliğinin artırılmasında en önemli unsur olması

e) Örgüt üyelerinin birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duydukları zaman geleceğinin daha öngörülebilir bir hale gelerek karmaşıklığı azaltması

f) Çalışan bağlılığı ve sadakati, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlar arası ilişkilerin kurulmasıyla oluşturulması

g) Güvenin, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında önemli rol oynaması

h)Güvenin, teknolojide, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklardaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için en önemli unsur olarak görülmesi

i) Güvenin, zamanla bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki işbirliğini geliştirmesi

j) Güvenin, örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran, iletişimi sağlayan bir etken olması (Eğerci, 2009, s.67).

1.3.3. Örgütsel Güvenin Temelleri

Örgütsel güvenin temelleri pek çok araştırmacıya göre farklı şekillerde sınıflandırılmıştır.

Mc Allister(1995) güveni; kavram temelli yaklaşım, karma yaklaşım ve etki temelli yaklaşım, Mishra(1996); çok düzeyli, kültür temelli, iletişim temelli, dinamik yaklaşım ve çok boyutlu yaklaşım, Kramer; mizaca dayalı, tarih temelli, arabulucu temelli, kategori temelli güven, Lewis ve Weigret(1985); bilişsel duygusal ve davranışsal boyutlar, Shappiro, Sheppard ve Cheraskin(1992) ve Coutu(1998); Tehdide dayalı, bilgiye dayalı, benimsemeye dayalı güven, Jones ve George(1998); şarta bağlı ve şarta bağlı olmayan güven, Boersma vd ise; sözleşmeye dayalı, yeterliliğe dayalı ve iyi niyete dayalı güven olarak temellendirmişlerdir (Polat, 2009, s. 28).

Tablo 6'da birçok araştırmacıya ve bu araştırmacıların belirledikleri örgütsel güven temellerine göre sınıflandırılmış örgütsel temel sınıflandırılması görülmektedir.

Tablo 6. Güven Alan Yazınında Yer Alan Güven Temelleri

YAZAR	TEMEL SAYISI	GÜVEN TEMELLERİ
McAllistar (1995)	2	Duygusal Temel Bilişsel Temel
McAllistar (1995)	3	Kavram Temelli Etki Temelli Karma Temelli
Mishra (1996)	5	Çok Düzeyli Kültür Temelli İletişim Temelli Dinamik Yaklaşım Çok Boyutlu Yaklaşım
Zucker (1986, akt. Neveu,2004)	3	Karakter Temelli Süreç Temelli Kurum Temelli
Coutu (1998, akt.Neveu,2004)	3	Zora Dayalı Bilgi Temelli Kimlik Temelli
Lewicki ve Bunker (1996)	3	Hesap Temelli Bilgi Temelli Kimlik Temelli
Shappiroi Sheppard ve Cheraskin (1992) Williamson (1993)	4	Bilgi Temelli Zora Dayalı Kurum Temelli Kişilik Temelli
Kramer (1999)	6	Mizaç Temelli Tarihi Temelli Kategori Temelli Rol Temelli Kural Temelli Üçüncü Kişi Temelli
Morris ve Moberg (1994)	2	Kişiliğe Dayalı Kişisel Olmayan
Lewis ve Weigwt (1995) Clark ve Payne (1997)	3	Bilişsel Temelli Duyuşsal Temelli Davranışsal Temelli
McNight ve diğer. (1998)	5	Hesaba Dayalı Bilgiye Dayalı Kişiliğe Dayalı Kurumsallaşmaya Dayalı

Jones ve George (1998)	2	Şarta Bağlı Şartsız
Rousseau ve diğer. (1998)	2	Grup Temelli Kurum Temelli
Shih (2005)	2	Süreç Temelli İçsel
Driks ve Ferin (2002)	2	İlişki Temelli Karakter Temelli
Boersma vd. (2003)	3	Sözleşmeye Dayalı Yeterliliğe Dayalı İyi Niyete Dayalı

Kaynak: Neveu,2004 (Akt. Polat, 2009, s.29)

1.3.4. Örgütsel Güven Türleri

a. Yöneticiye Güven: Bir örgüt yöneticisinin en önemli görevlerinden biri örgütün amaçları ile çalışanların bireysel amaçlarının koordineli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır (Çırpan, Koyuncu, 1998, Akt. Eğerci, 2009, s. 63). Bu sebeple farklı kültürlerde kuruma çalışmak üzere gelen insanlar için onların benimseyecekleri ya da en azından uyum sağlayabilecekleri ortak bir takım değerlerin oluşturulması gereklidir. Bu dengenin kurulması durumunda çalışanların kendilerini bir bütünün parçası olarak kabul edebilmeleri, huzurlu çalışarak verimli olmaları sağlanacaktır (Eğerci, 2009, s. 63).

“Bir örgütte yöneticiye güvenin oluşabilmesi için yöneticinin samimi olması ve iş görenin kendisini tanınmasına fırsat vermesi gerekmektedir.” (Filiz, 2002).

b. Çalışma Arkadaşlarına Güven: Çalışanların birbirlerine ve yönetime güven duyması, örgüt içinde tüm bireyler için gerekli bir olgudur (Aksunakutlu, 2002, s. 6)

James' e göre kendilerini güvensiz bir ortamda hisseden çalışanlar motivasyon, hoşgörü ve merhametten yoksun kalır. Buluş yetenekleri gelişmez. Koski'ye göre; insanlar çalışma ortamlarının emniyetli ve güven verici olduğunu hissetmedikçe, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmayacaktır (Yılmaz, 2005, s. 568). Mensupları arasında bir miktar güven olmadan çalışan bir örgüt düşünülemez (Cohen ve Prusak, 2001; Akt. Eğerci,2009, s. 65)

Çalışanların işle ilgili davranışlarını ihtiyaçları ve işle ilgili beklentileri belirlemektedir.

İhtiyaçlar Maslow tarafından önemliliklerine göre;

- Fizyolojik ihtiyaçlar
- Korunma / güvenlik ihtiyacı
- Sosyal ihtiyaçlar
- Kendini gösterme ihtiyacı
- Kendini tamamlama ihtiyacı olarak sıralanmıştır.

Çalışanları iş ortamındaki ilişkilerinde sosyal ihtiyaçlar, kendini gösterme ihtiyacı ve kendini tamamlama ihtiyacı en yüksek derecede etkiye sahip olanlardır (Dinç, 2007; Akt. Eğerci, 2009, s. 65).

İşle ilgili beklentiler ise Filiz'e (2002) göre;

- İşe başlama
- İşin iş görene uyması-iş doyumunu
- İş doyumsuzluğu
- Moral
- Çalışma ortamı şeklinde sınıflandırılmıştır (Eğerci, 2009, s.65).

c. Prosedürlere Güven: Çalışanların örgüte karşı güven algısının yüksek olabilmesi için, örgüt yönetiminin, kurum içersinde etkin bir iletişim düzeyi oluşturması ve çalışanları düzenli

olarak örgüt kültürü, politikası ve prosedürleri hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir (Dinç, 2007; Akt. Eğerci, 2009, s. 68).

1.3.5. Örgütsel Güvenin Oluşturulması

Marshall'a göre (2000), kurumlarda güven ortamının yaratılabilmesi için yapılması gerekenler, s.

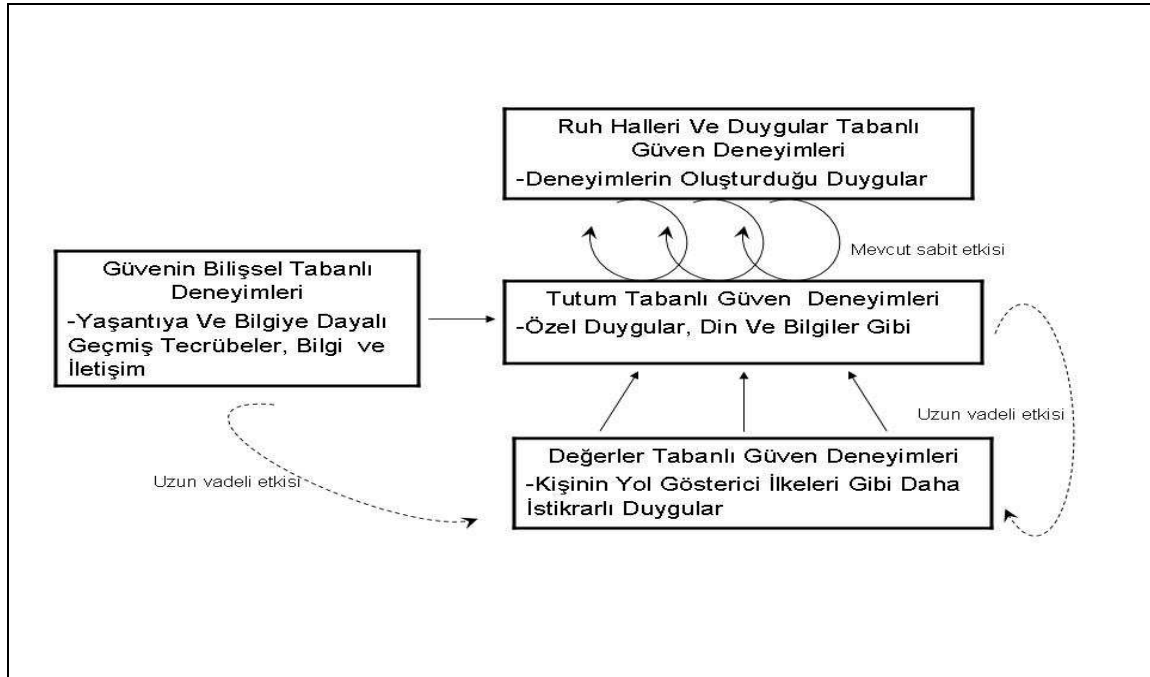
- Vizyon ve hedeflerinin açıkça belirlenmesi,
- İş ortamı uzun bir geçmişe dayandığı için, “temiz bir sayfa” açılması ve eski ilişkilerin geçmişte kaldığının belirtilmesi,
- İnsanların birbirlerinden beklentisinin açıkça belirlenmesi, bu belirlenen ilkelerin herkesçe bilinmesi ve tüm bunların yazıyla ifade edilmesi,
- Çalışma ortamlarının nasıl olması gerektiği hakkında fikir birliğine varılması,
- Kurumda her türlü iletişim sürecinin iyileştirilmesi ve bilgi akışının hızlandırılması şeklinde sıralanmıştır (Yılmaz, 2006; Akt. Eğerci, 2009, s. 71).

Birçok araştırması tarafından örgütsel güven oluşturma ile ilgili modeller geliştirilmiştir. Bunlar;

- Zand'ın Spiral güven Modeli
- Mayer, Davis ve Schoorman'ın Güven Modeli
- Whitener, Brodth, Korsgaard ve Werner'ın Yönetimsel Güvenilir Davranışı Oluşturmada Takas Çerçevesi Modeli
- Bloomqvist ve Stahle'ye göre Güven Davranışının Temelleri ve Örgütsel Güvenin Oluşum Modeli
- McKnight, Cummings ve Chervany'nin Güven Modeli

- Jones ve George'e göre Güven Ve Güvensizliğin Oluşumu Modeli olarak sıralanabilir (Polat, 2009, s. 38).

Jones ve George'un güven oluşum modeli Şekil 10'da gösterilmiştir.



Şekil 10. Jones ve George'un Güven Oluşum Modeli

Kaynak: Blooqvist ve Stahle, 2000, s. 6

Örgütsel güvenin oluşumuna katkı sağlaması beklenen unsurlar ise şu şekilde sıralanabilir (Aksunakutlu, 2002, s.6).

- Çalışma ortamında etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması.
- Örgüt içinde iyi işleyen bir iletişim sisteminin olması.
- Örgüt yönetimi açısından etkin bir yetki devri ve kararlara katılım sisteminin oluşturulması.
- Kişilerin ustun yeteneklerle donatılmasını sağlayacak bir sürekli eğitim sisteminin kurulması ve etik değerlere önem verilmesi.

1.3.6. Örgütlerde Güvene Dayalı İşleyişin Kurulmasında Dikkat Edilmesi Gerekenler

Örgütlerde güvene dayalı işleyişin sağlanmasında dikkat edilmesi gerekenler ve önerileri şu şekilde sıralanmıştır (Memduhoğlu ve Zengin,2010, s.269):

- Örgüt çalışanlarına örgütlerde güven atmosferini oluşturulmasının önemi ve bu atmosferi oluşturma yöntemleri ile ilgili eğitimler verilebilir.
- Çalışanların kendilerini güçsüz ve işe yaramaz hissetmemeleri için yöneticiler kendilerini de göz ardı etmeden gerekli desteği çalışanlarına sunmalıdırlar.
- Yöneticiler gizli saklı uygulamalardan kaçınarak ve iletişim kanallarını açık tutarak karşılıklı iletişimde bulunan kişilerin birbirlerine güvenecekleri etkili iletişim yöntemleri geliştirmelidirler.
- Destekçi bir örgüt ikliminin oluşabilmesi için karar alma aşamasında çalışanların görüşleri alınmalı ve sadece görüşleri alınmakla kalmayıp, bu görüşler uygulama aşamasında da dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların kendilerini geliştirmelerine yönelik eğitim imkânları sunularak, çalışanların değişime yönelik inançlarında artış sağlanmalı.
- Katılımcı yönetim anlayışının benimsenerek çalışanların yönetim sürecine katılımı sağlanmalı, yönetimin çalışanlar ve örgüt açısından gelişim odaklı olması sağlanmalı, yönetici ve çalışanların işle ilgili problemleri çözme konusunda geliştirilmesinin sağlanması, alanla ilgili gelişme ve değişikliklerin incelenmesi gibi gerekli olan yapısal ve yönetsel değişikliklerin sağlanması ve gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışanların kariyerlerinde yükselme hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlanmalı ve destek verilmelidir.

- Yöneticiler, örgütleri yeniliğe ve değişime açık hale getirecek önlemler alarak, çalışanların duyarlılığını geliştirerek ve bunun için katılımcı yönetim anlayışını benimseyerek bu durumu uygulamaya dökmelidirler.
- Örgüt yönetiminde görevlendirilecek liderler seçilirken, adaylar eğitim yaşantılarından itibaren yetenek ve yeterlilikleri açısından incelenmeli ve değerlendirilmelidirler.

1.3.7. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler

Örgütlerde güveni etkileyen faktörler pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Örgüt kültürü, yetenek, bilgi ve iletişim bunlardan bazılarıdır.

Örgütsel güveni etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilen örgüt iklimi, zaman içerisinde gelişip değişen bir kavramdır. Bu özelliğinden dolayı da insanlar, olumsuz deneyimlerle karşılaştıklarında ve ya karşısındakinin güvenilirliği ile ilgili hatalı tahminlerde bulduklarında davranış değişikliği gösterebilirler.

Örgütsel güveni etkileyen faktörlerden bir diğeri yetenektir. Örgüt düzeyinde yetenek örgüt stratejisinin veya yönetim vizyonunun sağlamlığı olarak, birey düzeyinde yetenek ise; liderin profesyonelliği, amaçları gerçekleştirme kapasitesi, kişiler arası ilişkileri ve durumları akılcı değerlendirme düzeyi olarak değerlendirilir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.143).

Günlük yaşamdaki güvensizliğin temel sebeplerinden birinin duygular, beklentiler ve düşünceler ile ilgili iletişim eksikliğinden kaynaklandığı düşünülürse açık ve etkili bir iletişimin örgütsel güven sağlamak açısından önemli bir faktör olduğu görülebilir (Paker,2009, s. 35).

Tablo 7’de yapılan araştırmalara göre güveni en çok etkileyen faktörler gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler

GÜVENİN SEBEPLERİ	İLGİLİ ARAŞTIRMA
Geçmiş Etkileşimler	Boyle ve Bonacich, 1970
Yetenek	Cook ve Wall, 1980; Good, 1988; Jones ve diğerleri, 1975; Butler, 1991; Hovland ve diğerleri, 1993
Açıklık, geçmiş sonuçlar	Gabarro, 1978
Açıklık, paylaşılan değerler, otonomi	Hart ve diğerleri, 1986; Mccauleh ve Kuhnert, 1992
İnanırlılık	Johnson, George ve Swap, 1982
Yeterlilik, yardımseverlik, dürüstlük, iyi niyet	Larzelere ve Houston, 1980; Lieberman, 1981; Mishra,1996; Ring ve Van De Ven, 1992
İletişim	Mccauley ve Kuhnert, 1992; Fairholm, 1994, Marlowe, 1992, Mishra ve Morrissey, 1990; Butler, 1991
Güçlendirme	Peters, 1994; Sonnenburg, 1994
Örgütsel Küçülme	Mishra ve Mishra, 1994
Örgüt Kültürü	Doney ve Cannon, 1998
Adalet Algıları	Mayer ve diğerleri, 1995; Konovsky ve Pugh; 1994, Greenberg, 1996; Pillai ve diğerleri, 1999, Tyler ve Degoey, 1996; Ruderman, 1987; Korsgaard ve diğerleri, 1995
Dönüştürücü Liderlik	Pillai ve diğerleri, 1999; Kauzers ve Posner, 1987

Kaynak: Demircan ve Ceylan (2003, s.144)

1.3.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel güvenin sonuçlarını ele alan araştırmacılara göre örgütteki güven düzeyini yüksek olması; işbirliğinde artışı, örgütsel bağlılığın kuvvetlenmesini, çalışanların moral düzeyinin yükselmesini, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısının atmasını, işten ayrılma eğilimi, işgücü devri, devamsızlığın azalmasını, yeniliğe açıklığın artarak değişime direncin azalmasını beraberinde getirmektedir (Çetinel, 2008, s. 36).

Tablo 8’de örgütsel güvenin sonuçları, bu sonuçları ele alan araştırmacılar ve araştırma yıllarıyla birlikte gösterilmiştir

Tablo 8. Örgütsel Güvenin Sonuçları

SONUÇ	BU SONUÇLARI ELE ALAN ARASTIRMACILAR
İşbirliği	Shea, 1984; Sonnenburg, 1994; Morgan&Hunt, 1994; Brockner&Siegel, 1996; Brockner Et Al. 1997; Robinson, 1996; Luthans&Sommer, 1999
Örgütsel Bağlılık	Cook&Wall, 1980; Blake&Mouton, 1984; Couch, 1984; Taylor, 1989; Diffie- Covey, 1990; Sonnenburg, 1994;Fairholm, 1994; O'reilly, 1994; Morgan & Hunt, 1994; Siegel Et Al, 1995; Liou, 1995, Pillai Et. Al, 1999
Moral	Shea, 1984; Diffie-Couch, 1984; Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994
TK Faaliyetlerinin Başarısı	Scott(1980); Robinson Ve Roussou(1994); Brockner&Siegel, 1996; Robinson, 1996; Brockner et al., 1997; Luthans&Sommer, 1999
İşten Ayrılma Eğilimi, İşgücü Devri, Devamsızlık	Diffie-Couch, 1984; Mishra&Morrissey, 1990; Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994; Bair&Stamand, 1995; Costingan Et Al., 1998
Yenilik	Dodgson, 1993; Sonnenburg, 1994; Fairholm, 1994; Zaheer Et Al., 1998
Değişime Direnç	Kotler&Schlessinger, 1979; Folger&Konovsky, 1989; Brudney&Condrey, 1993; Condrey, 1994; Condrey, 1995; Tyler&Degeoey, 1996; Brocner et al. 1997; Costingan et al. 1998; Van Den Boss et al., 1998
İş Tatmini	Cook&VWall, 1980; Blake&Mouton, 1984; lafaldano&Muchinsky, 1985; Lagace, 1991; Morgan&Hunt, 1994;
Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları	Culbert&Mcdonough, 1986; Balk Et. Al; 1991; Higgins&Jonhson, 1991; Nyhan&Marlovve, 1995;
Etkinlik Ve Performans	Shea, 1984; Sonnenburg, 1994; Camavalle, 1995; Becker et al, 1996
Performans Değerlendirme Algıları	Fulk, Brief&Barr, 1995
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Podsakoff et al., 1990; Marlowe&Nyhan, 1992; Konovsky&Pugh; 1994; Pillai Et. Al, 1999

Kaynak: Demircan 2003; Akt. Çetinel, 2008, s. 39.

1.3.9. Örgütsel Güvenin Faydaları

Polat (2007) yaptığı çalışmada örgütsel güvenin faydalarını şu şekilde sıralamıştır (Polat,2009, s. 60):

- Örgütte açık ve güçlü örgüt kültürünün daha kolay gelişmesini sağlar.
- İletişim kanallarının açık olmasını sağlayarak iş görenlerin iş birliği içine girme davranışını destekler.
- Örgütsel yenileşme ve öğrenme, istendik örgüt iklimi oluşturmakta, yetki ve kaynak aktarmakta ve örgütün çevreye uyumunu kolaylaştırmaktadır.
- İş görenlerin iş doyumunu, işe ve örgüte bağlılığını, moralini, örgütsel adalet algısının düzeyini arttırmaktadır.
- İş görenlerin örgütle özdeşleşme düzeylerini arttırarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimlerini arttırmaktadır.
- İş görenlerin sosyal sorumluluk, problem çözme, inisiyatifi ele alma ve risk alma davranışlarını ve yaratıcılıklarını artırır.
- İş görenlerin yaşadığı örgütsel stres ve çatışmayı azaltmaktadır.
- İş görenlerin, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlığı, iş terki ve iş devrini azaltmaktadır.
- Böylece örgütsel güven doğrudan ya da dolaylı etkilerle bireyin, grubun ve örgütün performansını ve verimini arttırıcı etki sağlamaktadır.

1.4. OKULDA GÜVEN

1.4.1. Okulda Güven Algısının Önemi

Eğitim örgütleri olan okulların da etkili ve verimli olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenim görebilmeleri için, tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum da okul içi ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Bu ilişkilerin niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri ise, bireyler arasında ya da okul içinde var olan güven ya da güvensizlik düzeyidir (Özer vd, 2006, s.107).

Eğitim örgütlerinin temel yapıtaşlarından biri olan öğretmenlerin okulların eğitimsel amaçlarını gerçekleştirmede çok önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Bu sebeple öğretmenleri, örgütsel güven algılarının düzeyi eğitim örgütlerinin işlevsel olarak çalışması açısından çok önemli olmaktadır.

Öğretmenlerin katkısı ve desteği olmadan uygulanmaya çalışılan hiçbir eğitimsel ve yönetsel strateji, okulun sürdürülebilir bir güven ortamında yaşamasını garanti edemez (Artuksi, 2009, s. 45).

Okul yöneticilerinin çalışanlarıyla olumlu güven ilişkisi geliştirememeleri, onlarda duygusal çöküntüye sebep olabilmektedir. Duygusal çöküntüye uğramış bir öğretmenin ise mesleğinin gereğini verimli bir şekilde yerine getiremeyeceği söylenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerle yöneticiler arasındaki ve öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerde güven önemli bir rol oynamaktadır (Artuksi, 2009, s. 45).

Brewster ve Railsback'a (2003) göre, okullarda yönetici ve öğretmenler arasında güveni arttırmaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanmıştır (Polat, 2009, s. 70).

- Kişisel dürüstlüğü göstermek
- Önem verdiğini göstermek

- Ulaşılabilir olmak
- Etkili iletişimi kolaylaştırmak ve model olmak
- Karar verme sürecine iş göreni dahil etmek
- Denemeyi kutlamak ve riski desteklemek
- Görüş ayrılığının değerini bilmek
- Öğretmenlerin eleştirilerine açık olmak
- Öğretmenlerin temel kaynaklara sahip olduğuna emin olmak
- Etkisiz öğretmenleri değiştirmeye hazır olmak

Brewster ve Railsback'a (2003) göre, okullarda çalışan öğretmenler arasında güveni arttırmaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanmıştır (Polat, 2009, s. 73):

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

1.4.2. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamı Oluşturulması

1.4.2.1. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması İçin Yapılması Gerekenler

Okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturma için yapılacak eylemleri Bryk ve Schneider (2002) şu şekilde belirlemiştir (Eğerci, 2009, 80):

- Okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip olması,
- Tüm çalışanların ilişkilerde dürüst ve açık olması,
- Yönetici ve çalışanlar arasında şeffaflık olması.

1.4.2.2. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması İçin Kaldırılması Gereken Engeller

Brewster ve Railsback'a göre(2003), okullarda sürdürülebilir güven ortamının oluşturulması için ortadan kaldırılması gereken engeller şu şekilde belirlenmiştir (Ercan, 2006, s.741):

- Okulu ilgilendirmeyen, yanlış ve nedensiz kararlar alınması,
- Etkisiz iletişim ortamı,
- Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye dönük proje ve fikirlerin desteklenmemesi,
- Okulun kaynaklarının adaletsiz ve dengesiz dağıtılması,
- Kurumun başarısına katkı sağlamayan yönetici ve öğretmenlerin kurumda tutulması,
- Okul yöneticisinin sık sık değişmesi,
- Öğretmenlerin sık sık değişmesi,
- Öğretmenlerin kurum içinde kendini yalnız hissetmesi.

Örgütsel güven ortamı yaratmada problem yaşana okulların üstesinden gelmesi gereken en önemli engellerden biri de örgütün geçmişidir (Polat, 2009, s. 63).

Yukarıda sayılan engellerin kaldırılması çalışanların verimliliğinin artması örgütsel güven ortamının yaratılması açısından son derece önemlidir. Ancak unutulmamalıdır ki, okulda güven eksikliği yaratan esas sebebi belirlemek ve bunun üzerine yoğunlaşarak çözüm üretmeye çalışmak okulda güven ikliminin sağlanmasında en öncelikli adım olacaktır (Polat, 2009, s. 63).

1.4.2.3. Okullarda Sürdürülebilir Güven Ortamının Oluşturulması İçin Gerekli Yönetici Davranışları

Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner(1998)'a göre, örgütlerde sürdürülebilir güven ortamı oluşturulması için yöneticilerin şu beş davranışta bulunması gerekmektedir (Özer vd., 2006, s.108):

- Tutarlı olma,
- Doğru/dürüst olma
- İlgili olma
- İletişim becerilerine sahip olma
- Yetkiyi paylaşma

1.4.3. Örgütsel Güvenin Okula Sağlayacağı Faydalar

Yılmaz'a (2006) göre güçlü bir güven ortamının okula sağlayacağı faydalar şunlardır (Eğerci, 2009, s. 84):

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

1.5 Problem

Çalışma hayatında iletişime girmek kaçınılmaz bir durumdur. Öğretmenler de çalıştıkları kurumlarda yöneticileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve öğrencileriyle iletişime girmektedirler. Bu iletişim sürecini etkileyen bir takım etkenler vardır. Bu etkenlerden biri kişilerin kullandıkları ve karşısındaki kişilerden algıladıkları ego durumlarıdır. Okullarda, özellikle yönetici – öğretmen arası etkileşim ve iletişimde bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Okullardaki bu sorunlar gözlemlendiğinde ve yazılı kaynaklar incelendiğinde, sorun kaynağı olarak duruma uygun olmayan ego durumlarının kullanılıyor olabileceği kuşkusuna ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanı sıra, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duydukları güven; öğretmenlerin motivasyonları, işe karşı tutumları, kuruma bağlılıkları ve iş doyumları üzerinde kuşkusuz güçlü bir etkiye sahiptir. Örgütsel güven düzeyinin düşüklüğü okulların etkililiğini, öğretmen tutumlarını ve eğitim çıktılarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Ego durumlarının öğretmen ve yönetici arasındaki iletişimi, iletişimin ise okulların ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini etkilediği kuşkusuna bu konunun araştırılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Bu araştırmada, ”ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır.

1.6. Amaç

Bu araştırma İstanbul ili, Anadolu yakasında görev yapan resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven algıları

arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları nelerdir?
2. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algısı ne düzeydedir?
3. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.7. Önem

Örgütsel güven kavramı, temelini aldığı güven kavramında olduğu gibi, pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış bir kavramdır. Tanımlarındaki çeşitlilik ve farklılığa rağmen, kavram üzerinde çalışmış tüm araştırmacılar tarafından örgütsel güvenin önemi vurgulanmıştır.

Okullarda örgütsel güven düzeyinin yüksek olması, eğitim kurumlarının işleyişinin kolay ve sağlıklı olması, çalışanlar arası uyum ve eşgüdümün sağlanması, yönetici ve öğretmenler arasındaki ve öğretmenlerin kendi aralarındaki iletişimin açık ve etkili hale gelmesi, olası problemlerin çözümünde kolaylık sağlanması sonuçlarına yol açacağından, eğitim için esas ve en önemli yapı taşı olan öğrencilerin etkili bir öğrenme ortamında hizmet alabilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel Güven kavramının yanı sıra Ego durumları kavramının öğrenilip, uygulanması; insanlar arası iletişimin bulunduğu her yerde olacağı gibi eğitim kurumlarında da sağlıklı işleyiş ve iletişimin sağlanabilmesi açısından önemli ve gereklidir.

Esas amacı, kaliteli ve nitelikli öğrenci çıktılarını oluşturmak olan eğitim sisteminde, çalışanların kendi aralarında ve yöneticiler ile çalışanları arasında sağlıklı iletişimin oluşması

açısından ego durumlarının ve örgütsel güvenin birbiri ile ilişkisinin araştırılarak, sonuçlarının değerlendirilmesinin, bu amacı gerçekleştirme sürecini kolaylaştıran bir faktör olması beklenmektedir.

Örgütsel güven ve Ego Durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önce yapılmış bir araştırmanın bulunmaması nedeniyle, bu araştırmanın eğitim yönetimi ve eğitim psikolojisi alanına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.8. Varsayımlar

Araştırmaya katılan resmi ilköğretim okulu öğretmenleri ölçek sorularına içtenlikle yanıt vermişlerdir.

1.9. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2011-2012 eğitim yılında, İstanbul ili Anadolu yakasındaki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

1.10. Tanımlar

Örgütsel Güven : Çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetine ve samimiyetine olan inançtır (Memduhoğlu ve Zengin,2010, s.262).

Ego Durumları : Belirli ve tutarlı bir davranış örüntüsü ile ilişkili, tutarlı bir hissetme ve deneyimleme örüntüsüdür (Gökçen, 2009, s. 28).

1.11. İlgili Araştırmalar

1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Arı (1989), Selçuk Üniversitesi'nde 397 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmasında baskın ego durumları ve bazı özlük niteliklerinin öğrencilerin ego durumlarına, atılganlıklarına ve uyum düzeylerine etkisini araştırmıştır. veri toplama aracı olarak “Ben Durumları Ölçeği”, “Rathus Atılganlık Envanteri” ve “Hacettepe Kişilik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kızların ve erkeklerin Eleştirel Ebeveyn ve Doğal Çocuk ego durumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamışken; kızların Koruyucu Ebeveyn ve Uygulu Çocuk ego durumu puan ortalamalarının erkeklerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin ise Yetişkin ego durumu puan ortalamaları kızlardan yüksektir. Baskın ego durumu öğrencilerin uyumunu da etkilemektedir. Baskın Doğal Çocuk ego durumuna sahip olanlar grubun en uyumsuzu iken, Baskın Yetişkin ego durumuna sahip öğrencilerin en uyumlu grup olduğu bulunmuştur. Bölüm ve sınıf değişkenlerinin öğrencilerin ego durumları üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Arı, araştırmada kullandığı “Ben Durumları Ölçeği”ni de araştırmaları sırasında geliştirmiştir.

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

Tüzün(2006), çalışanların örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada; örgütsel kimlik algılamasının, örgütsel güven aracılığıyla örgütsel özdeşleşmeye yol açtığını savunan bir model önerisi sunmuştur. Çalışmanın evrenini Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sermayeli ticari

bankalar oluşturmuş ve kullanılabilir 545 anket elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda; algılanan örgütsel kimliğin, örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi anlamlı bulunmazken; örgütsel güven aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda önerilen aracı model desteklenmiştir.

Yılmaz(2006)'ın, okul yöneticilerinin etik düzeylerinin okullardaki örgütsel güven düzeyine etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmanın evrenini 2004-2005 eğitim yılında MEB'e bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu evrenden seçilen 2432 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Etik Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; okullardaki örgütsel güven düzeyinin, okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Kalaycı(2007), ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okullarındaki örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veri toplama aracı olarak "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Anketi" ve "Seçme T Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada; örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu, pek çok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Polat(2007)'ın, ortaöğretim okullarından görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim yılında Türkiye'deki 7399 ortaöğretim kurumunda görev yapan 1843584 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu evren den seçilen 1281 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Öğretmenlerin Yöneticilerine Güven Algısı ölçeği" ve "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, örgütsel

adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbiri ile ilişkili olduğu ve birbirini etkilediği görülmüştür.

Çetinel(2008)'in yaptığı “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma” adlı çalışmada, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir unsur olup olmadığının üzerinde durulmuştur. Araştırmanın çalışma grubu 112 kişiden oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Omarov(2009), 137 elamanlı bir firmada yaptığı araştırmasında; örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerini ve ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların örgütsel güven ve işdoyumunu düzeylerinin ortanın biraz üzerinde olduğu, yöneticiye güven ve örgüte güven düzeylerinin iş doyumunu etkilediği ancak çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Yüksel(2009)'in ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Kültür Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; örgütsel güven ve örgütsel kültür arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Artuksi(2009)'nin, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın evrenini, 2008-2009 eğitim yılında Malatya ilinde görev alan 2940 öğretmen, örneklemini ise bu evrenden seçilmiş 413 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri çok düzeyinde çıkmıştır. Ancak örgütsel güvenin alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Arslan (2009), çalışmasında örgütlerde kurumsallaşma ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. İstanbul ili genelinde ilaç sektöründe faaliyet gösteren firma temsilcileri çalışma grubu olarak belirlenmiş ve hazırlanan anket soruları uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda kurumsallaşma alt boyutlarının örgütsel güven ile doğrusal bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analiz eden Aksoy(2009), uyguladığı anket çalışmasında 440 geçerli anketi değerlendirmeye almıştır. İstatistiksel sonuçlara göre; yaş ve medeni durum değişkenleri çalışanların örgütsel güven algılarında farklılaşmaya sebep olmazken; cinsiyet, eğitim, statü, kıdem ve sektör değişkenlerinin çalışanların örgütsel güven algılarını farklılaştırdığı bulgularına ulaşılmıştır.

Kılınç (2010)'ın, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma ve örgütsel güven ilişkisini incelediği araştırmanın evrenini; 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Kastamonu ilinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, örneklemini ise; evrenden random örnekleme yöntemiyle seçilen yedi ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; "Etik Liderlik Ölçeği", "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Olumsuz Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya göre; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin etik liderlikleri orta, örgütsel güven algıları orta ve iyi, yıldırma maruz kalma düzeyleri ara sıra düzeyindedir. Araştırmanın sonucunda; okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri arttıkça, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin arttığı ve örgütsel güven düzeyinin artışıyla da yıldırma düzeyinin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır.

Çubukçu(2010), örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelediği araştırmayı; Truzim Meslek Liselerinde uygulamıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacının hazırladığı ölçme aracı kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel

analizler sonucunda; Truzim Meslek Lisesi öğretmenleri açısından örgütsel güvenin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığa önemli bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Topaloğlu(2010), “İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı araştırmasında, iş görenlerin örgüt içinde karşılaştıkları adaletli ve etik davranışlar sonucunda örgüte karşı oluşturdukları güven algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada adalet ve etik ölçekleriyle ölçülen örgütsel güvenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş görenlerin adalet, etik, güven ve bağlılık algılamalarının, yaş, eğitim, çalışma süresi ve bölüm değişkenlerine göre farklılaştığı da tespit edilmiştir.

Altun(2010), özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Güven Ölçeği ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kartal(2010), genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki örgütsel güven düzeyinin karşılaştırılmasını amaçladığı araştırmasında; örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, melektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeylerini cinsiyet, yaş, kıdem, öğretmen sayısı ve branş değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; her iki lise türünde de yöneticiye güven en yüksek düzeyde, paydaşlara güven ise en düşük düzeyde bulunmuştur.

Durdağ'ın (2010), psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolünü incelediği araştırmada Erzurum ilinde bulunan çeşitli hastahanelerde görev yapan 205 hemşireyle yüzyüze görüşme yöntemi kullanılarak anket uygulanmıştır. Anketlerin analizi sonucunda psikolojik tacizin örgütsel güveni ve yöneticiye güveni etkilediği tespit edilmiştir.

Olçay(2010), araştırmasında; işletme çalışanının örgüte duyduğu güvenin işletmede gerçekleştirilen değişime karşı bakış açısını ortaya koymayı amaçlamıştır. Bilişim sektöründe

faaliyet gösteren X işletmesinin çalışanlarıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, çalışanların değişime bakış açısı ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

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

Can(2011), çalışanların psikolojik sözleşme ihleline ilişkin algıları ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini incelemiştir. Çalışma İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir restoranlar grubunda anket uygulaması yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; çalışanların algılanan sözleşme ihlali konusunda kararsız kaldıkları, örgütlerine kısmen bağlı oldukları ve kiemen güven duydukları ancak yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri saptanmıştır.

Kaplan(2011), araştırmasında öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Konya ilinde görev yapan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen 405 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ve “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duyguları ile örgütsel güven düzeyi arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir

Örgütsel güven ile insan kaynakları fonksiyonlarından performans değerlendirme arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasında Altinkaya (2011), çalışma grubu olarak İstanbul ili Şişli ilçesinde bulunan Nexum Boğaziçi firmasında çalışan 95 kişilik bir grubu belirlemiştir. Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Performans

Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile performans değerlendirme algılarının demografik özelliklere göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.

Arlı (2010) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelemiştir. Veri toplama aracı olarak; “Okul Kültürü Envanteri”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinin merkez ilçelerinde görev yapan 871 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan ve örgüt kültürü algıları şile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz (2002)’in, üniversite öğrencilerin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin TA-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelediği araştırmasının evrenini Selçuk Üniversitesinin farklı fakültelerinde öğrenim görmekte olan birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma evreni tesadüfî küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak "Ben Durumları ölçeği", "Kendini Tanımlama Envanteri" ve "Karar Stratejileri ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğrencilerin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin TA-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Yücalan (2007), araştırmasında üniversite öğrencilerinin yakın ilişkilerinin bazı değişkenler ve baskın ben durumları (ta) açısından incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubu Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nin Yabancı Diller Eğitimi, Güzel Sanatlar Eğitimi, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi bölümlerinde öğrenim görmekte olan toplam 900 öğrenciden oluşturulmuştur. Veri toplama

aracı olarak; Türkçeye uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmış “Çok Boyutlu İlişki Ölçeği” ve “Ben Durumları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin buldukları baskın ben durumlarının yakın ilişki düzeyleri üzerinde etkili olmadığı, ancak kız ve erkek öğrencilerin, buldukları baskın ben durumlarına göre yakın ilişki düzeylerinin önemli ölçüde farklılaştığı bulgularına ulaşılmıştır.

Keçeci (2007), araştırmasında Hemşirelik yüksekokulu öğrencileri ve öğretim üyeleri arasındaki iletişimin transaksiyonel analiz ego durumları açısından değerlendirmiştir. Araştırmada hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemlerinden odak grup görüşmesi, gözlem ve anket yöntemi kullanılmıştır. Nicel verilere göre öğretim üyesinin en çok yetişkin ego durumunu kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Nitel verilere göre ise; öğretim üyesinin Eleştirel Ebeveyn ego durumunu kullandığı ve öğrenci ile iletişimde daha çok paralel transaksiyonların gerçekleştiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özerk (2008), araştırmasında özel ilköğretim ve lise yöneticilerinin ve öğretmenlerinin birbirlerinde algıladıkları ego durumları ile birbirlerinde beledikleri ego durumları arasındaki farklılıkları incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubu; İstanbul ili Anadolu Yakası’nda yer alan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı özel ilköğretim ve liselerden örneklem olarak seçilen 11 okulda görev yapan okul müdürleri, okul müdür yardımcıları ve öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; “Ego Durumları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin gözlemledikleri ve idealize ettikleri okul müdürlerini değerlendirmelerinde, cinsiyet, görev yaptıkları okul türü, görev süresi değişkenlerinin değerlendirmede anlamlı farklılıklar yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Kaçar (2008), araştırmasında lise öğrencilerinin karar stratejileri ve transaksiyonel analiz ego durumlarının bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Kadıköy, Maltepe ve Üsküdar ilçelerindeki toplam 4 resmi ve özel ortaöğretim kurumunun 9, 10 ve 11. sınıflarında öğrenim gören toplam 804 öğrenciden oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak “Karar Stratejileri Ölçeği”, “Ego Durumları Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada; lise öğrencilerinin karar stratejileri ve ego durumları arasında anlamlı ilişkiler olduğu, aile tipi ve anne – baba tutumu değişkenlerinin, karar stratejileri ve ego durumları üzerinde etkili değişkenler olduğu ve ego durumlarının karar stratejileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Keler (2008), Liseli ergenlerin transaksyonel analiz ego durumları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasının örneklemini İstanbul ili Anadolu Yakasından random örnekleme yöntemiyle seçilen 380 öğrenciden oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak; “Kişisel Bilgi Formu”, “Ego Durumları Ölçeği” ve “İlişki Ölçekleri Anketi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; ego durumları ile bağlanma stilleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüfekçi (2008), araştırmasında, Romantik ilişkilerde genç yetişkinlerin aşk ilişkin tutumları ve kişilik özellikleri: transaksyonel analiz ego durumları açısından bir değerlendirme çalışması yapmıştır. Araştırmanın örneklemini; İstanbul ilinde bulunan vakıf/devlet üniversitelerinin lisans veya yüksek lisans programlarına devam eden 350 öğrenciden oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak; “Kişisel Bilgi Formu”, “Ego Durumları Ölçeği” ve “Aşk Tutumları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; üniversiteye devam eden genç yetişkinlerin aşka ilişkin tutumları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi TA ego durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Gökçen (2009), Alkol bağımlıları ve sosyal içicilerin ego-durumları, çocukluk kararları ve psikolojik uyum açısından incelediği araştırmasında 38 alkol bağımlısı ile 43 sosyal içicinin çocukluk dönemi kararlarını, ego durumları ve psikolojik uyum açısından karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Veri toplama aracı olarak; “Çocukluk Dönemi Kararları ölçeği”, “Ego Durumları Ölçeği” ve “Kişilik Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda; bağımlı kişilerin sosyal içicilere göre, daha çok çocuk ego durumundan hareket ettikleri, daha saldırgan, benlik değerlendirmede daha olumsuz, duygusal açıdan daha az tutarlı, dünyaya ve yaşama daha olumsuz bakan kişiler oldukları bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca; bağımlı kişilerin sosyal içicilere göre çocukluk döneminde daha olumsuz anne-baba tutumlarına maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Turhal (2010), Çalgı eğitiminde öğretmen-öğrenci iletişiminin “Transaksiyonel analiz ego durumları” açısından incelediği araştırmasını bir Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi’ni örneklem seçerek gerçekleştirmiştir. Veri toplama aracı olarak, “Kişisel Bilgi Formları” ve “Ego Durumları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin ağırlıklı olarak Koruyucu Ebeveyn ve Yetişkin ego durumlarını kullandıkları, Öğrencilerin ise ağırlıklı olarak Koruyucu Ebeveyn ve Uygulu Çocuk ego durumlarını kullandıkları bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca ego durumlarının, sadece çalgıyı seçme biçimi ve ders başarısına göre anlamlı fark gösterdiği sonuca ulaşılmıştır.

1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

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

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

Silker (1979), danışmanlık sürecindeki danışan ve danışman çiftinin sözlü ve sözsüz etkileşimini TA ego durumları, sözlü alt roller ve sözsüz davranışlar olmak üzere üç sınıflandırma sistemini kullanarak incelemiştir. Danışmanlık ilişkisindeki iletişim, 10

danışma görüşmesinin, danışma sürecinin başında veya sonunda videoya alınmasıyla incelenmiştir. Görüşmeler, etkileşimsel davranış eğitimi almış kişilerin sınıflandırması ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, danışanların en sık Çocuk ego durumunu kullandıkları, bunu Yetişkin ego durumunun kullanımının takip ettiği tespit edilmiştir. Danışmanlar ise en sık olarak Yetişkin ego durumunu kullanmışlar, bunu Çocuk ve Ebeveyn ego durumları takip etmiştir.

Heyer (1987)'in ego durumları kuramının geçerliliğini sınamak amacıyla geliştirdiği Heyer Ego Durumları Kişilik Profili ile ego durumlarının toplumun genelinde belirgin ve ölçülebilir kavramlar olduğunu bulmuştur. Araştırma sonucunda Transaksiyonel analiz kuramının uluslararası kullanıma uygun olduğunu belirtmiştir (Morris, 2006, s. 56).

1.11.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yurtiçi ve yurtdışında, örgütsel güven ve ego durumları ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Örgütsel güvenin başka kavramlarla ilişkilerinin incelendiği, ego durumlarının ise daha çok tek başına bir araştırma konusu olarak ele alındığı görülmüştür. Şuana kadar yapılan araştırmalarda örgütsel güven ve ego durumları ilişkisi ile ilgili bir araştırma yapılmadığı saptanmıştır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki ve ya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2009, s.81).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakası Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni Tuzla ilçesinde görev yapan 1069, Maltepe ilçesinde görev yapan 1593, toplam 2662 resmi ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. 2010-2011 eğitim yılına göre belirtilen ilçelerin resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen sayısı ve okullara göre dağılımı Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Maltepe ve Tuzla İlçelerinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmen Sayısının Okullara Göre Dağılımı

S. N.	İLÇE ADI	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI
1	TUZLA	Atatürk İÖO	33
2	TUZLA	Ahmet Refik Oral İÖO	10
3	TUZLA	Hacıoğulları Hilmi Sonay İÖO	43
4	TUZLA	Aydınlı İÖO	22
5	TUZLA	Barbaros İÖO	12
6	TUZLA	Barış Manço İÖO	55

7	TUZLA	Cemil Türker İÖÖ	14
8	TUZLA	Çağrı Bey İÖÖ	53
9	TUZLA	Dede Korkut İÖÖ	28
10	TUZLA	Evliya Çelebi İÖÖ	61
11	TUZLA	Farabi İÖÖ	41
12	TUZLA	Gazi Mustafa Paşa İÖÖ	22
13	TUZLA	Halil Türkan İÖÖ	43
14	TUZLA	İbni Sina İÖÖ	37
15	TUZLA	Tapduk Emre İÖÖ	54
16	TUZLA	Mevlana İÖÖ	18
17	TUZLA	İhsan Hayriye İÖÖ	33
18	TUZLA	Muzafferda Güzide Pulur İÖÖ	25
19	TUZLA	Cahit Arf İÖÖ	32
20	TUZLA	Orhanlı İÖÖ	32
21	TUZLA	Osmangazi İÖÖ	37
22	TUZLA	Peyami Safa İÖÖ	15
23	TUZLA	Piri Reis İÖÖ	28
24	TUZLA	Tezer Taşkıran İÖÖ	61
25	TUZLA	Ulubathlı Hasan İÖÖ	30
26	TUZLA	Yunus Emre İÖÖ	101
27	TUZLA	Zübeyde Hanım İÖÖ	35
28	TUZLA	Mimar Sinan İÖÖ	52
29	TUZLA	Oruç Reis İÖÖ	42
Tuzla İlçesinde Görev Yapan Toplam Öğretmen Sayısı			1069
30	MALTEPE	Adnan Kahveci İÖÖ	58
31	MALTEPE	Ahmet Rasim İÖÖ	28
32	MALTEPE	Albay Niyazi Esen İÖÖ	30
33	MALTEPE	Altayçeşme İÖÖ	40
34	MALTEPE	Atatürk İÖÖ	39
35	MALTEPE	Bağlarbaşı İÖÖ	41
36	MALTEPE	Binbaşı Necati Bey İÖÖ	27
37	MALTEPE	Celal Avşar İÖÖ	36
38	MALTEPE	Cumhuriyet İÖÖ	53
39	MALTEPE	Dumlupınar İÖÖ	36
40	MALTEPE	Emine İbrahim Pekin İÖÖ	38
41	MALTEPE	Evliya Çelebi İÖÖ	40
42	MALTEPE	Fevzi Çakmak İÖÖ	21
43	MALTEPE	Turgay Ciner İÖÖ	51
44	MALTEPE	Gülensu İÖÖ	20
45	MALTEPE	Gülsuyu İÖÖ	37
46	MALTEPE	Güzide Yılmaz İÖÖ	25
47	MALTEPE	Güzin Dinçkök İÖÖ	57
48	MALTEPE	Hasan Şadoğlu İÖÖ	49
49	MALTEPE	İsmet İnönü İÖÖ	37
50	MALTEPE	İsmet Kuralkan İÖÖ	38
51	MALTEPE	Kadir Has İÖÖ	37
52	MALTEPE	Kadir Rezan Has İÖÖ	68
53	MALTEPE	Kaşgarlı Mahmut İÖÖ	41

54	MALTEPE	Kazım Tunç İÖÖ	49
55	MALTEPE	Küçükyalı ECA Elginkan İÖÖ	57
56	MALTEPE	Muhsine Zeynep İÖÖ	25
57	MALTEPE	Mürüvvet Hanım İÖÖ	32
58	MALTEPE	Nazmi Duhani İÖÖ	23
59	MALTEPE	Nezahat Aslan Ekşioğlu İÖÖ	42
60	MALTEPE	Orhangazi İÖÖ	68
61	MALTEPE	Prof Abdullah Türkoğlu İÖÖ	43
62	MALTEPE	Suzan Ahmet Yalkın İÖÖ	51
63	MALTEPE	Şehit Öğretmen Nevzat Akdemir İÖÖ	30
64	MALTEPE	Tepe İnşaat İÖÖ	17
65	MALTEPE	TEV Abdullah Erboz İÖÖ	12
66	MALTEPE	Vasfi Rıza Zobu İÖÖ	37
67	MALTEPE	Yılmaz Mızrak İÖÖ	34
68	MALTEPE	Zümrütevler İÖÖ	50
69	MALTEPE	50.Yıl Besim Kadırgan İÖÖ	46
70	MALTEPE	120. Yıl Ziraat Bankası İÖÖ	30
Maltepe İlçesinde Görev Yapan Toplam Öğretmen Sayısı			1593
Tuzla ve Maltepe İlçesinde Görev Yapan Toplam Öğretmen Sayısı			2662

Bu araştırmanın örnekleminin ise; İstanbul ili Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. %5’lik hataya ve %90 güven seviyesine göre örneklem büyüklüğü 246 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlere dağıtılan 250 veri toplama aracından 203 tane geri dönüş sağlanabilmiştir.

Tablo 10. Örneklem Hesaplama

Kabul Edilebilir Hata	Evren Büyüklüğü	Güven Seviyesi	Örneklem Büyüklüğü
5%	2.662	90%	246

Kaynak: <http://www.mustafaotrar.net/istatistik.html>

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ve Arı (1989) tarafından geliştirilen “Ego (Ben) Durumları Ölçeği” nin kullanılmıştır.

2.3.1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)” kullanılmıştır.

Veri toplama aracının aslı, Daboval ve arkadaşlarının (1994) geliştirdiği “Örgütsel Güven Ölçeği”dir. Anılan ölçek Yılmaz (2005) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından sonra, okul örgütlerinde uygulanabilir nitelikte geliştirilmiştir. Yılmaz (2005), ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, OÖGÖ’nde 4 boyut bulmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansı % 53,910’dur. Diğer faktörlerin varyansları da sırasıyla; (1) % 19,352 (öz değer, s.10,352), (2) % 16,988 (öz değer, s.9,107), (3) % 12,649 (öz değer, s.6,781), (4) % 4,421 (öz değer, s.2,638) olarak belirlenmiştir. OÖGÖ’nin alt boyutları; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık olarak sıralanmıştır.

OÖGÖ iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünü, katılımcıların cinsiyeti, mesleki kıdemi, mezun olduğu okul ve branşıyla ilgili sorular oluşturmaktadır. İkinci bölümde ise, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmeye dayalı 40 soru maddesi yer almaktadır.

“Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği”nde ilköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel güven algıları; tamamen katılıyorum (5), çok katılıyorum (4), orta düzeyde katılıyorum (3), az katılıyorum (2) ve hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmiştir.

İstatistiksel analizlerde esas alınan bu derecelendirmedeki puan aralıkları şu şekildedir:

1-1.80 Hiç katılmıyorum

1.81-2.60 Az katılıyorum

2.61-3.40 Orta düzeyde katılıyorum

3.41-4.20 Çok katılıyorum

4.21-5.00 Tamamen katılıyorum

2.3.2. Ego (Ben) Durumları Ölçeği: Kişilerin kullandıkları ego durumlarını belirlemek amacıyla geliştirilen araçlardan en çok kullanılanı “Sıfat Tarama Testi”dir.

Sıfat Tarama Listesi Gough ve Heilbrun tarafından 1952 de geliştirilen ve 1983'te aynı yazarlarca son şeklini alan araç, 300 sıfattan oluşan bir listedir. Sıfat Tarama Listesi'nin bireyin kendisinin veya kendisi için önemli olan kişileri tanımlaması, grupların tanımlanması için kullanıldığı görülmektedir (Williams ve Best,1982). Akkoyun ve Bacanlı (1990, s.637-643), TA kuramının ülkemizde islerlik kazanmasını ve bazı kültürlerarası çalışmalarda kullanmak amacıyla ego durumu alt ölçeklerini Türkçeye uyarlama çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir.

Yapılan ön çalışmalar sonucunda yurtdışından uyarlanan ölçeklerin kullanışlı bulunmaması nedeniyle Arı (1989) tarafından "Ego (Ben) Durumları Ölçeği" geliştirilmiştir..

Ego (Ben) Durumları Ölçeği, insanı niteleyen 95 sıfattan oluşan bir listedir.

Denekten kendisi veya tanımlaması istenilen kiksiye ait sıfatları işaretlemesi istenmektedir. Ölçekteki her sıfatın her ego durumu için 0-4 arasında değişen standart beş ayrı değeri bulunmaktadır. Beş ego durumu puanlarının toplamı 1'e eşittir ve puanlar aracılığıyla ego gram çizilebilmektedir.

Ölçeğin güvenilirliği, uzman değerlendirmeleri arasındaki tutarlılık ve test- tekrar test tekniği kullanılarak yapılmıştır. Bu iki uygulama arasında $r= 0,87$ 'lik tahmini bir güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçeğin geçerliliği ise; mantıksal ve istatistiksel olmak üzere iki yaklaşımla belirlenmiştir. Yapı geçerliliğini saptamak amacıyla, ölçeğin beş ego durumu arasındaki ilişki Transaksiyonel Analiz'deki beş ego durumunun tanımlarıyla karşılaştırılarak yapılmıştır ve uygun olduğu görülmüştür.

2.4. Veri Çözümleme Yöntemi

"Okullarda örgütsel Güven Ölçeği" ile elde edilen veriler SPSS programı yardımı ile bilgisayara ortamına aktarılmıştır. "Ego Durumları Ölçeği" ile elde edilen veriler ise mevcut

bilgisayar yazılımları ölçeğin puanlanmasında yeterli olmadığından yeni bir yazılım uygulamasıyla hesaplanmış daha sonra SPSS programına aktarılmıştır. İki ölçek arasındaki ilişkinin saptanabilmesi amacı ile yine Spss programı yardımı ile korelasyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları İle İlgili Bulgular

Ego Durumları Ölçeği'nden elde edilen puanlara göre; öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları dağılımı Tablo.10'da gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları Dağılımı

Ego Durumu	EAB	KAB	Y	UÇ	DÇ	Toplam
n(%)	53 (26,1)	35 (17,2)	66 (32,5)	23 (11,3)	26 (12,8)	203

Tablo 10. incelendiğinde araştırmaya katılan 203 öğretmenin; %26,1'ini oluşturan 53 kişinin yöneticilerinde Eleştirici Anne Baba Ego Durumunu, %17,2'sini oluşturan 35 kişinin Koruyucu Anne Baba Ego Durumunu, %32,5'ini oluşturan 66 kişinin Yetişkin Ego Durumunu, %11,3'ünün oluşturan 23 kişinin Uyumlu Çocuk Ego Durumunu ve %12,8'ini oluşturan 26 kişinin Doğal Çocuk Ego durumunu kullandıkları görülmektedir. Öğretmenler, yöneticilerinde en çok Yetişkin, en az ise Uyumlu Çocuk Ego Durumunu gözlemlemiştir.

Ego Durumları Ölçeği'nden elde edilen puanlara göre; öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumlarına ilişkin istatistiksel değerler Tablo 11.'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumlarına İlişkin İstatistiksel Değerler

	EGO Durumları Toplam	EAB	KAB	Y	UÇ	DÇ
N	203	203	203	203	203	203
Ortalama	,800	,218	,284	,312	,263	,247
Medyan	,877	,205	,297	,313	,278	,240
Std. Sapma	,284	,085	,130	,125	,099	,113
Minimum	,091	,013	,015	,028	,009	,023
Maksimum	1,166	,476	,527	,521	,471	,483

3.2 Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile İlgili Bulgular

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nden elde edilen puanlara göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri Tablo.12'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel Güven Düzeyi	Kişi Sayısı (n)	Yüzdeler Dağılımı (%)
Çok Yüksek	52	25,6
Yüksek	111	54,6
Orta	37	18,2
Düşük	3	1,4
Çok Düşük	0	0

Tablo 12. incelendiğinde; araştırmaya katılan toplam 203 öğretmenin, %25,6'sını oluşturan 52 kişinin örgütsel güven düzeyinin Çok Yüksek, %54,6'sını oluşturan 111 kişinin örgütsel güven düzeyinin Yüksek, %18,2'sini oluşturan 37 kişinin örgütsel güven düzeyinin Orta, %1,4'ünü oluşturan 3 kişinin örgütsel güven düzeyinin Düşük olduğu ve örgütsel güven düzeyi Çok Düşük seviyesinde bulunan kimse olmadığı görülmektedir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nden elde edilen puanlara göre; öğretmenlerin en çok Yüksek, en az ise Çok Düşük düzeyde örgütsel güven algıları bulunmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği'nden elde edilen puanlara göre; öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin istatistiksel değerler Tablo 13.'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumlarına İlişkin İstatistiksel Değerler

	N	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Örgütsel Güven Puanlama	203	142,96	142,00	26,396	58	200

Tablo 13. incelendiğinde; araştırmaya katılan 203 öğretmene uygulanan “Örgütsel Güven Ölçeği”nden elde edilen puanlara göre; ortalama puan 142,96, standart sapma değeri 26,396, ölçeklerden alınan minimum değer 58 ve maksimum değer 200 olarak hesaplanmıştır.

3.3 Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi bulguları Tablo 14.'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

	EAB	KAB	Y	UÇ	DÇ	Örgütsel Güven Puanlama
EGO Durumları		r= -0,189 p= 0,007	r=0,861 p=0,001	r= 0,921 p= 0,001	r= 0,855 p=0,001	r= 0,328 p=0,001
EAB	-	r= -0,564 p= 0,001	r= -0,253 p= 0,001	r= -0,306 p= 0,001	r= -0,253 p= 0,001	r= -0,287 p= 0,001
KAB		-	r= 0,881 p= 0,001	r= 0,830* p= 0,001	r= 0,739 p= 0,001	r= 0,437 p= 0,001
Y			-	r= 0,784* p= 0,001	r= 0,690 p= 0,001	r= 0,436 p= 0,001
UÇ				-	r= 0,611 p= 0,001	r= 0,207 p= 0,003
DÇ					-	r= 0,223 p= 0,001

(r: korelasyon katsayısı, p: anlamlılık düzeyi)

Tablo 14 incelendiğinde; p değerleri korelasyon katsayısının anlamlılığını verdiği için, her ego durumunun örgütsel güven düzeyi ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Korelasyon katsayılarına bakıldığında ise; ego durumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında orta ve yüksek düzeyde ilişki olduğu söylenebilir. Ancak her ego durumu için açıklanan varyans hesaplanırsa;

- Eleştirel anne baba (EAB) ego durumu ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -0,287$). EAB ego durumu ile Örgütsel Güven Puanının % 0,8’lik kısmı açıklanabilmektedir ($r^2=0,082$).

- Koruyucu anne baba (KAB) ego durumu ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında pozitif yönlü ve anlamlı orta bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,437$). KAB ego durumu ile Örgütsel Güven Puanının % 19'luk kısmı açıklanabilmektedir ($r^2=0,190$).
- Yetişkin (Y) ego durumu ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,436$). Yetişkin ego durumu ile Örgütsel Güven Puanının % 19'luk kısmı açıklanabilmektedir ($r^2=0,190$).
- Uyumlu Çocuk (UÇ) ego durumu ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,207$). Uyumlu Çocuk ego durumu ile Örgütsel Güven Puanının % 4,2'lik kısmı açıklanabilmektedir ($r^2=0,042$).
- Doğal Çocuk (DÇ) ego durumu ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,223$). Doğal Çocuk ego durumu ile Örgütsel Güven Puanının % 4,9'luk kısmı açıklanabilmektedir ($r^2=0,049$).

Genel olarak örgütsel güven ve ego durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında; aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,328$) Ego durumları değişkeni ile örgütsel güven puanının % 10'luk kısmı açıklanabilmektedir. ($r^2= 0,107$)

BÖLÜM IV

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1 SONUÇLAR

4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre; resmi ilköğretim okulu öğretmenleri yöneticilerinde %32,5 ortalama ile en çok yetişkin ego durumunu gözlemlemişlerdir. Dinçer (2008)'e göre; Mantığa, bilgiye ve gerçeğin araştırılmasına dayanan ego durumu olan yetişkin ego durumu okul yöneticilerinde en çok gözlemlenmesi beklenen ego durumudur ve araştırma sonuçları da bu durumu desteklemektedir.

Yetişkin ego durumunu % 26,1 oranında eleştirel anne baba ego durumu izlemektedir. Gökçen (2009)'a göre; karşısındakini eleştiren, suçlayan, aşağılayan, cezalandıran anne-babayı temsil eden ego durumu olarak tanımlanan eleştirel anne baba ego durumu, yöneticilerde gözlemlenme sıklığının daha az olması beklenen ego durumu çeşitlerinden biri olmasına rağmen, en çok gözlemlenenlerden biri olmuştur.

% 17,2 oranında gözlemlenen koruyucu anne baba ego durumu ise; James ve Jongeward (1984)'e göre; kişinin diğer insanlara karşı şefkatli, besleyici, koruyucu, anlayışlı ve sevecen davranmasına neden olan ego durumudur. Okul yöneticilerinde orta düzeyde bulunması beklenen ego durumu çeşitlerindedir ve araştırma sonuçları bu durumu desteklemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yöneticilerinde en az sıklıkla gözlemlendiği ego durumları olan uyumlu çocuk ego durumu %11,3 ve doğal çocuk ego durumu %12,8 oranlarında dağılım göstermişlerdir. Dinçer (2008)'e göre; Çocukluk dönemi davranışlarına benzeyen davranışların sergilendiği ego durumu olan çocuk ego durumlarının yöneticilerde en az sıklıkla gözlemlenmesi beklenmektedir ve araştırma sonuçları bu durumu doğrulamaktadır.

4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nden elde edilen puanların öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin düzeyleri %54,6 oranında yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu da resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algısının eğitim yönetimi açısından bakıldığında istenilen düzeyde olduğu sonucunu göstermektedir. Öğretmenlerin %1,4 gibi küçük bir kısmının örgütsel güven algısının düşük olması ve çok düşük düzeyde örgütsel güven algısına sahip bir puanlama yapılmamış olması istendik bir durumdur.

4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, ilişki türü ve seviyesi ego durumlarının alt gruplarında değişkenlik göstermektedir.

Yöneticide gözlemlenen Eleştirel anne baba ego durumu öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin % 0,8'ini, Koruyucu anne baba ego durumu öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin % 19'unu, Yetişkin ego durumu öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin % 19'unu, Uyumlu Çocuk ego durumu öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin % 4,2'sini

ve Doğal Çocuk durumu öğretmenlerdeki örgütsel güven düzeyinin % 4,9'unu açıklayabilmektedir.

Öğretmenlerin, yöneticilerinde Eleştirel Anne Baba ego durumu gözlemlene sıklıkları arttıkça örgütsel güven algılarında düşüş görülmektedir. Diğer ego durumlarının gözlemlene sıklığı ile örgütsel güven düzeyi arasında ise doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, iki değişken arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak ego durumları değişkeni, örgütsel güven değişkeninin düzeyini yalnızca %10'luk kısmını açıklayabilmektedir. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine ilişkin algılarının %90'ının, yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları haricindeki diğer değişkenlerde etkilendiği söylenebilir.

4.2 TARTIŞMA

Araştırma sonucu göstermektedir ki; resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini etkilemektedir. Ancak azımsanmayacak oranda başka değişkenlerin de varlığı söz konusudur. Eğitim yönetimini etkileyen en önemli kavramlardan biri olan örgütsel güven düzeyinin seviyesinde, eğitim kurumlarının yapı taşlarından olan yöneticilerin özellikleri yadsınamaz şekilde önemlidir. Eğitim yöneticisinin kişisel özelliklerinden olan ego durumları ise kurum içi ve kurumlar arası iletişim göz önünde bulundurulduğunda aynı ölçüde önemlilik göstermektedir. Bir eğitim kurumundaki örgütsel güven düzeyinin belirlenmesinde yöneticilerin kullandıkları ego durumları, kişilik özellikleri, demografik özellikleri, liderlik özellikleri, ruh sağlıkları vb değişkenler kurumsal iletişimin sağlanması ve dolayısıyla güven

algısının oluşumunu direk olarak etkilemektedir. Bu araştırmada sadece ego durumu değişkeni incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini %10 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.3 ÖNERİLER

4.3.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Eğitim kurumlarındaki örgütsel güven düzeyinin artırılması için; görev dışı sosyal etkinlikler planlanabilir.

- Eğitim kurumu yöneticilerinin örgütsel güven kavramı üzerine eğilerek, kavram hakkında bilgi sahibi olmaları ve çalışanlarının bu yönde eğitim almalarını sağlamaları daha kaliteli ve nitelikli eğitim verilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

- Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin katılabileceği ego durumları ve Transaksiyonel analiz ile ilgili hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

- Eğitim kurumu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin seçilme ve yerleştirilmelerinde bilgi ölçen sınavların yanı sıra kişilik özellikleri hakkında bilgi edinilmesini sağlayan bilimsel araçlar kullanılarak, kişilerin duygusal durumları ve iletişim becerileri de kriter olarak belirlenebilir.

- Eğitim yöneticilerinin düzenli olarak kişisel gelişimi destekleyici etkinliklere katılması sağlanarak, kişilik özellikleri konusunda donanımlarının artırılması sağlanabilir.

- Öğretmenlerin iletişim becerisi, dayanışma ve motivasyonlarını artırıcı etkinlikler planlanabilir.

- Düzenli aralıklarla kurumların örgütsel güven düzeyleri ölçülerek, gerekli durumlarda önlemler alınabilir.

- Hem yönetici hem de öğretmenlere yönelik iletişim becerisi eğitimleri düzenlenerek hem personel içinde hem de öğrencilerle kurulan iletişimin kalitesi artırılabilir.

4.3.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma farklı eğitim kademesi, farklı okul türü, farklı il ve ilçelerde uygulanabilir.
- Araştırma özel eğitim kurumlarında da uygulanabilir.
- Uygulaması daha basit ego durumu tespit edecek araçlar geliştirilebilir.
- Örgütsel güven düzeyini arttırmaya yönelik etkinlik programları düzenlenerek Bakanlığa sunularak yurt çapında proje çalışmaları düzenlenebilir.

KAYNAKLAR

- AKKOYUN F. (2007), *Psikolojide İşlemsel Çözümleme Yaklaşımı Transaksiyonel Analiz*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- AKSUNAKUTLU, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:
- ALİSİNANOĞLU F. ve KÖKSAL A. (2000), Gençlerin Ben Durumları (Ego State) ve Empatik Becerilerinin İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 18.
- ARI, R. (1989). *Üniversite Öğrencilerinin Baskın Ben Durumları İle Bazı Özlik Niteliklerinin, Ben Durumlarına, Atılganlık Ve Uyum Düzeylerine Etkisi*. Ankara: Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARLI, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. İzmir: Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARSLAN, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi*. Gebze: Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARTUKSİ, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği)*. Malatya: Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- BALCI, A. (2002), *Örgütsel Gelişme ve Uygulama*, Ankara: Pegama Yayınları
- BLOMQVİST, K. ve STAHLER, P. (2000). *Building Organizational Trust*. Proceeding of 16th Annu IMP Conferance

- CAN, A. (2011). *Çalışanların Psikolojik Sözleşme İhlaline İlişkin Algıları Ve Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi*. Kocaeli: Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CERULLİ, A.P. (2002). *How Second and Third Year High School Teachers Build Trust in a Professional*, Study Group Rowan University.
- ÇETİN, M. Ö. (2004), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayınları.
- ÇETİNEL, E. (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*. Sakarya: Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİRCAN, N. ve CEYLAN A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2
- DENİZ, M.E. (2002). *Üniversite Öğrencilerin Karar Verme Stratejileri Ve Sosyal Beceri Düzeylerinin TA-Baskın Ben Durumları Ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Konya: Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DİNÇER Ö. (2008). *Örgüt Geliştirme, Teori, Uygulama ve Teknikleri*, İstanbul: Alfa Basın Yayın Dağıtım
- DURDAĞ, F.M. (2010). *Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü*. Erzurum: Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EĞERCİ, T. E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. Sakarya: Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERDEM, F. (2003). *Sosyal Bilimlerde Güven*. İstanbul: Vadi Yayınları

- GÖKÇEN, G. (2009). *Alkol Bağımlılığı ve Sosyal İçicilerin Ego-Durumları, Çocukluk Kararları ve Psikolojik Uyum Açısından İncelenmesi*, İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAÇAR B. (2008). *Lise Öğrencilerinin Karar Stratejileri ve Transaksiyonel Analiz Ego (Ben) Durumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KALAYCI, G.S. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Afyon: Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAPLAN, M.S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Konya: Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KARTAL, S.E. (2010). *Genel Liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği)*. Elazığ: Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAYALAR M. (2002). *Transaksiyonel Analizin Takım Oluşturmada Kullanılması*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi, Cilt: Sayı:1
- KEÇECİ A. (2007/a). Hemşirelik Eğitiminde İletişime Yeni Bir Yaklaşım, *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2
- KEÇECİ A. (2007/b). *Hemşirelik Yüksel Okulu Öğrencileri ve Öğretim Üyeleri Arasındaki İletişimin Transaksiyonel Analiz Ego Durumları Açısından Değerlendirilmesi*, İstanbul: Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- KELER H. (2008). *Liseli Ergenlerin Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ile Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- KILINÇ, A.Ç. (2010). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- LINDSKOLD, S. (1978). *Trust Development, The GRIT Proposal, and The Effects of Conciliatory Acts On Conflict and Cooperation*, Psychological Bulletin, Vol. 85, No.4, s. 772- 793.
- MORRIS G. L. (2006). *Altered States: Using Transactional Analysis Education to Prevent Conflict Escalation and Violence.*, Unpublished Dissertation. Capella University, USA.
- MEMDUHOĞLU, H. B. ve Yılmaz K. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- OLCAY, B. (2010). *Değişim Yönetiminde Örgütsel Güvenin Rolü Ve Önemi Ve Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- OMAROV A. (2009). *Örgütsel Güven Ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. İzmir: Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZER N., DEMİRTAŞ, H., ÜSTÜNER, M. ve CÖMERT M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, Sayı: 7/1
- ÖZERK H. (2008). *Özel Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin, Transaksiyonel Analiz Kuramı Çerçevesinde, Birbirlerinde Gözlemledikleri ve Birbirlerinden Bekledikleri Ego Durumlarının Karşılaştırılması*, İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÖZTÜRK, Ç. (2010). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İli Örneği)*. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- PAKER, N. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)*. Sakarya: Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- POLAT, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Kocaeli: Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü
- POLAT, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara,: Pegem Akademi Yayınları.
- SAMANCI (Kalaycı), G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Afyonkarahisar: Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞENGÜL C. M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Manisa: Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TOPALOĞLU, I. G. (2010). *“İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi”*, Ankara: Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- TSCHANNEN-MORAN, M VE HOY, W. (1998). Trust in Schools, s. A Conceptual and Emprical Analysis. *Journal Of Educational Administration*. Vol. 36 Iss: 4
- TURHAL, E. (2010). *Çalgı Eğitiminde Öğretmen-Öğrenci İletişiminin “Transaksiyonel Analiz Ego Durumları” Açısından İncelenmesi: Bir Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi Örneği*. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜZÜN, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Ankara: Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜZÜN, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: Aralık 2007

UZBİLEK, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

YILMAZ, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Konya: Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜCELAN, Ö. B. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Yakın İlişkilerinin Bazı Değişkenler Ve Baskın Ben Durumları (Ta) Açısından İncelenmesi*. Konya: Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜKSEL, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ZORLU YÜCEL, Pınar (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

www.scribd.com/doc/3960972/kişilik-kuramları, Erişim Tarihi ve saati: 27 Kasım 2010,14:49

<http://www.atillafiliz.com/makaleler.php>

<http://www.mustafaotrar.net/istatistik.html>

EK 1

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda, ilköğretim okullarının örgütsel güven düzeyine ilişkin sorular yer almaktadır. Sizden istenilen, her bir soru maddesinde yer alan durumun, sizin okulunuz için ne düzeyde geçerli olduğuna ilişkin görüşünüzü, ölçekteki ilgili seçeneği işaretleyerek belirtmenizdir.

Vereceğiniz yanıtlar “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden, “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Ölçekteki puanların anlamları şöyledir:

Tamamen Katılıyorum.....5

Çok Katılıyorum.....4

Orta Düzeyde Katılıyorum.....3

Az Katılıyorum.....2

Hiç Katılmıyorum.....1

Sıra No	Her bir soru maddesinde yer alan durumun, sizin okulunuz için ne düzeyde geçerli olduğuna ilişkin görüşünüzü, ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak işaretleyiniz.	Tamamen	Çok	Orta	Az	Hiç
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	5	4	3	2	1
2	Okulumuzda yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	5	4	3	2	1
3	Okulumuzda yeni göreve başlayan öğretmenlere, işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	5	4	3	2	1
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissedebilirler.	5	4	3	2	1
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir	5	4	3	2	1
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	5	4	3	2	1
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	5	4	3	2	1
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	5	4	3	2	1
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	5	4	3	2	1
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	5	4	3	2	1
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	5	4	3	2	1
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	5	4	3	2	1
13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler, adil olarak yerine getirilir.	5	4	3	2	1

14	Okul müdürü, yanına, çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	5	4	3	2	1
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.	5	4	3	2	1
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	5	4	3	2	1
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif olarak yerine getirir.	5	4	3	2	1
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.	5	4	3	2	1
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır	5	4	3	2	1
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır	5	4	3	2	1
21	Okul müdürü, açık ve dürüsttür.	5	4	3	2	1
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.	5	4	3	2	1
23	Okul müdürü, benim işyerine katkı konusunda bana destek olur.	5	4	3	2	1
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.	5	4	3	2	1
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	5	4	3	2	1
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	5	4	3	2	1
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	5	4	3	2	1
28	Bu okulda iş prensipleri ve yönetmelikler, açıklıkla bize aktarılır.	5	4	3	2	1
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	5	4	3	2	1
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	5	4	3	2	1
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	5	4	3	2	1
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	5	4	3	2	1
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	5	4	3	2	1
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	5	4	3	2	1
35	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	5	4	3	2	1
36	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	5	4	3	2	1
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	5	4	3	2	1
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	5	4	3	2	1
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	5	4	3	2	1
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.	5	4	3	2	1

EK 2

EGO (BEN) DURUMLARI ÖLÇEĞİ

Sayın Eğitimci,

Okulunuzun yöneticisini değerlendirmeniz için aşağıda insanı niteleyen bir dizi sıfat listesi yer almaktadır. Sizden istenen, yöneticilerinizi GÖZLEMLEDİĞİNİZ çerçevede değerlendirmenizdir. Yöneticinize uygun düşen sıfatlar için, ifadenin sol tarafında yer alan parantezin içine “X” işareti koyunuz.

Bu çalışmanın eğitim-öğretim alanına sağlıklı bir katkıda bulunabilmesi için, düşüncelerinizi açıklıkla ifade edeceğinize inanıyor, katkılarınız için teşekkür ediyoruz.

- | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------------|
| 39 () Açık | 11 () Önyargılı | 75 () Girişken |
| 41 () Dikkatli | 3 () Asık suratlı | 82 () Sempatik |
| 40 () Akıllı | 83 () Sevimli | 69 () Kötümser |
| 64 () Tutuk | 63 () Terbiyeli | 10 () Kuralcı |
| 65 () Yumuşak baslı | 9 () Kibirli | 4 () Ciddi |
| 66 () Uyumlu | 84 () Sıcakkanlı | 62 () Sessiz |
| 72 () Atılgan | 33 () Yufka yürek | 32 () Yardımsever |
| 73 () Duygusal | 89 () Cesur | 42 () Dürüst |
| 74 () Gamsız | 29 () Sabırlı | 71 () Telaşlı |
| 76 () Hayalci | 86 () Yaratıcı | 85 () Sakacı |
| 1 () Aksi | 87 () Doğal | 35 () Sevecen |
| 2 () Alaycı | 12 () Resmi | 56 () Uslu |
| 31 () Vefakâr | 18 () Sinirli | 68 () Mızımız |
| 30 () Sırdaş | 13 () Titiz | 43 () Düşünceli davranan |
| 22 () Cömert | 77 () Heyecanlı | 90 () Kararsız |
| 26 () İçten | 78 () Maceracı | 91 () Korkak |
| 44 () Dakik | 79 () Meraklı | 92 () Nüktedan |
| 45 () Gerçekçi | 57 () Ağırbaşlı | 93 () Asi |
| 46 () Mantıklı | 58 () Bağımlı | 94 () Rahat |
| 47 () Temkinli | 59 () Çekingen | 95 () Soğukkanlı |
| 51 () Adil | 49 () Tutarlı | 19 () Tedbirli |
| 52 () Bağımsız | 50 () Açık sözlü | 17 () Öfkeli |
| 53 () Zeki | 14 () Otoriter | 16 () Kararlı |
| 54 () İradeli | 20 () Anlayışlı | 38 () Samimi |
| 55 () Düzenli | 80 () Neşeli | 34 () Başkalarını düşünen |
| 5 () Eleştirici | 81 () Sabırsız | 37 () Kibar |
| 6 () Gururlu | 21 () Cana yakın | 24 () Güvenilir |
| 23 () Geçimli | 15 () Sabit fikirli | 25 () Hoşgörülü |
| 27 () İlgili | 60 () Nazik | 36 () Hoşsohbet |
| 28 () Merhametli | 61 () Saygılı | 48 () Sorumluluk alabilen |
| 7 () İdealist | 67 () Tedirgin | |
| 8 () Katı | 70 () Olgun | |

EK 3
VALİLİK ONAYI

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.24.01-044-1/49664
Konu : Anket (Elif ÇATAK)

24./11/2011

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

İlgi : a) 02/11/2011 tarihli ve 887 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 23/11/2011 tarih ve 149012 sayılı Onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Elif ÇATAK'ın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" konulu tezine ilişkin anket çalışmasını tez araştırması ekinde belirtilen Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik yapmak istediği ilgi (b) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Metin TAŞDEMİR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:
Ek-1 Valilik Onayı.
Ek-2 Anket Soruları.

NOT: Verilecek cevapta tarihi, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34:24.01-020-/149012
Konu : Anket (Elif ÇATAK)

23./11/2011

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 02/11/2011 tarihli ve 887 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d) Millî Eğitim Komisyonunun 04/11/2011 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Elif ÇATAK'ın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" konulu tezine ilişkin tez araştırması ekinde belirtilen Maltepe ve Tuzla ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik bir anket yapmak isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yüksek Lisans öğrencisi Elif ÇATAK'ın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (c) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
21./11/2011
M. İsmail GÜRKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

EK 4

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

From: e.catak@hotmail.com
To: ercanyilmaz70@gmail.com
Subject: okullarda örgütsel güven ölçeği hakkında
Date: Fri, 26 Aug 2011 16:56:11 +0300

Merhaba,
Ben Elif Çatak. Maltepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez danışmanım Prof. Dr. Münevver Ölçüm Çetin. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ve Örgütsel Güven Düzeyi" konulu tezimde sizin geliştirmiş olduğunuz "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Aynı zamanda da puanlamasına ihtiyacım var. Eğer yardımcı olursanız sevinirim.
Saygılar.

Elif ÇATAK

Date: Tue, 30 Aug 2011 23:57:53 +0300
Subject: Re: okullarda örgütsel güven ölçeği hakkında
From: ercanyilmaz70@gmail.com
To: e.catak@hotmail.com

Geliştirmiş olduğum "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileği ile

--
Ercan YILMAZ, Associate Professor
Selcuk University, Education Faculty,
Department of Educational Sciences
Meram /KONYA
Doç. Dr. Ercan YILMAZ
S. Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri
Meram /KONYA

EK 5

EGO (BEN) DURUMLARI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

From: e.catak@hotmail.com
To: ramazanari@hotmail.com
Subject: Ego (Ben) Durumları Ölçeği Hakkında
Date: Tue, 10 May 2011 01:43:07 +0300

Merhaba,
Ben Elif Çatak. Maltepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez danışmanım Prof. Dr. Münevver Ölçüm Çetin. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları ve Örgütsel Güven Düzeyi" konulu tezimde sizin geliştirmiş olduğunuz "Ego (Ben) Durumları Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Aynı zamanda da puanlamasına ihtiyacım var. Eğer yardımcı olursanız sevinirim.
Saygılar.

Elif ÇATAK

From: ramazanari@hotmail.com
To: e.catak@hotmail.com
Subject: RE: Ego (Ben) Durumları Ölçeği Hakkında
Date: Thu, 12 May 2011 20:46:42 +0300

Sayın Elif hanımefendi adı geçen Ego Durumları ölçeği"ni araştırmanızda kullanmanızdan onur duyarım. Ölçeğin değerlendirilmesinde kullanılan bilgisayar programı benim doktora tezimin ekinde var. program dili Basic di galiba. Basit bir program. Bir bilgisayar bölümü öğrencisi güncel programlara kolayca uygulayabilir. Benim doktora tezim malesef ben de yok. YÖK te var. şayet ölçeği elde edemezseniz ve elde ederseniz beni arayın. Kullanmaya karar verirseniz size bir kaç önerim olacak. Başarılar. Dr. Ramazan ARI

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 1984 yılında İstanbul'un Üsküdar ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlköğrenimini İstanbul Zühtüpaşa Pansiyonlu İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini Bursa Yabancı Dil Ağırlıklı Kız Lisesi'nde, lisans öğrenimini 2006 yılında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünde tamamlamıştır.

2007-2010 yılları arasında Tuzla Haili Türkan İlköğretim Okulu'nda anasınıfı öğretmenliği yapmıştır. 2010 yılından beri ise Maltepe Prof. Abdullah Türkoğlu İlköğretim Okulu'nda anasınıfı öğretmeni olarak görev yapmaya devam etmektedir.