

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİNE İLİŞKİN
ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
BATMAN İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADİR ÇİFTÇİ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU

Haziran 2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİNE İLİŞKİN
ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
BATMAN İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADİR ÇİFTÇİ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU

Haziran 2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisi Kadir ÇİFTÇİ tarafından hazırlanan “**İlkokul Öğretmenlerinin Okul İklimine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi**” başlıklı Yüksek Lisans Tezi,/...../2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Prof. Dr. Fatih TÖREMEN
Ana Bilim Dalı Başkanı

Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç Dr. Veysel OKÇU (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç Dr. Eşef Hakan TOYTOK

Yrd. Doç Dr. H. İsmail ASLANTAŞ

Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: .../.../.....)

Adı Soyadı : Kadir ÇİFTÇİ

İmzası :

Teşekkür

“İlkokul Öğretmenlerinin Okul İklimine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi” isimli yüksek lisans tezimi hazırlarken birçok kişinin katkısı olmuştur.

Tez konumun belirlenmesi aşamasında değerli katkılarıyla bizleri bu konuya yönlendiren, konu hakkında kapsamlı bir şekilde çalışma yapmamı sağlayan, görüş ve önerileriyle tezimin şekillenmesinde önemli rolü olan kıymetli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU’ya şükranlarımı sunarım. Her zaman desteklerini benden esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma minnettarım. Tez savunmasında jüri üyelerim olan Yrd. Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK ve Yrd. Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ hocalarımla yapıcı katkılarından dolayı kendilerine müteşekkirim. Ölçek uygulama evresinde maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen tüm meslektaşlarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Kadir ÇİFTÇİ

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 111 sayfa, Ağustos 2014

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Batman il ve ilçe merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan toplam 6269 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise Batman il ve ilçelerinin merkezindeki ilkokullarda görev yapan toplam 418 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Halpin ve Croft (1963) tarafından geliştirilen ve Hoy ve Clover (1986) tarafından yenilenerek güncellenen “Örgüt İklimini Betimleme Ölçeği”, Hoy ve Moran (2003) tarafından geliştirilen Gökdoğan (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Çok Amaçlı Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma istatistiklerinin yanında, hipotez testleri olarak, t testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), Scheffé testi kullanılmıştır. Ayrıca korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda, olumlu olarak değerlendirilen mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının yüksek, olumsuz değerlendirilen ilgisiz çözümlenme, yakından kontrol ve engelleme boyutlarına ilişkin algılarının düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yöneticilerine ve meslektaşlarına güven düzeylerinin yüksek, öğrenci ve velilere güvenlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgüt ikliminin olumlu olarak

nitelendirilen mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutları ile örgütsel güvenin yöneticiye güven ve meslektaşlara güven alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu; örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin samimi ve içten olma, ilgisiz çözülme ve yakından kontrol alt boyutları; örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile örgütlerine duydukları güven arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, olumlu örgüt iklimi algısının, örgüte olan güven düzeyini yükselttiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, Örgütsel Güven, Öğretmen

ABSTRACT**THE EFFECT OF PRIMARY SCHOOL TEACHER'S PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL TRUST LEVEL****Kadir ÇİFTÇİ**

Zirve University, Graduate School of Social Science

Department of Science Education

Master Thesis, 111 pages, August 2014

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU

The aim of this research is to reveal the effect of educators' perceptions about climate of school on the level of organizational reliance. The creation of the research is formed by 6269 educators work at primary schools in city center and county towns in Batman. The sample of the research is formed by 418 educators work at primary schools in city center and county towns in Batman. In this research, 'Revision of organizational climate scale' developed by Halpin and Croft (1963), renewed and updated by Hoy and Clover (1986) and 'Multi-purpose reliance scale' formed by Hoy and Moran (2003) and adopted to Turkish by Gökdoğan (2012) have been used. The data gained through the scales has been analysed by the software SPSS 21.0 on computer. While evaluating this data, besides from frequency, percentage, median and standard deviation statistics; T-Test, one-way variance analysis (Anova), Scheffe test, correlation and regression test have also been utilized.

At the end of this research, it is determined that the occupational cooperation treated positively, the perceptions of the educators on sincere supporting dimensions are high level. It is assessed that irrelevant disintegration, close control, their perceptions on hindering dimensions have been low. It is also determined that educators' reliance level towards their colleagues and manager have been high, educators' reliance level towards students and their parents have been average level.

It is determined that there are positive directional and moderate correlation among vocational cooperation which is regarded as positively in organization

climate, being sincere, supporting sub-dimensions and sub-dimensions of reliance to director and colleagues. The sub-dimension of organizational reliance to the director and close control sub-dimension of organizational climate, the reliance sub-dimension of organizational reliance to the colleagues and organizational climates' being cordial, disinterested resolution and close sub-dimension; the reliance sub-dimension of organizational reliance to the students and parents and organizational climate occupational cooperation, and its cordiality, supportive sub-dimension's being predicted has been meaningfully seen. It is determined that there are relevant correlation among perceptions of the educators on organization climate and their reliance to their organizations, and it is also understood that positive organization climate perception promotes the reliance level towards the organization.

Keywords: Organizational climate, Organizational Reliance, Teacher

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xix
BÖLÜM I.....	20
1.GİRİŞ	20
1.1. Problem Durumu	20
1.2. Araştırmanın Amacı	22
1.3. Araştırmanın Önemi	22
1.4. Sayıtlar.....	23
1.5. Sınırlılıklar.....	23
1.6. Tanımlar.....	24
1.7. Semboller.....	24
BÖLÜM II.....	25
KURAMSAL ÇERÇEVE	25
2.1. ÖRGÜT İKLİMİ	25
2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı.....	25
2.1.2. Örgüt İkliminin Oluşumu	27
2.1.3. Örgüt İkliminin Önemi.....	28
2.1.4.Örgüt İklimi Türleri.....	29
2.1.4.1. Açık İklim	29
2.1.4.2. Bağımsız İklim	30
2.1.4.3.Babacan İklim	31
2.1.4.4.Kapalı İklim	32
2.1.5.Örgüt İklimi Etkileyen Faktörler.....	32
2.1.6.Örgüt İkliminin Boyutları	34
2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN.....	36
2.2.1. Güven Kavramı ve Tanımları.....	36
2.2.2. Örgütsel Güvenin Tanımı.....	37

2.2.3. Örgütlerde Güvenin Önemi.....	39
2.2.4. Örgütsel Güven Modelleri.....	40
2.2.4.1. Mishra Güven Modeli	41
2.2.4.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli	42
2.2.4.3. Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli	44
2.2.5. Örgütsel Güvenin Boyutları	46
2.2.5.1. Kuruma Güven	47
2.2.5.2. Yöneticilere Güven	48
2.2.5.3. Çalışanlar arası Güven	49
2.2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	49
2.2.7. Eğitim Örgütlerinde Güvenin Önemi.....	52
BÖLÜM III	53
YÖNTEM.....	53
3.1. Araştırmanın Modeli.....	53
3.2. Evren ve Örneklem.....	53
3.3. Veri Toplama Aracı.....	54
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	59
BÖLÜM IV	60
BULGULAR VE YORUMLAR.....	60
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	60
4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	60
4.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdeme Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	60
4.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	61
4.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	61
4.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Örgüt İklimine ve Örgütsel Güvene İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	61

4.3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Kıdem, Yaş ve Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	62
4.3.1. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	62
4.3.2. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	63
4.3.3. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	64
4.3.4. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	64
4.3.5. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	65
4.3.6. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	65
4.3.7. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	66
4.3.8. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	66
4.3.9. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	67
4.3.10. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	67
4.3.11. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	68
4.3.12. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	68
4.3.13. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	69
4.3.14. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	69

4.3.15. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	70
4.3.16. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	70
4.3.17. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	71
4.3.18. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	71
4.3.19. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	72
4.3.20. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	72
4.3.21. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	73
4.3.22. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	73
4.3.23. Örgüt İkliminin yakından Kontrol Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	74
4.3.24. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	74
4.3.25. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	75
4.3.26. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	75

4.3.27. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	76
4.3.28. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	76
4.3.29. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	77
4.3.30. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	77
4.3.31. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	78
4.3.32. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	78
4.3.33. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	79
4.3.34. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	79
4.3.35. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	80
4.3.36. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri	80
4.4. Örgüt İklimi ile Örgütsel Güven Arasındaki Korelasyon İlişki	81
4.5. Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular	85
4.5.1. Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular	85
4.5.2. Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular	86
4.5.3. Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular	87
BÖLÜM V	89
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	89
5.1. Sonuçlar.....	89
5.2. Tartışma.....	91
5.3. Öneriler	92
KAYNAKÇA	94

EKLER.....	103
EK 1: BİLGİ FORMU	104
EK 2: ÖLÇME ARACI.....	105
EK 3: ÖLÇME ARACI.....	107
EK 4: ÖZGEÇMİŞ.....	109
EK 5: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ 1.....	110
EK 6: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ 2.....	111



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	50
Tablo 2. Araştırmanın Evrenini Oluşturan Öğretmen Dağılımları	54
Tablo 3. Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yüklenen Madde Dağılımları	56
Tablo 4. Örgüt İklimini Betimleme Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yüklenen Madde Dağılımları	57
Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	60
Tablo 6. Kıdem Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 7. Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	61
Tablo 8. Yaş Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	61
Tablo 9. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular	62
Tablo 10. Mesleki Dayanışmanın Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	63
Tablo 11. Samimiyetin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	63
Tablo 12. Desteklemenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	64
Tablo 13. İlgisiz Çözülmenin Kıdem Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	64
Tablo 14. Yakından Kontrolün Kıdem Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	65
Tablo 15. Engellemenin Kıdem Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	65
Tablo 16. Yöneticiye Güvenin Kıdem Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	66
Tablo 17. Meslektaşlara Güvenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	66

Tablo 18. Öğrenci ve Velilere Güvenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	67
Tablo 19. Mesleki Dayanışmanın Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	67
Tablo 20. Samimiyetin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	68
Tablo 21. Desteklemenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	68
Tablo 22. İlgisiz Çözülmenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	69
Tablo 23. Yakından Kontrolün Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	69
Tablo 24. Engellemenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	70
Tablo 25. Yöneticiye Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	70
Tablo 26. Meslektaşlara Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	71
Tablo 27. Öğrenci ve Velilere Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	71
Tablo 28. Mesleki Dayanışmanın Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	72
Tablo 29. Samimiyetin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	72
Tablo 30. Desteklemenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	73
Tablo 31. İlgisiz Çözülmenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	73
Tablo 32. Yakından Kontrolün Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	74
Tablo 33. Engellemenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları	74

Tablo 34. Yöneticiye Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	75
Tablo 35. Meslektaşlara Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	75
Tablo 36. Öğrenci ve Velilere Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları.....	76
Tablo 37. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 38. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 39. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 40. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 41. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 42. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 43. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 44. Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 45. Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 46. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyonel İlişki.....	81
Tablo 47. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Yöneticiye Güven Üzerine Etkisi.....	85
Tablo 48. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Meslektaşlara Güven Üzerine Etkisi....	86
Tablo 49. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Öğrenci ve Velilere Güven Üzerine Etkisi.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Bromiley ve Cummings Güven Matrisi..... 43
- Şekil 2. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri..... 45



BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Bu kısımda araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltılar, araştırmayla ilgili tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzün hızla değişen dünyasında örgütler ayakta kalabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. İster kamu ister özel sektörde olsun örgütler, kendilerini hızlı teknolojik değişmelere uyarlamak, kendilerinden beklenenleri en iyi biçimde yerine getirmek ve diğer örgütlerle rekabet etmek durumundadırlar. Bu durum yöneticilere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Yöneticiler bir yandan örgütü yüksek kaliteye ulaştırmayı hedeflerken, diğer yandan örgütü yenilemeye ve geliştirmeye çalışmaktadırlar. Yöneticinin örgütü hedeflerine ulaştırması ve geliştirmesi, örgütün büyük ölçüde birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olması ile olanaklıdır. Bir örgüt kültürü yaratmak, örgüt için bir vizyon oluşturmak ve bu vizyonun örgüt çalışanlarınca benimsenmesini sağlamak, bütün örgüt üyelerinin katıldığı bir örgütsel güven ortamı oluşturularak başarılabilir (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006). Ancak güven, örgütsel yaşamda kendiliğinden oluşan bir olgu değildir. Örgütlerde güvenin oluşmasında örgütün kendi yapısı, politika ve işleyişi, çalışanları ve yöneticileri önemli yer tutarlar. Yöneticiler, çalışanlar ve örgütün kendisinden oluşan bu üçlü yapı örgütsel güveninde temellerini oluşturmaktadır. Bu yapı sağlıklı bir şekilde oluşturulursa, yüksek performans gösteren verimli bir örgüt oluşturulabilir.

Eğitim örgütleri olan okulların 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).

Örgütsel iklim, örgütsel ve yönetsel süreçler sırasında çalışanlar ile örgütün karşılıklı olarak birbirini etkilemesi ile oluşur (Ekvall, 1987: 43). Örgütün psikolojik ortamına verilen isim olarak ifade edilen örgütsel iklim, örgüte egemen olan havayı ifade eder ve söz konusu hava arkadaşlık, örgütsel destek, örgütsel güven, liderlik tarzı, iletişim ve motivasyon gibi faktörler tarafından etkilenir. Çalışanların başarı güdüsü ve performanslarını artırmak için örgüt yönetiminin örgüt ikliminin olumlu algılanmasına katkı sağlayıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirlerin sonucunda işgörenlerin örgütsel iklim algı düzeyleri yüksek olacaktır. Örgütsel iklim algısı yüksek olan işgörenlerin ise örgütlerini sahiplenme ve ona bağlı kalma arzuları daha yüksek olur (Mowday, Steers ve Porter 1979).

Örgüt iklimi konusu üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman, yaratıcılığı, inisiyatifi, destekleyen bir örgüt ikliminin iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve bunun da çalışanların işten ayrılma niyeti duymamalarını, örgütsel bağlılık hislerini artırarak performanslarını yükselttiği görülmüştür. İnisiyatifi ve yaratıcılığı destekleyen iş iklimlerinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin ve performansının arttığı anlaşılmaktadır (Shalley, Gilson ve Blum, 2000: 217).

Öğretmenler, iyi çalışma ortamları olan, örgütün amaçları ile kendi amaçlarının örtüştüğü okullarda çalışmayı tercih ederler. Aynı zamanda sağlıklı okullar, işbirlikçi ve destekleyici ilişkiler, makul bir düzeyde çatışma ve yüksek moralden dolayı zihinsel sağlığı geliştiren yerlerdir (Hoy, 1990). Böyle ortamlar, öğretmenlerde okullarına karşı normatif ve duygusal bir bağ geliştirmelerine katkı sağlar. Karşılıklı iş birliği ve motivasyon olmadan örgütsel etkililik olmaz ve arzu edilen örgütsel bağlılık gerçekleştirilemez (Korkmaz, 2011).

Tüm bu şartlar bağlamında örgüt iklimi okul içindeki birden fazla değişkenle doğrudan etkili olarak oluşmaktadır. Örgüt iklimi, örgüt içindeki bireylerin davranışları üzerinde etkili olduğu gibi, okulun belirlediği hedeflere ulaşılmasında da önemli bir noktada bulunmaktadır. Okuldaki bireylerin okula ilişkin kolektif algıları örgüt iklimini oluşturan unsurlardandır. Olumlu bir örgüt iklimi içinde öğretmenlerin

güven algıları yükselebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven düzeylerinin yükselmesinde etkili olması beklenmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin örgütsel güven ile çalıştıkları kurum içindeki örgüt iklimi algılarını ve bu algılar arasındaki ilişkinin yönünü, düzeyini ortaya koymaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre;

1. Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri;
 - Cinsiyete
 - Eğitim durumuna
 - Yaşa ve
 - Hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algı düzeyleri;
 - Cinsiyete
 - Eğitim durumuna
 - Yaşa
 - Hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Örgüt iklimi öğretmenlerin örgütsel güveninin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütleri olan okulların 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 unsurlar bireyler arasında ya da okul içinde var olan örgütsel güven ve okul iklimi unsurlarıdır. Örgütsel güven ve okul iklimi birbirine zemin hazırlayan ve birbirini tetikleyen iki farklı durum olmasına karşın aralarında ilişkinin varlığı düşünülmektedir. Örgütsel güven ve okul iklimi algısı arasındaki ilişkinin açığa kavuşturulması önemli görülmektedir. Bu anlamda araştırmada eğitim kurumlarındaki örgütsel güven ve okul iklimi durumlarının incelenmesi önemli görülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırma şu sayıtlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir:

1. Öğretmenlerin ölçeği yanıtlarken görüşlerini içtenlikle belirttiği düşünülmektedir.
2. Öğretmenler ölçeğin uygulamasına gönüllü olarak katılmışlardır.
3. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nicelikte olduğu düşünülmektedir.
4. Kullanılan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezi ve ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları, veri toplama aracındaki maddeler ile sınırlıdır.
3. Araştırma katılımcıların veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Bu nedenlerle araştırma sonuçları yukarıda verilen sınırlılıklar dikkate alınarak genellenmelidir.

1.6.Tanımlar

Örgüt İklimi: Örgüt iklimi; Örgüte kimliği kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir (Ertekin, 1978).

Örgütsel Güven: Güven bir tarafın başka bir taraf hakkında, iyiliksever (benevolent), tutarlı (reliable), yeterli (competent), dürüst (honest) ve açık (open) olduğu inancına dayanarak, savunmasız olma istekliliğidir (Hoy ve Tschannen Moran, 2003). Örgütsel güven ise öğretmenlerin yöneticilere, meslektaşlarına, velilere ve öğrencilerine duydukları güven derecesidir.

Öğretmen: Öğretmen öğrenme aracıdır, sınav yapan, disiplini sağlayan, orta sınıf ahlakının savunucusu ve vekildir. Öğretmen güvenilir kişidir, yedek velidir, öğrenci danışmanı, meslektaş ve toplumsal katılımcıdır. Bunlar öğretmene daha çok mesleği ile ilgili olarak verilen imgelerdir (Balcı, E. 1991). Öğretmenin değerlendirilmesinde bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilgili ölçütlerde kullanılmaktadır (Çelikten ve Can, 2003).

1.7.Semboller

- f Frekans
- N Örneklem Sayısı
- r Korelasyon Katsayısı
- p Anlamlılık Derecesi
- Ss Standart Sapma
- X Aritmetik Ortalama
- Z Standartlandırılmış skor
- % Yüzde
- t T testi istatistiğinin değeri

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda araştırma kapsamında literatür taraması yapılmış olup örgüt iklimi ve örgütsel güven konularına değinilerek arasındaki ilişki açıklanmıştır.

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt üyelerinin örgütün psikolojik yapısına ilişkin algıları, örgütsel iklim olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel iklim, işgörenlerin örgütün psikolojik yapısına ilişkin algıladıkları, destek, nezaket, içtenlik, ödüllendirme, yönlendirme, gibi psikolojik durumlara ilişkin algılarını yansıtır. Literatürde, örgütsel iklim kavramının tanımı ve anlamı üzerinde tam bir uzlaşma yoktur. Çalışanların örgütün psikolojik ortamına ilişkin algıları, “örgütsel iklim” olarak ifade edilmektedir. Örgütsel iklim, örgütsel ve yönetsel süreçler sırasında çalışanlar ile örgütün karşılıklı olarak birbirini etkilemesi ile oluşur (Ekvall, 1987: 43).

Örgütlerin yapısını, çalışmasını ve düzenini belirleyen örgüt iklimi kavramı en genel manada şu şekilde tanımlanabilir. “Toplumsal gereksinimlerin bir kesimini karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eş güdümlenen insanlardan oluşan toplumsal açık sistemlere örgüt denir” (Başaran, 2000: 73). Örgüt kavramı çok kapsamlı ve detaylı bir yapı olduğundan örgütün iklimi hakkında tam olarak bir tanımlama yapmak mümkün değildir. Şu zamana kadar yapılmış olan çalışmalarda örgütü oluşturan öğelerin farklı durumları göz önüne alınarak farklı tanımlamalar yapılmıştır. Literatüre geçmiş örgüt iklimi tanımlamalarından bazıları şu şekildedir:

Örgüt iklimi; “örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt, içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terim”dir (Yüceler, 2009: 447).

Örgütsel iklim, örgüt kültürüne kıyasla, daha çok bir örgütün gözle görülen tarafını yansıtır. Örgüte dışarıdan biri gelip, oradaki çalışanlar arası ilişkileri gözlemleyerek, bazı çalışanlarla konuştuğunda o örgütün iklimi hakkında bir yargıya varabilir. Şayet gözlemlenen iklim, son derece resmi ilişkileri öne çıkarıyor ve resmi olmayan ilişkileri onaylamıyorsa burada “kapalı bir iklim” ya da “negatif bir atmosferden” söz edilebilir. Tersine çalışanlar arasında samimi, candan, dostça ve arkadaşça ilişkiler önemseniyorsa bu iklim “daha olumlu bir iklim” olarak nitelendirilebilir (Büte, 2011: 109).

Örgüt iklimi, “örgütün durağan özelliklerini tanımlayan ve farklı durumlar için davranışları biçimlendiren bir dizi beklenti ve tutumlar”, “bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve devamlılık gösteren, örgütün kişiliğine ilişkin özellikler bütünü”, “örgütsel özellikler ile örgütsel davranışlar arasındaki bağıntıyı kuran algılanan örgütsel özellikler bütünü”, “örgüte ilişkin algılamalar bütünü”, “örgütsel özellikler ile örgütsel davranış bağıntısına ilişkin psikolojik süreçler” ve “içinde buldukları dünyayı anlamlandırma ve uygun davranışlara ilişkin algılar veya yorumlar” biçiminde çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir (Doğan, 2007: 106).

Aydoğan’a (2004: 213) göre örgüt iklimi, “çalışanların etkileşimiyle oluşmakta; herhangi bir durumu yorumlarken temel alınmakta; geçerli normları, değerleri ve örgüt kültüründeki yaklaşımları yansıtmakta; davranış belirlemede bir etki kaynağı olarak işlev görmektedir.

2.1.2 Örgüt İkliminin Oluşumu

Örgüt iklimi bir süreç içerisinde oluşmakta, aniden ortaya çıkmamaktadır. Bu süreçte örgüt içerisinde bulunan özellikle yöneticilerin önemli fonksiyonları bulunmaktadır.

“Örgüt ikliminin oluşumu sistemli bir döngüdür. Bu döngü sistemli ilişkileri ve bunların geribildirimlerinin yarattığı etki sonucunda oluşan unsurları içermektedir. Örgüt ikliminin oluşumu, analizin temel öğeleri olan girdi, süreç, çıktı ve geribildirim çerçevesinde açıklanmaktadır. Buna göre; örgütsel amaçlar yönetimin aldığı kararlara yön vermektedir. Üst düzey yöneticilerin kararları üç unsuru etkilemektedir. Bunlar; işletmenin üreteceği ürün ve hizmet için hangi teknolojinin kullanılacağı, fonksiyonel alt birimlerin oluşturulması ve üyelerin davranışlarını düzenlemek için oluşturulan normlardır. Bu üç süreç sonucunda, yeni üyelerin sosyalizasyonunu etkileyen örgütün hiyerarşik yapılanması oluşmaktadır. Daha sonra yeni üye belirli bir rol üstlenmekte ve bu rol işgöreni üstleri, astları ya da takım arkadaşları ile bir etkileşim içine dahil etmektedir” (Halis ve Uğurlu, 2008: 105).

Örgüt ikliminin oluşumuna yönelik yaklaşımlar dört sınıfa ayrılabilir (Moran ve Volkwein, 1992: 22). Bunlar;

- 1. Yapısalcı Yaklaşım:** İklimin oluşumuna yönelik ilk izah yapısal yaklaşım tarafından yapılır. Yapısal yaklaşım iklimi örgüte ait bir özellik olarak dikkate alır. İklim, örgüt üyelerinin örgütün temel yapısal özelliklerine maruz kalmaları neticesinde şekillenir. Bu yapısal özellikler, örgütün büyüklüğü, karar almanın merkezilik derecesi, hiyerarşideki kademelerin sayısı, kullanılan teknolojinin tabiatı ve bireysel davranışı kısıtlayan formel kural ve politikaların ölçüsüdür. İlgili yapısal özellikler ile yüz yüze gelen bireyler benzer algı ve anlayışlara sebep olurlar. Bu benzer anlayışlarda onların örgütlerinin iklimini yansıtır ve temsil eder. Yapısal yaklaşım örgütün yapısının çalışanlar üzerinde benzer

davranış modelleri ve algı oluşturacağını savunur. Buna göre iklimi örgütün yapısı belirler.

2. **Algısal Yaklaşım:** İklimin oluşumunun temeli bireylerdedir. Bireyler durumsal değişkenlere vereceği tepkileri ve bu değişkenleri nasıl yorumlayacağı tarafsız bir yönden değil, psikolojik olarak bireye anlamlı gelecek bir şekilde yorumlar ve tepki verir.
3. **Etkileşimci Yaklaşım:** Aynı örgütsel şartlara cevap veren bireylerin etkileşiminden ortak bir anlaşma çıkar ve bu örgüt ikliminin kaynağını oluşturur.
4. **Kültürel Yaklaşım:** Örgütsel iklim, birbiriyle etkileşime giren bir grup insan tarafından oluşturulur. Etkileşimdeki bireylerin ortak noktası belli temel ilkeleri, normları ve değerleri paylaşmalarıdır.

2.1.3. Örgüt İkliminin Önemi

Bütün örgütler zamanla kendilerine özgü bir kişilik geliştirirler ve bu kişilikleriyle çevrelerini ve örgüte yeni katılanları etkilerler. Kişilikler, işin gerekleri, örgütün yapı ve amaçları etkileşerek bir “iklim” yaratır. Bu durum üyeler ve örgüt için ayrı bir önem taşır. İklim, hem örgüte kendine özgü bir kişilik kazandırır hem de bireylerin davranışlarını etkiler. Örgütsel iklimi göremez ve dokunamayız ancak o bir odadaki hava gibi, örgütteki her şeyi çevreler, etkiler ve örgütte olan hemen hemen her şeyden etkilenir. Diğer bir deyişle örgütsel iklim, “bir sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun oluşturduğu bir sonuçtur. Bir örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen iç özellikler setidir.” Örgütsel iklimin, örgütün özellikler seti olarak tanımlanması, bir anlamda kişiliğin tanımını andırmaktadır. Gerçekten de, “bir örgütün iklimi, kabaca o örgütün kişiliği olarak düşünülebilir” (Çetinkanat, 1988: 7-8).

İklim bütün örgütsel ve psikolojik faaliyetleri (iletişim, problem çözümü, çelişki çözümü, eğitim, motivasyon vb.) etkiler, örgütün verimliliği ve iş tatmini

üzerinde doğrudan ciddi bir rol oynar. Örgütteki birey iklimden doğrudan etkilenir. Bireyin davranışları üzerindeki en büyük etkiyi yaratan da bu iklim şartlarıdır. Örgüt iklimi aynı zamanda örgütün bir sosyal sistem olarak tanımlanmasında ve üyelerin psikolojik ödüllendirme sistemlerinde de rol oynar. Örgütü oluşturan bireyler arasındaki karşılıklı güven ve anlayış ortamı olarak görülebilir. Örgütsel iklim üyelerin moral seviyesini, bireysel ilişkilerindeki tahammül sınırlarını ve iş performanslarını doğrudan etkileyecektir. Ancak moral de objektif olarak ölçülmesi zor bir kavramdır. Örgüt iklimi üyeler arasında bir işbirliği ruhu yaratmadıkça, onları nitelikli ve verimli çalışmaya motive etmedikçe, örgütün optimum iş performansı elde etmesi olası değildir. Örgütsel işlevlerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesine ek olarak yönetimin personelin istekli ve verimli çalışmasını motive edici bir örgüt iklimini de oluşturması gerekir. Sağlıklı bir örgüt iklimi tek başına örgütsel etkinliği garanti edemez. Ancak örgüt iklimi üyeler arasında, yüksek moral ve motivasyon, işgörenlerdeki örgütü benimseme ve sahip çıkma ruhunu uyandırma en önemli faktörlerdir. Bu benimseme ve ait olma ruhu, işgörenlerin iş performanslarının etkinliğinde başrolü oynar. İklim aynı zamanda liderlik davranışlarını doğrudan etkiler. Huzur ve başarı ortamı doğuran bir örgüt iklimi, lideri daha az otoriter ve daha çok hoşgörülü olmaya yöneltir. Bir kriz iklimi ise gerginliğe sebep olur ve liderleri daha sert, merkezi ve otoriter olmaya yönlendirir (Gerçekler, 2012: 20-21).

2.1.4. Örgüt İklimi Türleri

İklim türleri konusunda kaynaklar tarandığında iki iklim türüne önem verildiği görülmektedir: açık ve kapalı iklim tipi. Ancak bu bölümde örgütsel iklim tipleri olarak açık, bağımsız, babacan ve kapalı olmak üzere dört tip olarak incelenecektir.

2.1.4.1. Açık İklim

Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları bir örgütsel durumu belirlemekte, betimlemektedir. Böyle bir örgütte (okulda) öğretmenlerin birbirleriyle sürtüşmeden, birbirleri hakkında şikayette bulunmadan

çalıştıkları gözlenmektedir. Açık iklime sahip bir okulda, aşırı çalışmadan bunalma söz konusu değildir. Okul müdürünün yönetim politikası, öğretmenin görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Öğretim kadrosunu oluşturan öğretmenler arasında yakın, arkadaşça ilişkiler vardır; öğretmenler bu ilişkilerden bir haz ve doygunluk duyarlar. Öğretmenlerde yüksek düzeyde bir iş doyumuna vardır. Karşılaşacakları zorlukları ve engelleri asacak derecede güdülenmişlerdir. Örgütsel iticiler güçlüdür. Bu iticiler örgütü yürütebilecek ve görevleri tamamlayabilecek niteliktedir. Açık iklime sahip okullarda görevli öğretmenler o okullarda bulunmaktan gurur duyarlar (Aydın, 2000: 121).

Öğretmenler birbirleriyle çekişmeden, münakaşa etmeden çalışırlar. Biçimsel ve yığınla iş arasında uğraşmazlar. İhtiyaç duyduklarında, okulun yardımcı hizmetleri hazırır. Öğretmenler, birbirlerinin arkadaşça ilişkilerinden zevk alırlar; fakat beraber aşırı derecede samimi olma ihtiyacını duymazlar. Öğretmenler gözle görülür derecede iş doyumuna içindedirler, zorlukları ve hayal kırıklığını yenebilecek yeterli derecede güdülenme sağlanmışır. Yönetici ve öğretmenler kendi okulları ile gurur duyarlar. Ortalamaya göre çözülme, engellenme, uzak durma ve yakından kontrol boyutları düşük; moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutları ise yüksektir. Müdür her görevi kendi yapma yerine, duruma göre, öğretmenlerin liderlik yapmaları için ortam hazırlar. Bununla birlikte durum tamamen yöneticinin kontrolündedir ve yönetici öğretmenler için açıkça bir liderlik ortaya koyar (Peker, 1993: 28).

2.1.4.2. Bağımsız İklim

Bağımsız iklim tipinde göze çarpan nokta, okul iklimini oluşturan faktörlerin sadece okul sınırları içinde kalmamasıdır. Öğretmenlerin örgüt üyeleri ile okul dışı zamanda da görüşmelerine bağlı olarak gelişen iklim tipidir. “Açık iklim tipine göre en belirgin fark samimiyet ve yüksekten bakma boyutlarının ortalamadan yüksek oluşudur” (Emeksiz 2003: 46).

Öğretmenlerin morali yüksektir ama derecelendirildiğinde açık iklimdeki kadar yüksek değildir. Okulların sahip olduğu bu tip iklimde, sosyal gereksinim ile sosyal doyumlara çok önem verildiği görülür. Okulda küçük baskı grupları olabilir. Bununla birlikte bu durum, bütün grubun birbiriyle uyum içinde çalışmasına engel değildir. Öğretmenler biçimsel işlemlerle engellenmezler. Okulun her türlü yardımcı hizmetleri öğretmenlerin kullanması için hazırdır. Okul müdürü, öğretmenlerin görevlerini kolaylaştırmak ve yönetimin işlerliğini artırmak için ilke ve kurallar koymuştur. Konulan bu kurallara uyulması istenir. Yönetici, öğretmenlerle kendi arasına psikolojik bir dizi kural koyar; fakat onlarla her gün ilgilenmek de ister. Müdür, verim için öğretmenleri ne zorlar, ne de “çok sıkı çalışıyor olmamız gerekir” gibi ifadelerde bulunmaz. Öğretmenler kendi kendilerine çalışır. Okul müdürü, öğretmenlerin aktivitelerine çok az önerilerde bulunur. Okul işlerinin başarımı için öğretmenler birlikte çalışırlar (Peker, 1993: 29).

2.1.4.3. Babacan İklim

“Yöneticinin çalışanları kontrol etmede ve onların sosyal gereksinimlerini karşılamada gayret ve çabasının yetersiz kaldığı, bunun sonucu çalışanların verimli çalışma ve performans gösteremedikleri, çeşitli gruplara ayrıldıklarının görüldüğü iklim türüdür” (Kasırga ve Özbek, 2008: 60).

Bu iklimde, öğretmenlerin hem sosyal gereksinimlerini karşılamak, hem de onları kontrol etmek isteyen ve ancak bu girişimlerinde başarılı olamayan müdürün bulunduğu okul tanımlanır. Bu iklim, kısmen kapalı iklim tipidir. Çözülme ve yakından kontrol boyutundan beklenenin çok üstünde, moral, samimiyet ve işe dönüklük boyutunun düşük olduğu iklim tipidir. Öğretmenler birlikte iyi çalışamazlar ve küçük gruplara bölünürler. Okul müdürünün, öğretmenleri kontrol edememesinden dolayı grupta devamlılık görülmez. Öğretmenler birbirlerinin arkadaşça ilişkilerinden hoşlanmazlar. Okul müdürü, çalışmalarını ile iyi bir örnek olmadığı için de öğretmenleri güdüleyemez. Okulda olan her şeyi bilmeyi ve her şeyin yapılmasını ister. Fakat doğru dürüst bir şey yapılmaz. Sadece kendi sosyal

gereksinimlerini karşılamak için anlayış gösterir. Özetle "en iyisini büyükler bilir" anlayışı bu örgüt tipine hâkimdir (Peker, 1993: 30).

2.1.4.4. Kapalı İklim

“Açık iklimin tam tersi kapalı iklim ya da tehdit edici iklimdir. Otoriter önderlerin katılık isteyen davranışları sonucu emir komuta zincirlerine aşırı uyma eğilimi, yakından denetim ile soluklarını astların enselerinde hissettirmeleri ve sıkı sorumluluk politikası isteyen yöndeki çabaları verimde yüksek amaçlar seçilmesine karşın bunların elde edilmesi için engel bir iklim doğurur” (Can, 2005: 284).

İdareciler, öğretmenlerin etkinliklerinin yönlendirilmesinde etkili değildir. Öğretmenler, birlikte çalışmadıkları için grup başarıları da düşüktür. İdareciler öğretmenlerin başarılı olmaları için kolaylık sağlamaz. Moral düşüktür. Öğretmenler oldukça bezgin ve başka bir işe isteyerek gitmek isterler. İdareciler, emredicidir. Sık sık daha çok çalışılması gerektiğini hatırlatır ancak kendileri bunu uygulayamadığı için etkili olmaz. Söyledikleri ile yaptıkları birbirinden farklıdır. Kendileri çalışmalarlarıyla iyi bir örnek olmadığı için, güdüleyici olmayıp eylemlerinde samimi değildirler. İdareciler, öğretmenlerin sosyal gereksinimleri ile ilgilenilmez. Herkesin girişiminde bulunmasını talep ederler ama liderlik yapmalarına fırsat verilmez. Öğretmenler, idarecilere samimi bakmazlar. Çözülme, engellenme, yakından kontrol boyutları açık iklime göre çok yüksek, moral, samimiyet, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarının çok düşük olduğu iklim tipidir. Özetle, örgüt üyeleri arasında yüksek düzeyde duyarsızlık söz konusudur. Örgüt üyelerinin davranışları içten değildir ve örgüt durağan bir yapı sergilemektedir (Peker, 1993: 30)

2.1.5. Örgüt İklimi Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi genellikle liderlik biçimleri, örgüt felsefesi, iş atmosferi ve örgüt hedefleri gibi unsurların çalışanlar üzerinde oluşturduğu izlenimlerden doğar. Örgüt iklimi, uygulanan yönetim biçimlerinden daha önemlidir. Örgüt iklimi zayıf ise

planlama, organizasyon, personel zenginliği, motivasyon gibi unsurlar dahi başarısızlığı önleyemez. Bundan dolayı örgüt ikliminin faktörleri iklim açısından büyük önem taşımaktadır (Demirel, 1997: 11). Örgüt iklimini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir;

Örgütsel Amaçlar: Örgüt amaçlarının toplum için taşıdığı değer örgüt ikliminin oluşmasında önemli rol oynar. Bireyin örgüt amaçlarını benimseme, algılama ve kabullenme derecesi örgüt ortamını etkiler (Bursalıoğlu, 2000: 20).

Örgütsel Yapı: “Örgüt yapısının bir takım özellikleri de iklim üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yatay ve ya dikey organizasyon modeline sahip olma, yapının meydana getirdiği ilişki ve iletişim iklimi etkileyecektir. Çünkü yapı örgüt içindeki davranış modellerini belirleyen, sınırları çizen bir özelliktir. Örgütün yapısı, anatomi, fizyoloji, hiyerarşi, rol ve statü gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Örgütün anatomisi karar verme işlemlerinin dağılımında görülürken, üyelerin kararlarını etkileme yolları da örgütün fizyolojisini meydana getirir. Okul yönetimi ya da öğretmenlerin çocukların gelişimleri üzerindeki etkileri, onların eğitim ortamları, programlar, fiziki koşulların belirlenmesi ve sağlanması ile ilgili aldıkları kararların özerkliği ile doğru orantılıdır. Okul öncesi eğitim kurumlarındaki eksik düzenleme ve uygulamalar okul öncesi eğitime değişik sorunların girmesine neden olabilir” (Uğurlu, 2010).

Örgütün Çevresi: Örgüt içinde bulunduğu çevre ile sürekli etkileşim halindedir. Çevredeki, yenilik ve değişmeler çevrenin istek ve beklentileri bireyleri benzer şekilde etkilese de tepkileri farklı olabilir. Eğer bu tepkiler örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilirse uyum sağlanabilir. Örgüt ile çevre uyumsuzluğu örgüt ikliminin değişmesine neden olur (Aydın, 2000: 188).

Kaynaklar: Bir örgütte sağlanabilen kaynaklar, mal ve hizmet üretimi için önemli bir etkidir. İnsan gücü, para, malzeme, makine ve yönetim gibi üretim faktörlerinin sağlanması başarı derecesi üretilen mal ve hizmetin nitelik ve niceliğini

etkiler. Üretimde başarı sağlanması çalışanların güven duygusunu geliştirir bu da olumlu iklimin oluşmasını sağlar (Taymaz, 1997: 106-107).

Büyüklik: Büyük örgütler, küçük örgütlere oranla daha formel, daha katı ve daha bürokratik karakterlidir. Bu tür örgütlerde başarıya dönük, birleştirici, yaratıcı bir iklim kurabilmek nispeten zordur. Küçük örgütler ise insan ilişkilerinin daha samimi ve içten olduğu, yönetimin çalışana daha yakın olduğu, çalışanların nispeten daha rahat kendini ifade ettiği ortamlardır. Örgütün büyük ve ya küçük oluşundan kaynaklanan bu sosyal ortamlar farklı iklim meydana getirecektir.

İletişim: “Örgütsel iklimi etkileyen faktörler içerisinde, ideal örgütsel iklimin oluşturulmasında iletişimin yeri oldukça önemlidir. Örgüt içinde sağlıklı bir iletişim ikliminin bulunması, etkili bir yönetimin gerçekleştirilmesi ve sağlıklı kararların alınabilmesi açısından önemlidir” (Landy, 1989: 483-584; Akıncı, 1999: 22).

Örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörlerin arasında bireyin kişiliği büyük önem taşır. Kişilik, bireyin yaptığı işi ve bulunduğu çalışma ortamını algılamasında ve değerlendirmesinde çok etkilidir. Bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı iş ve iş yaşamının nitelikleri arasında uyum bulunduğu takdirde, bireyin olumlu duyguları, diğer çalışanlara da yansiyarak genel örgüt iklimi üzerinde pozitif etki oluşturacaktır. Kişinin örgütte çalışma süresi, örgüt iklimini etkileyen diğer bir faktördür. “Örgütte çalışma süresi arttıkça, kişisel yönelim ve örgüt iklimi boyutları arasındaki ilişkinin daha güçlü olacağı” varsayımından yola çıkılarak gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları, örgütte çalışma süresi ile algılanan örgüt iklimi arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu destekler doğrultudadır (Tınaz, 2005: 113).

2.1.6. Örgüt İkliminin Boyutları

Bir okuldaki sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşmasının birçok faktöre bağlı olduğu ve başarının ilk koşulu olduğu bilinmektedir. Okul ikliminin sağlıklı olup

olmadığı belirlemek için aşağıda sıralanan on boyutta belirtmiştir (Taymaz, 1997: 107);

- **Amaçlar:** Kolay anlaşılır, benimsenebilir, ulaşılabilir, ölçülebilir, genişletilebilir ve okul-çevrenin istek ve gereksinimlerine uygun olmalıdır.
- **Yeterli İletişim:** Dikey ve yatay iletişim kanallarının kullanılması, personelin gereksinim duyduğu bilginin elde edilmesini sağlar.
- **Güçleri Dengeme:** Bir örgütte görev, yetki ve sorumlulukların uygun bir şekilde dağılımı birey ve gruplar arası çatışma ve anlaşmazlıkları önler.
- **Kaynakların Kullanımı:** Okulun girdilerini oluşturan insan, araç, gereç, para, enerji gibi kaynaklar yerinde, zamanında ve uygun biçimde kullanılmalıdır.
- **Bağlılık:** Personelin kendini tanıması, okulun amaçlarını bilmesi, kendi amaçları ile tutarlı ve dengeli hale getirmesidir.
- **Moral:** Personelin işinde doyum sağlaması, kendini iyi ve başarılı hissetmesidir.
- **Yenilikler:** Okulun çevre ve toplumdaki değişmelere uyum sağlayarak amaçlarını geliştirmeli, yeni politikalar geliştirmeli, yöntemler bulup uygulaması gerekir.
- **Özerklik:** Personelin okul amaçlarını gerçekleştirmek üzere yapacağı çalışmalarda kendisini serbest ve bağımsız hissetmesi okul ikliminde önemli bir boyuttur.
- **Uyum:** Personel, çevre, öğrenci ve ailelerin uyum içinde olmasıdır.
- **Sorun Çözme Yeterliliği:** Okul yönetiminin karşılaştığı sorunları önemsemesi ve zamanında ve uyum içinde çözmesi gerekir.

2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Güven gerek bireysel gerekse örgütsel ilişkilerde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. “Günümüzün modern örgütlerinde, yöneten ve yönetilen arasındaki hiyerarşik yapının, eski çok kademeli ve katı niteliklerini yitirdiği görülmektedir. Artık örgütsel yapılar, daha az hiyerarşik kademenin olduğu, yüksek düzeyde katılım gerektiren ve yatay bir şekilde yeniden yapılanma sürecinden geçmektedirler. Bu yapılanma doğal olarak, örgüt içi ilişkilerin farklılaşması sonucunu doğurmaktadır. Büyük ölçüde farklı özellikleri ve yetenekleri olan insanların benzer amaçlar etrafında bir araya gelmesi, bunu yüksek katılım ve büyük ölçüde güven ile gerçekleştirmeye çalışmaları giderek daha fazla önem kazanan bir durumdur. Dolayısıyla günümüzün modern örgütlerinde, örgüt üyeleri arasında güven duygusunun sağlanması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır” (Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010: 415).

2.2.1. Güven Kavramı ve Tanımları

Güven konusunda yapılan çalışmalarda en sık vurgulanan görüş, güven kavramının tanımlanmasındaki güçlülüdür. Bunun sebebi, güvenin bireyler arasındaki ilişkilerden grup davranışlarına, yönetim boyutundan ekonomik ilişkilere, sosyal alan ve etkinliklerden politik istikrara kadar birçok farklı alanda bu kavrama ihtiyaç duyulması ve kullanılmasıdır. En basit ve gündelik etkileşim ve iletişimimizde bile gerekli olan güven bireylerin ve grup davranışlarının önemli bir belirleyicisidir.

Güven, sözlükte (TDK, 2011) “korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat” olarak tanımlanmaktadır.

Fukuyama’ya göre güven, “toplumdan topluma, organizasyondan organizasyona, çevreden çevreye ve kişiliklere göre farklılık arz edebilmektedir. Bu yönüyle güven, daha çok kültürel bir davranış biçimidir” (Fukuyama, 2005: 41).

Güven, başkalarının niyetleri veya davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere dayalı olarak savunmasızlığı kabul etme niyeti ile oluşan psikolojik bir durumdur. Bu tanıma ilişkin olarak risk ve karşılıklı bağımlılığın belirleyiciliğinden bahsedilebilir. Karşıdakinin davranışındaki belirsizlik dolayısıyla tanım gereği savunmasız kalma risk almayı getirecektir. Ayrıca güven ilişkisi karşılıklı bağımlılık dolayısıyla oluşacak bir durumdur. Güven, sadece risk ve karşılıklı bağımlılık olarak değerlendirilmemesi gereken, fakat risk ve karşılıklı bağımlılığın derecesi ile seviyesi belirlenen bir durumdur. Güven, işbirliği ve seçime indirgenebilecek bir davranış olmayıp bu davranışlara yol açan psikolojik durumdur (Rousseau vd., 1998: 217).

Güven; insanların doğasında var olan bir duygudur ve aslında tarihin başlangıcından itibaren kişisel ve toplumsal ilişkilerin önemli unsurları arasında yer almıştır. İyinin ve güzelin ortaya konulmasına imkân veren, insan motivasyonunun en yüksek biçimi olarak ifade edilebilir. Güven duygusunun yokluğu ya da varlığı hayatın her anında hissedilmektedir. Bu duygunun bulunmadığı ilişkilerin, sürdürülemez olduğu kabul edilmektedir. Güven duygusunun kendine güvenmek, güvenilir olmak ve başkalarına güven duymak olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Baltaş, 2000).

2.2.2. Örgütsel Güvenin Tanımı

Fard ve diğerleri (2010: 29), küreselleşmenin yayılmasıyla, sosyal, ekonomik, politik ve örgütsel ilişkilerde güvenin öneminin büyük ölçüde dikkate alındığını belirtmektedirler. Araştırmacılar, farklı disiplinlerdeki akademisyenlerin, güvenin, örgütteki rolüne vurgu yaptıklarını belirterek, güvenin; örgütsel etkinlik, örgütsel başarı, görev ve teknolojiye devam eden değişimlerin hayata geçirilmesi, iş tasarımı için gerekli olduğunu ileri sürmektedirler.

Örgütsel güven, kolektif güven sonucu oluşur ve örgüt içi karşılıklı ilişkilere bağlıdır. Güven bireye özgüdür fakat örgütsel güven örgütün tamamını kapsar (Demirel, 2008: 181).

Örgütsel güveni; çalışanların örgütün amaç ve değerlerine dayatma olmaksızın güvenerek, içselleştirmeleri ve bu amaç ve değerler doğrultusunda, örgütün etkinlik ve başarıya ulaşması için çaba göstermeye istekli olmaları, çalıştığı kurumu kendisinden bir parçaymış gibi hissetme şeklinde tanımlayabiliriz (Samadov, 2006: 65).

Matthai'ye (1996) göre örgütsel güven; çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Güven, hem kişiler arası ilişkilerin bir sonucu hem de kültürel ve ahlaki değerlerle, günlük yaşam ve iş deneyimine göre değişen dinamik bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Börü,2001). Bugün örgütlerde yaşanan krizlerin suyun üstünde görülen ekonomik, sosyal ve politik nedenleri, aslında suyun altında yer alan ağır güven krizinin yansımaları iken, başarılı örgütlerin öyküleri kuruma güven, lidere/yöneticiye güven, kurumsal vizyona güven gibi anahtar özellikler ile yaratılmakta olduğu söylenebilir (Erdem,2003).

Örgütsel güven konusundaki araştırmalar temel olarak üç alanda odaklanmıştır; kişiler arası güven (Cook ve Wall, 1980; Mayer vd., 1995; McAllister,1995), amire güven (Butler ve Cantrell,1984) ve üst yönetime güven (McCauley ve Kuhner,1992). Örgütteki güven kavramına ise pek fazla dikkat çekilmemiştir. Çalışan amirine güvenebilir, ancak örgütüne güvenmeyebilir. Çalışan ve amir arasındaki iyi çalışma ilişkileri, çalışanın amiri arkadaş, dost gibi görmesini sağlayabilir. Çalışanın örgüte güveni ise, örgütün çalışanın katılımlarını tanımasına veya farkında olmasına göre değişkenlik gösterebilir. Çalışanın amirini örgütün temsilcisi olarak algılaması ve güveni örgüte yönelik genelleştirmesi de söz konusudur (Tan ve Tan, 2000).

2.2.3. Örgütlerde Güvenin Önemi

Hızla gelişen teknoloji ve değişen çevresel koşullar işletmelerin organizasyon yapılarını da etkilemiş, yöneten ve yönetilen arasındaki mesafe kısalmış, organizasyon yapıları yatay ve basık bir duruma gelmiştir. Böylece eski tip karizmatik yönetici ve liderlerin yerine, yol gösteren, koçluk, mentörlük yapan liderler ve yöneticiler aranmaya başlanmıştır. Bu nedenle değişimin ve uyum sağlamanın yarattığı sıkıntılar, çalışanlarda güven duygusunu geliştirerek, ilişkiler yolu ile işletme etkinliğini arttırmak önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü güven olmaksızın hiçbir işletme hedefini gerçekleştiremez (Aktuna, 2007: 64).

Örgütlerde güven kavramı yeni bir olgu değildir. Örgütlerde güvenin öneminin ilk kez insan ilişkileri akımı ile vurgulandığı ifade edilmektedir. Bilimsel yönetim akımında güvenden daha çok insana duyulan güvensizlik söz konusu iken Deutsch, 1962’de güvenle ilgili ilk deneysel araştırmaları yapmış; McGregor, Likert ve Argyris gibi yönetim bilimciler güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğunu belirtmişler; Blau ise, sosyal alışveriş ve özdeşleşme teorilerinden yararlanarak örgütsel güvenin oluşumunu açıklamaya çalışmıştır (Aktaran: Erden, 2007: 17).

Güven aynı zamanda örgütler, gruplar ve insanlar arası ilişkilerin devamlılığında da en göze çarpan faktörlerden biridir. Bu kavram, bilginin en doğru şekilde iletilmesi, sorunların çözümlenmesi, yetki verilebilmesi, amaç ve sorumlulukların paylaşılması gibi, taraflar arasındaki birçok ilişkiyi etkileyici bir değişken özelliğine sahiptir” (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48).

Güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerin genel özellikleri arasında, açık ve katılımlı bir ortam olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından benimsenmesi, uzlaşma kültürünün egemen olması, takım çalışmasına yatkınlık olması, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, kararlara katılımın sağlanması çalışanlar arasında sürtüşmelerin azalması, motivasyonun artması, çalışanların işten ayrılma oranlarının ve devamsızlığının düşmesi, yaratıcılığın egemen olması sayılabilir. Buna karşılık

araştırmalar, güvenin olmadığı ortamlarda çalışanların birbirlerine kapalı ve işbirliğinin sınırlı olduğunu, insan ilişkilerinin zedelendiğini, çalışanların örgüte yabancılaştıklarını çalışanların enerjilerini öğrenmeye, gelişmeye ve performansa harcamak yerine kendilerini korumak için kullandıklarını, bilginin paylaşılmasından kaçınıldığını ortaya koymuştur. Güven duygusu olmayan rgterde çalışanlar, birbirini suçlamakta, savunma mekanizmaları geliştirmekte, sorumluluk almaktan kaçınmakta, şüpheci ve kıskanç davranmakta, dedikodu yapmakta, örgütün hedeflerini benimsememektedirler. Ayrıca alışanların bağlılığı azalmakta, iş doyumunu düşmekte, performansı en az düzeye inmekte, çalışanlar mutsuz, örgüt atmosferi genel olarak sessiz olmakta, şikyetler cezalandırma ve kovulma nedeni sayılabilmekte, insanlar kendilerini işlerinin içine kilitlemiş hissetmektedirler (Büyükdere ve Solmuş, 2006; Asunakutlu, 2007).

2.2.4. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven konusunun, rgterde çalışan bağlılığını arttırıcı bir faktör olarak ortaya çıkması ve örgütlerin çalışanlardan olumlu ve eksiksiz bir şekilde yararlanmasını sağlaması, araştırmacıları örgütsel güveni araştırmaya yönlendirmiş ve örgütsel güven konusu ilgi çekici bir hale gelmiştir. Bu konuyla ilgili çalışan araştırmacılar, örgütsel güvenle ilgili değişik modeller kurmuşlar ve güvenin rgterde nasıl ortaya çıktığını, modelleriyle açıklamaya çalışmışlardır (Topaloğlu, 2010: 47).

Bu araştırmada literatürde ilgi gören başlıca örgütsel güven modelleri olan Mishra Güven modeli, Bromiley ve Cummings Güven modeli ve Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven modeline olmak üzere üç modele yer verilerek açıklanmıştır.

2.2.4.1.Mishra Güven Modeli

Örgütsel güven modellerinin ilki Mishra'nın modelidir. Güven ile ilgili yapılan tüm araştırmalarda; güvenin yapısının karmaşık, iletişime dayalı, dinamik ve çok yönlü olduğu öne sürülmüştür. Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven kişinin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisidir. Bu bakış açısına uyumlu olarak; Mishra geliştirdiği güven modelinde, literatürde de geniş şekilde destek görmüştür. Mishra hem örgütler hem de bireyler için geçerli dört boyutlu bir güven modeli oluşturmuş ve bu dört boyutun güven algılamasını yarattığını söylemiştir. Mishra Modeli, yeterlilik, açıklık, ilgililik ve güvenilirlik olmak üzere dört farklı güven boyutunu tanımlamaktadır (Mishra, 1996: 268- 269):

1. Mishra modelinin ilk boyutu yeterliliktir. Yeterlilik örgütsel güvene uyarlandığında, örgütün pazarda yaşamını sürdürebilme kabiliyeti ile birlikte, liderlikte etkinlik varsayımı algısını genelleştirir. Örgütler ve örgütler arası düzeyde güvenin yeterlilik boyutu, özellikle değişim ilişkileri bağlamında tartışılmıştır. Örgütsel güvenin yeterlik boyutu aynı zamanda çalışanların örgütlerinin liderlik yeterliliğine yönelik emin olma kapsamını da yansıtır (Akt. Kalemci Tüzün, 2006: 38).
2. Mishra modelinin ikinci boyutu açıklık boyutudur. Açıklık boyutunda, örgütsel düzeyde açıklık kavramı ve dürüstlük güvene bağlanmıştır. İşgörenler örgütsel liderliğin açık ve dürüst olduklarını gördüklerinde, örgüte güveni devam ettirmekte ve güvene inanmak için daha istekli olmaktadır (Atwater, 1988: 290- 310). Güvenin diğer boyutlarla ilişkisini kurabilmek açısından, açıklık ve dürüstlüğü algılayabilmek yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinde anahtar durum pozisyonundadır. Paylaşımın somut veriler sağlamak amacıyla mı yapıldığı yoksa sadece şekli bir kuvvetlendirici olarak mı değerlendirildiği samimiyetin temel ölçütü olarak algılanmaktadır (Mishra, 1996: 272).

3. Mishra modelinin üçüncü boyutu ilgililik boyutudur. Mishra ilgiyi, takım içinde hem örgütsel hem de sosyal seviyede kişisel menfaatlerin iş arkadaşlarının menfaatleri ile dengeli olması şeklinde tanımlamaktadır. İlgililiğin ispatı, organizasyonun piyasa işleyişinde yaşadığı problemlerle dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Bu tip kriz dönemlerinde gerek üst yönetimin kendi içinde gerekse çalışanların kendi aralarında birbirlerini savunmasız bırakmak adına çıkar elde etmeye çalışmaları ilgiyi zedeleyecektir. Burada iletişimde samimiyetin önemi çalışanların örgüte duydukları güvenin seviyesinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yardımseverlik hissine ve bireylerin şefkat duygularına ayak uydurmak sadece ekibin birbirine güvenini değil; aynı zamanda üst yönetimin ve akabinde tüm örgütün güven duygusunu geliştirmektedir (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000: 39- 40).
4. Mishra modelinin dördüncü boyutu olan itimat edilirlilik, tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi ile ilgilidir (Kalemci Tüzün, 2006: 39). Bu boyut, tutarlı ve güvenilir davranışlar ile ilgili beklentilerle ilgilenmektedir. Sözler ve eylemler arasındaki tutarlılık ve uygunluk güvenin oluşumunu sağlamaktadır. Tutarsızlık ve uyumsuzluk ise güvenin azalmasına neden olur. Güvenirlilik ve tutarlılık konusu aynı zamanda örgüt ve onun müşterileri, tedarikçileri ve iş ortakları ile ilişkilerini de etkilemektedir (Mishra, 1996: 170).

2.2.4.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Örgütsel güven ile ilgili yapılan ikinci model Bromiley ve Cummings'ın güven modelidir. Bu modelde Bromiley ve Cummings'ın (1996), bireysel ve örgütsel olmak üzere iki güven ayırımını yapmışlardır. Bireysel güven, kişinin ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentileri ifade ederken, örgütsel güven ise, kişilerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerini ifade etmektedir. Örgütsel güvenin, çalışanların tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceğini belirtmişlerdir (Kalemci Tüzün, 2006: 39- 41; Kalemci Tüzün, 2007: 112).

Bromiley ve Cummings (1996) güveni “duygusal, bilişsel ve niyetel” parçalardan oluşan bir olgu olarak tanımlamışlardır. Şekil 1’de Bromiley ve Cummings (1996) güven matrisi tanımlaması yer almaktadır.

GÜVEN PARÇALARI				
G Ü V E N B O Y U T L A R I		Duygusal	Bilişsel	Davranışsal
	Bağlı Koruma			
	Dürüst Şekilde Tartışma			
	Avantaj Sağlamaktan Kaçınma			

Şekil 1. Bromiley ve Cummings Güven Matrisi

Kaynak: Bromiley ve Cummings,1996; Akt: Çetinel, 2008: 33

Bromiley ve Cummings (1996), güveni bireyin ya da birey grubunun diğer birey ya da birey grupları üzerindeki ortak inançları olarak değerlendirmiş ve açıkça ya da gizli olarak birisi için iyi inanca sahip olma çabasını, dürüst olmayı ve şartlar uygun olsa bile diğerinden avantaj sağlamayı beklememeyi beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir. Devamında bu güven tanımının rasyonelliğini, güveni içeren örgütler arası ve içi etkileşimde sosyal içerikli olmasına, öznel ve iyimser doğasına bağlamışlardır. Bromiley ve Cummings (1996) yukarıda verilen güven tanımının ilk boyutu ile bireyin “itimat edilir davranması” ya da bağlılığı oluşturmaya yönelik hareket ettiğini ileri sürmektedirler. Tanımın ikinci boyutu, birinci boyutunu da içererek, güvenli birey hareketlerinin bireylerin istekleriyle tutarlı olduğunu ileri sürmekte ve tanımın üçüncü boyutu ise güvenli bireyin faydacı olmadığını ileri sürmektedir. Bromiley ve Cummings (1996) “güvenilir davranışı” yukarıda belirtilen

tanımdaki üç boyutu kabul eden ve bu boyutlara göre hareket eden davranış olarak tanımlamışlardır (Kalemci Tüzün, 2006: 39- 41; Kalemci Tüzün, 2007: 112).

2.2.4.3.Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

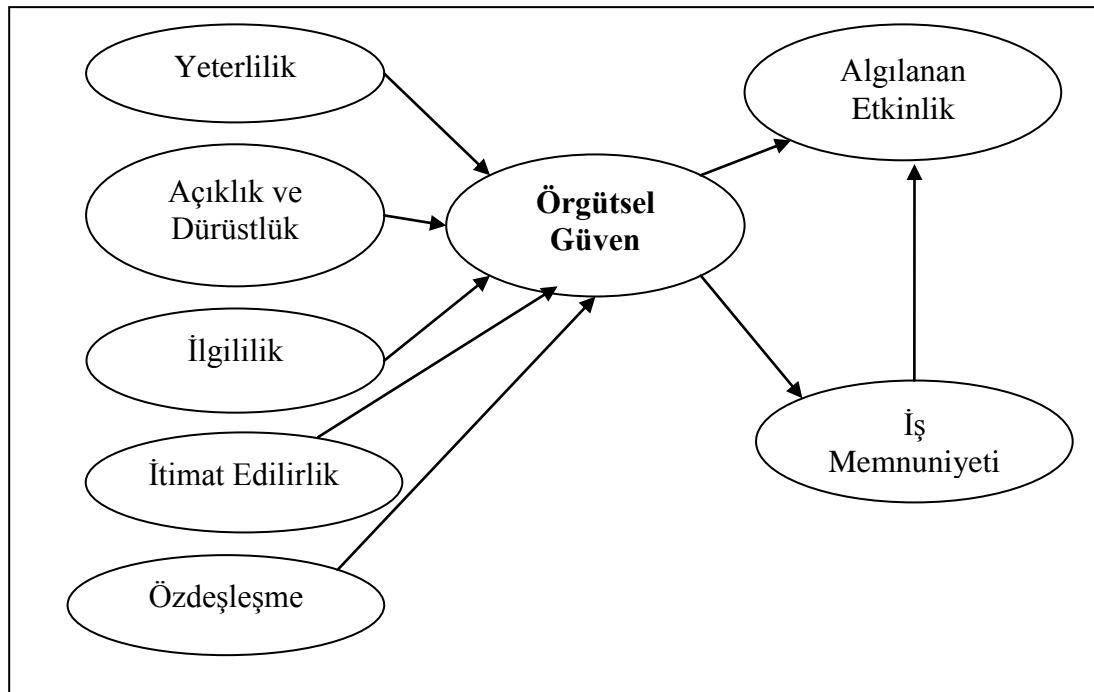
Güven ile ilgili yapılan üçüncü model Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modelidir. Mishra'nın tanımladığı ve yukarıda ele aldığımız, dört farklı güven boyutuna ek olarak Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, iletişim ve iş memnuniyeti literatürünü gözden geçirerek, beşinci boyut olarak özdeşleşme (identification) boyutunu eklemiş ve beş boyutlu bir model geliştirmiştir. Özdeşleşmeyi Mishra'nın modelinin tamamlayıcısı olarak değerlendiren bilim adamları, örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve örgütü ayakta tutan temel prensiplerle uyuşup uyuşmadıkları üzerine vurgu yaparlar.

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın, önerdiği güvenin beşinci boyut olan özdeşleşme kavramı, bireylerin örgüt üyesi olarak birleşebilirlik ve sıkı ilişkiler kurma paradoksunu nasıl ele aldığı ile ilgilenir. Eğer örgüt üyesi örgüt ile bütünleşirse, yüksek düzeyde etkinlik ve güven düzeyi oluşturacaktır. Temel gereksinim olan uyumun iş verimliliği açısından kısa sürede sağlanması ve takım olma bilincinin hız kazanması, örgütsel aidiyet ve örgütün bir norm olarak geliştirdiği temel prensiplerin esnetilmeden işletilmesine olanak yaratacaktır (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000: 42).

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra (1996) modelini genişleterek örgütsel güven ölçeği geliştirmişlerdir. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd (2000) tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği beş boyutta örgütsel güveni ölçmeye çalışmışlardır (Kalemci Tüzün, 2006: 41- 43; Kalemci Tüzün, 2007: 112).

- Yeterlik boyutu ile örgüt çalışanlarının örgütün yeterliliğine ve yaşamını devam ettirebileceği olan inançlarını ve bunun yanı sıra çalışanların iş arkadaşları ve liderlerinin yeterliliğini nasıl algıladıklarını ölçmektedir.
- Açıklık boyutu ise doğru bilginin paylaşılması ve uygun iletişimin sağlanmasına yönelik algıyı ölçmektedir
- İlgililik boyutu, çalışanların güvenlik, korunma, tolerans, anlayış hislerine yönelik algılarını ölçmektedir.
- İtimat edilirlilik boyutu takımların, iş arkadaşlarının ve örgütün tutarlı ve sözüne güvenilir olup olmadığını ölçmektedir.
- Özdeşleşme boyutu ise, örgüte bağlı kişilerin örgütsel amaçlar, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediğini ölçmektedir.

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) araştırmalarında; örgütsel güvenle ilişki içerisinde olan unsurlar ile iş memnuniyetiyle, algılanan örgütsel etkinlik kavramları arasındaki ilişkileri, Şekil 2’de yer alan model de görüldüğü gibi şematize ederek açıklamışlardır.



Şekil 2. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri

Kaynak: Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000); Akt: Çetinel, 2008: 36.

Şekil 2.'de görüldüğü gibi, Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) tarafından tanımlanan güven boyutları örgütsel güven üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Aynı zamanda örgütsel güvenin, algılanan etkinlik ve iş memnuniyeti üzerinde de etkiye sahip olduğu görülmektedir (Çetinel, 2008: 36).

2.2.5. Örgütsel Güvenin Boyutları

“Örgütler, kişiler arası ilişkilerin en yoğun olarak yaşandığı, her düzeyde işbirliğinin gerektiği ortak yaşam yerleridir. Bu ortak yaşam yerlerinde ortak kurallar, prosedürler ve yetkiler örgütsel yaşama şekil verdiği gibi yazılı olmayan bazı değerlerde etkili olabilmektedir. Örneğin; bazı örgütlerde kişiler arası kolay işbirliğine gidilmesi, yöneticileri ile eşgüdümün kolay sağlanması, değişime çabuk tepki verilebilmesi ve hatta performansın yüksek olmasının temel nedeni güvenin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Günümüzde bazı örgütlerin yaşadıkları krizlerin altında ekonomik, politik, sosyal nedenler görülmekte, ancak gerçek nedenin güven sorunu olduğu ortaya çıkmaktadır. Başarılı örgütlerin öykülerinde ise lidere güven, örgüte güven, ortak amaca olan güven gibi özelliklerin olduğu görülmektedir” (Stoner ve Hartman, 1993: 73).

Örgüt içi güven, bireyler arası güvenden daha farklı ve daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgüt içinde bireyler çalıştığı kuruma, kurum yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güven duyabilirler. Güvenin bu üç boyutu birbirinden farklı gibi görünse de birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Örneğin, çalışanın iş arkadaşlarına güvenmemesi, örgüte güvenini de etkileyebilir.

2.2.5.1.Kuruma Güven

Kuruma dayalı güven, çalışanların kurumsal işleyişin sağlam temellerle, adil işlediğine ve kendine ait tasarrufların iyi olacağına dair bir inanıştır. Bu inanış işletmeler tarafından özellikle ekip çalışmalarında sinerjiye yol açacak şekilde ilişkiyel bir zemine dayandırılmaya çalışılmaktadır. Özellikle iyi bir örgüt içi iletişime dayanan katılımcı yönetim anlayışları, çalışanların özellikle ise dair prosedürel adalet algılamaları, genel güven halini etkilemektedir (Erdem, 2003: 27).

Örgüte güven, kişilerden çok örgüte odaklıdır. Örgüte duyulan güven daha çok somut bir kurumun işleyişine karşı bir niyet gösterisidir. Örgüte güven, işgörenlerin belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün sözlerinin, davranışlarının tutarlı ve yardımcı olmaya yönelik olduğuna dair inançlarıdır. İnsanın çalıştığı örgütte, güveni sezinlemesi ne kadar önemliyse, örgütler açısından da güven o derece önemlidir. Çalışanların örgütlerine duydukları güvenin düzeyi çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyine, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven düzeyine ve bir kurum olarak örgüte duydukları güven düzeyine bağlı olarak değişecektir. İşgörenin örgütün güvenilirliğinin bir bütün olarak değerlendirilmesine ilişkin algıları biçiminde tanımlanmaktadır (Polat, 2007: 36-37)

Tan ve Tan (2000: 242) örgüte güvenin, örgütü bir bütün olarak etkileyen, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet gibi global değişkenler ile ilişkili olduğunu; yöneticiye güvenin ise yeterlilik, saygınlık ve yardımseverlik gibi yakınsal değişkenlerle ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Örgüte güvenin; devir hızı ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediğini, yöneticiye güvenin; yenilikçi davranışı ve yönetici konusundaki çalışan tatminini etkilediğini belirtmişleridir (Tan ve Tan, 2000: 242).

2.2.5.2.Yöneticilere Güven

Alt kademedeki çalışanların, yöneticilerine olan inancı olarak tanımlanabilir. Bu tarz güven tamamen yöneticinin davranış ve tutumlarından kaynaklanır. Yöneticiye güvenmek çalışanların, yöneticilerin olumlu tavır ve davranışlarına karşı bir tepkisi ya da ödülüdür. Bu tür bir inanca sahip bir çalışan daha verimli, daha sadık, daha itaatkâr ve daha uyumludur (Durdağ ve Naktiyok, 2011:14).

Örgütlerde, ilişkiler ast ve üst hiyerarşisi olarak görülür. Bu hiyerarşik ilişkilerde incinme – kırılma olasılıkları mevcut olduğundan güven kavramı önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum çalışanlarının işletmenin hedefleri doğrultusunda davranmalarını sağlayan kişi olan yöneticiye duyulan güven astlarca örgütün bütününe atfedilmektedir. Literatüre bakıldığında da güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir. Konuyla ilgili olarak Whitener ve arkadaşlarının “Yönetimsel Güvenilirlik Modeli” olarak adlandırdıkları modellerinde, astların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan bireysel unsurlar olarak yöneticilerde bulunması gerektiğini düşündükleri beş unsur tanımlamaktadırlar. Burada iki kişi arasında var olabilecek güven ilişkisi yerine, çalışanların yöneticilerine güven duymalarının önemi vurgulanır. Bu unsurlar yönetimsel güvenilirlik anlayışının boyutları olarak ifade edilmekte, davranışlarda tutarlılık, davranışlarda dürüstlük, kontrolün paylaşımı ve dağılımı, doğru ve açıklayıcı iletişim, ilgi ve özen gösterilmesi olarak sıralanmaktadır. Bu unsurların işleyen bir hal alması için de şu temel prensiplerden gerekmektedir (Peltekoğlu, 2001: 342);

- Önce çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- Yönetici iyi haberlerin yanında kötü haberleri de vermelidir.
- Haber zamanında verilmelidir.
- Çalışanlar önemli olduğuna inandıkları konularda mutlaka bilgilendirilmelidir

2.2.5.3.Çalışanlar Arası Güven

Örgüt ilgili olarak yapılan araştırmalar incelendiğinde kurumları meydana getiren unsurlardan birisi olan çalışanların sosyal bir varlık olarak görülmeye başlanması ile kişilerarası ilişkilerin geliştiği bilinmektedir. Çalışanların birbirlerine ve yönetime güven duyması, örgüt içinde tüm bireyler için gereklilik olarak görülmelidir (Asunakutlu, 2002: 6).

Son dönemlerde yaşanan örgütsel gelişmeler, bireysel ve örgütsel etkililiğin sürdürülmesi için çalışanlar arasındaki güven ilişkisinin önemine vurgu yapmaktadır. Araştırmalar, çalışanlar arasındaki güvenin, örgütlerdeki sosyal sermayenin, gelişimini arttırdığını göstermiştir. Literatürde yer alan çalışmalar daha çok yönetime güven konusuna odaklanmıştır ve sıklıkla çalışanlar arasındaki güven düzeyi göz ardı edilmiştir (Ferres, N.,Connell, J. ve Travaglione, A. 2004: 608-609).

Bireylerin karşılıklı etkileşimde buldukları örgüt yaşamında, çalışanların çeşitli ihtiyaçları olabilmektedir. Bu ihtiyaçlar başında iletişim gelir. Çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişim, kendi aralarında da güvenin doğmasını sağlayan bir faktördür. Çalışanların bu şekilde kazandıkları güven olgusu, iş ilişkilerinin çok daha hızlı, etkin ve kolay bir biçimde yürütülmesine yardımcı olur. Bu sebeple çalışanlar arasında güven olması, işletmenin daha sağlıklı faaliyet göstermesine ve yıllık hedeflerine ulaşmada mesafe almasında etkilidir. Hatta çalışanların güvenini tesis etmeyi hedefleyen, adil kararlar ve eylemlerden oluşan örgüt politikaları ve yönetim anlayışı, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı güçlerini harekete geçirmektedir (Doğan, 2002: 71-78).

2.2.6. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Günümüzde örgütlerin rekabet gücüne, geleceğine ve varlığı sürdürmesine doğrudan etki eden temel konulardan biri de güvenin oluşturulmasıdır. Geleceği daha park olan, yaşanan olumsuz şartlarda bile varlığını sürdürebilen, yüksek performans

gösteren örgütler şüphesiz güven ortamını sağlayabilen örgütler olacaktır. (Asunakutlu, 2002: 11-12). Literatürde güven ile örgüt açısından önemli olabilecek sonuçlar arasında ilişkinin arandığı sayısız görgül çalışma yer almaktadır. Tablo 1.'de literatürde örgütsel güvenin sonuçlarını ele alan çalışmalar gösterilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güvenin Sonuçları	Bu Sonuçları Ele Alan Araştırmacılar
Örgütsel Bağlılık	Fairholm 1994, Fink 1993, O'Reilly 1994, Pillai ve diğerleri 1999, Diffie-Couch 1984, Sonnenburg 1994
Uzun Vadeli Kararlılık	Cook ve Wall 1980
Verimlilik	Sonnenburg 1994
Moral	Sonnenburg 1994, Diffie-Couch 1984, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995
İşgücü Devri, Devamsızlık	Diffie-Couch 1984, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995, Sonnenburg 1994, Mishra ve Morrissey 1990
Yenilik	Sonnenburg 1994, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995
Değişime Direnç	Kotler ve Schlessinger 1979
Problem Çözme ve Karar Verme	Barnes 1991, Hurst 1984, Boss 1981, Zand 1972
Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları	Balk ve diğerleri 1991, Culbert ve McDonough 1986, Higgins ve Johnson 1991, Nyhan ve Marlowe 1997
Stres	Sonnenburg 1994, Bair ve Stamand 1995
Performans Değerlendirme Algıları	Fulk ve diğerleri 1995
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pillai ve diğerleri 1999, Konovsky ve Pugh 1994, Marlowe ve Nyhan 1992

Kaynak: Demircan ve Ceylan, 2003: 145- 146.

Güven algısının yaratılması, örgütlerde birçok olumlu gelişmeyi de beraberinde getirmektedir. Bu gelişmeler sonucunda örgütlerde güvenin olumlu sonuçları ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde güvenin olumlu sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralanmak mümkündür (Zorlu Yücel, 2006: 98);

- **“Çalışanın moralini artırır:** Morali iyi olan çalışanlar birbirleri ve örgütleri için olumlu düşüncelere sahip olurlar.

- **Örgüt içi iletişimi arttırır:** Örgütlerdeki en önemli sıkıntılardan biri yönetimde alınan kararların çalışanlar ile paylaşılmamasıdır. Bunun sebebi ise yöneticilerin çalışanların bu bilgilere sahip olduklarında güvenilmez davranışlar sergileme olasılıklarıdır. Oysa yüksek güvenli iş ortamlarında iletişim güveninin hem kaynağı hem de sonucudur. Dikey ve yatay düzeyde sağlanan sağlıklı iletişim ile örgüt içindeki aksaklıklar çözüme ulaşacak ve hata yapma oranları düşecektir.
- **Örgüte bağlılık artar:** Güvenin olduğu örgütlerde çalışanlar örgütün kendi menfaatlerini göz ardı etmeyeceğini düşünerek aynı hassasiyeti örgüte karşı çalışanlar sergilerler. Bunun sonucunda da bağlılık sağlanır.
- **Paylaşmayı cesaretlendirir:** Güven duygusu, hiyerarşik yapıyı azaltıp iletişimi desteklediği için bireyler birbirleri ile fikirlerini, korkularını, endişelerini ve başarılarını paylaşmaktadırlar. Problemlere birlikte çözüm getirmeyi desteklemektedir.
- **Stresi azaltır:** Güven olmayan örgütlerde işlerin sürekli kontrol edilmesi gerekmektedir. Çalışanlar sorumluluğu yüklenmek istemediklerinden işleri sürekli devredecek birilerini ararlar. Ancak devrettikleri işlerinde doğru yapıp yapılmadığından emin olmadıkları için kontrol etmeye devam ederler. Güvensiz örgütlerde çalışanlar ve yöneticiler tüm enerjilerini birbirlerini kontrol etmeye harcadıkları için verimlilik ve yaratıcılık ciddi bir şekilde zarar görür. Sürekli kontrol etmek ve kontrol edilmek örgütte strese yol açar. Bunun aksine güven düzeyi yüksek örgütlerde çalışanlar ve yöneticiler stressiz bir ortamda verimli bir şekilde tüm enerjilerini işlerine verebilirler.
- **Ekip çalışmasını teşvik eder:** Ekip çalışmasının etkin gerçekleşebilmesi grup içerisindeki bireylerin birbirlerine güvenmesi ile sağlanabilir. Aksi halde bireyler özerk çalışmaya yönelerek, ekip çalışmasını kötü etkileyebilir.
- **Maliyetleri azaltır:** İletişim ve etkileşimin yüksek olması öğrenme ve gelişme süreçlerini hızlandırır ve kolaylaştırır. Yüksek güven düzeyli

örgütlerde işgücü devri düşük olmaktadır. İletişim seviyesi yüksek olduğundan kararların alınması için fazla zaman harcanmayacaktır. Toplamda hepsi maliyetlerin azalmasını sağlamaktadır”.

2.2.7. Eğitim Örgütlerinde Güvenin Önemi

Bir eğitim örgütü olan okullarda örgütsel güvenin bulunması ve örgütsel güven düzeyinin yüksek olması oldukça önemlidir. Çünkü okullar bireylerde istendik davranış değişikliği meydana getirmeyi hedefleyen, bireyler arası ilişkilerin yoğun biçimde yaşandığı ortamlardır. Eğitim örgütleri, ulusun yaşam sorunlarını çözmeye katkıda bulunan, bireyler arası ilişkileri geliştirmede etkili ve daha iyi yaşama koşulları sağlamaya yardımcı kurumlardır (Başaran, 2006: 22). “Okullar, yaptıkları için niteliği gereği örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene dayalı bir ilişki geliştirmeleri eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir. Okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Bir başka ifadeyle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerir. Bu nedenle okullarda güven oldukça önemlidir” (Özer, 2006: 103-124). Okulun gelişimini ve verimliliğini dikkate aldığımızda güven, kritik bir noktayı oluşturmaktadır. Güven, okullarda güzel ve etkili işler yapılmasına zemin hazırlarken, güvenin yokluğu bu tür gelişmeyi engelleyici bir faktör olur. Güvenin olmadığı okullarda, öğretmenlerle öğrenciler arasında uzaklaşma ve sağlıklı bir iletişim ortamı oluşur. Güven düzeyinin düşük olduğu okullarda; liderler, grup ve okul yararına çalışmak yerine küçük hesapları tatmin etmek için çalışmaya başlarlar. Güvensizlik okul kültürünü ele geçirdiği zaman, okulun verimli işler yapması mümkün değildir. Okullarda olumlu değişikliği sağlamak için güvene dayalı ilişkilerin oluşturduğu bir ortam oluşturmak zorundayız. Okullarda karşılaşılan birçok problemin çözümü için, güven dolu bir çalışma ortamı oluşturmak ön koşuldur (Moran ve Hoy, 2000).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın modeli ve evren, örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin çözümlenmesine yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “ilişkisel tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009: 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013–2014 öğretim yılı içerisinde Batman il ve ilçelerinin merkezindeki ilkokullarda bulunan toplam 6269 öğretmen oluşturmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q \text{ (Salant ve Dilman, 1994: 55):}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 357$ olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede ölçek soruları tesadüfi olarak belirlenen 418 öğretmene uygulanmıştır. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

Tablo 2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi Oluşturan Öğretmen Dağılımları

	Yerleşim Yeri	Evren	Örneklem
1	Batman / Merkez	4534	147
2	Batman / Hasankeyf	53	24
3	Batman / Gercüş	203	56
4	Batman / Beşiri	176	42
5	Batman / Kozluk	762	79
6	Batman / Sason	541	71
	Toplam	6269	418

Tablo 2.'de görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini Batman il ve ilçelerinin merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan toplam 418 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçme aracının birinci bölümü kişisel bilgi formundan, ikinci bölüm ise örgütsel güven ölçeği, üçüncü bölüm ise örgütsel iklim ölçeğinden oluşmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını ölçmek üzere Hoy ve Moran (2003) tarafından geliştirilen “Çok Amaçlı Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Gökdoğan (2012) tarafından yapılmıştır. Hoy ve Moran (2003) tarafından geliştirilen “Çok Amaçlı Güven Ölçeği”, 26 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “Yöneticiye Güven”, “Meslektaşlara Güven” ve “Öğrencilere ve Velilere Güven” olarak isimlendirilmiştir. Hoy ve Moran tarafından ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucunda her bir alt boyuta toplanan ölçek maddeleri belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin birinci alt boyutu olan “Yöneticiye Güven” boyutuna yüklenen madde numaraları sırasıyla; 1, 4, 7, 9, 11, 15, 18, 23, ikinci alt boyut olan “Meslektaşlara Güven” boyutuna yüklenen maddeler; 2, 5, 8, 12, 13, 16, 19,21 ve üçüncü alt boyut olan “Öğrenci ve Velilere Güven” boyutuna yüklenen madde numaraları sırasıyla; 3, 6, 10, 14, 17, 20, 22, 24, 25, 26 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Kesinlikle katılmıyorum=1” ve “Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca her bir madde için elde edilen aritmetik ortalama, öğretmenlerin her maddeye katılma düzeyi 1.00-1.80: “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60: “Çok az katılıyorum”, 2.61-3.40: “Kısmen katılıyorum”, 3.41-4.20: “Katılıyorum”, 4.21-5.00: “Kesinlikle katılıyorum”, olarak değerlendirilmiştir. Gökdoğan yaptığı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapıda olduğunu saptamıştır. Ölçeğin genel güvenilirliğini 0.87, Yöneticiye Güven boyutunun güvenilirliğini 0.71, meslektaşlara güven boyutunun güvenilirliğini 0.77, öğrenci ve velilere güven boyutunun güvenilirliğini 0.87 olarak bulmuştur. Bu araştırmada ise Ölçeğin genel güvenilirliğini 0.85, Yöneticiye Güven boyutunun güvenilirliğini 0.77, meslektaşlara güven boyutunun güvenilirliğini 0.79, öğrenci ve velilere güven boyutunun güvenilirliğini 0.88 olarak bulmuştur. Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları aşağıdaki Tablo 4.’de belirtilmiştir.

Tablo 3. Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yüklenen Madde Dağılımları

Ölçeğin Adı	Alt Boyutu	Madde Dağılım Numaraları
Örgütsel Güven Ölçeği	Yöneticiye Güven	1 – 4 – 7 – 9 – 11 – 15 – 18 – 23
	Meslektaşlara Güven	2 – 5 – 8 – 12 – 13 – 16 – 19 – 21
	Öğrenci ve Velilere Güven	3 – 6 – 10 – 14 – 17 – 20 – 22 – 24 – 25 – 26

Örgüt iklimini belirlemek amacıyla Yalçinkaya (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği” kullanılmıştır. Yalçinkaya (2000), Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği (OCDQ-RE)’nin, Halpin ve Croft tarafından geliştirilen OCDQ-Form IV’ ün, Hoy ve Clover (1986) tarafından yenilenmesi sonucunda oluşturulduğunu belirtmektedir. OCDQ-IV halen kullanılmasına rağmen, dikkat edilmesi gereken bir takım zayıf yönlerinin olduğu şeklinde önemli eleştiriler almış ve bu eleştiriler sonucunda Hoy ve Clover (1986) tarafından yenilenmiştir. OCDQ-RE’nin geliştirilmesinde, OCDQ’nun orjinal maddeleri değerlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, faktör yükü düşük, 25 madde çıkarılıp sonra, yeni maddeler geliştirilmiştir. Sonra da, madde sayısını azaltmak, maddeleri düzenlemek ve yeni OCDQ-RE’ nin yapı faktörünü tanımlamak için, bir pilot çalışması yapılmıştır. Analiz birimi olarak okul alındığı için, bireysel veriler, her madde için, üç aşama faktör analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucu, yenilenmiş 41 madde kalmıştır. Ölçek, Çok seyrek (1), bazen (2), sık sık (3) ve Hemen hemen her zaman (4) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 4’lü Likert tipi bir ölçektir. Bu yolla geliştirilen OCDQ-RE ile toplanan verilerle, faktör analizi yöntemiyle seçilen 41 sorudan 6 boyut elde edilmiştir. Bu alt boyutların üçü (destekleme, yakından kontrol, engelleme), lider olarak yönetici davranış özelliklerini, diğer üçü (mesleki dayanışma, samimi, ilgisiz) ise, grup olarak, öğretmenlerin davranış özelliklerini açıklamaktadır (Akt. Taşdemirci, 2009, 55).

Tablo 4. Örgüt İklimini Betimleme Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yüklenen Madde Dağılımları

Ölçeğin Adı	Alt Boyutu	Madde Dağılım Numaraları
Okul İklimini Betimleme Ölçeği	Destekleme	4 – 9 – 15 – 22 – 23 – 28 – 41
	Yakından Kontrol	3 – 10 – 14 – 17 – 24 -30 – 34 - 35
	Engelleme	5 – 8 – 11 – 31 – 36 - 39
	Mesleki Dayanışma	2 – 7 – 13 – 19 – 32 – 33 – 37 – 38 - 40
	Samimi ve İçten Olma	1 – 12 – 16 – 20 – 26 -27 - 29
	İlgisiz	6 – 18 – 21 - 25

Yalçınkaya (2000) Okul iklimine ilişkin alt boyutlarını şöyle özetlemiştir (Akt. Taşdemirci, 2009, .22-23):

-Mesleki Dayanışma boyutu, öğretmenlerin diğer öğretmenlerle açık, destekleyici ve profesyonel ilişki içinde olmasını ifade eder. Öğretmenler okullarıyla gurur duyarlar, meslektaşlarıyla çalışmaktan zevk alıp onların başarılarına saygılıdırlar.

-Samimi-İçten boyutu, öğretmenlerin birbiriyle samimi olup, birbirlerini iyi tanınması ve yakın arkadaş olmasıyla ilgilidir. Birbirlerini sosyal açıdan etkilerler ve birbirlerine güçlü bir şekilde destek olurlar. Aralarında kuvvetli bir işbirliği vardır. Dolayısıyla birlikte çalışmaktan keyif alırlar.

-İlgisiz Çözülme boyutu, öğretmenlerin işle ilgili birlik beraberlik oluşturamama, plansız yaşama, başarıya önemsememe, vakti boşa harcama, üretici olmama ve ortak bir amaç oluşturmama gibi davranış biçimlerini kapsar. Genelde

davranışların olumsuz olduğu tutumları kapsar. Öğretmenler okula ve kendi arkadaşlarına eleştirel bir gözle bakarlar.

-Destekleme boyutu örgütü dinamik ve başarılı hale getirme ve personele insanca davranma çabasında olan yönetici davranışlarını kapsamaktadır. Burada yönetici, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır, onlara karşı açık ve samimi davranır. Öğretmenleri sık sık över ve genellikle yapıcı eleştiriden yanadır. Öğretmenlerin başarılarına saygı duyar ve başarılarını destekler, öğretmenlere kişisel ve mesleki ilgi gösterir. Destekleyici davranış hem sosyal gereksinimlere cevap verme, hem de görevi başarıyla yerine getirme konusunda idealdir.

-Yakından Kontrol boyutu direktif veya emir vermeyi, yöneticilerin sıkı kontrolünü, empoze edici davranış biçimlerini içine alır. Yöneticiler; öğretmenleri ve okul etkinliklerini yakın ve sıkı takibe alırlar, her şeyi en ince ayrıntısına kadar incelerler. Yönetici davranışları katı ve despottur. Bu da tek yönlü iletişim biçimine neden olur.

-Engelleme boyutu ise yöneticinin, öğretmenlere gereksiz işler, rutin görevler yüklediği, öğretmenlerin davranışlarını kısıtladığı ve onların öğretici sorumluluklarına karıştığı davranış boyutudur. Yönetici işleri kolaylaştıracağı yerde zorlaştırdığı için, öğretmenin asıl sorumluluklarını yerine getirmesine engel olur.

Ölçeğin güvenirlik ve faktör analizi Yalçınkaya (2000) ve Taşdemirci (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tamamının güvenirliğine ilişkin olarak hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; 0,85'tir (Taşdemirci, 2009,s.57). 6, 31, 37 numaralı maddeler tersten okunmaktadır. Bu araştırmada Alpha güvenilirliği 0,84 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (Anova) testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde ise post-hoc testleri içerisinden Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında kabul edildiği için $p \leq ,05$ 'dir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öncelikli olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ve toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Aşağıda araştırmaya katılan 418 öğretmenin cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerine ait demografik özellikleri belirtilmiştir.

4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	N	%
Erkek	324	77,500
Bayan	94	22,500
Toplam	418	100

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 324'ü (%77,5) erkek, 94'ü (%22,5) bayan olarak dağılmaktadır.

4.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdeme Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Tablo 6. Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	N	%
1-5 Yıl	114	27,300
6-10 Yıl	57	13,600
11-15 Yıl	96	23,000
16 Yıl Ve üzeri	151	36,100
Toplam	418	100

Öğretmenler kıdem değişkenine göre 114'ü (%27,3) 1-5 yıl, 57'si (%13,6) 6-10 yıl, 96'sı (%23,0) 11-15 yıl, 151'i (%36,1) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Tablo 7. Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	N	%
Ön Lisans	14	3,300
Lisans	375	89,700
Lisansüstü	29	6,900
Toplam	418	100

Öğretmenler öğrenim durumu değişkenine göre 14'ü (%3,3) Ön Lisans, 375'i (%89,7) Lisans, 29'u (%6,9) Lisansüstü olarak dağılmaktadır.

4.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Tablo 8. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	N	%
21-30 Yaş	169	40,400
31-40 Yaş	173	41,400
40 Yaş Ve üzeri	76	18,200
Toplam	418	100

Öğretmenler yaş değişkenine göre 169'u (%40,4) 21-30 yaş, 173'ü (%41,4) 31-40 yaş, 76'sı (%18,2) 40 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Örgüt İklimine ve Örgütsel Güvene İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 10.'da örgüt iklimi ve örgütsel güven ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 9. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

	Alt Boyutlar	N	\bar{x}	Ss
OKUL İKLİMİ	Mesleki Dayanışma	418	4,270	0,695
	Samimi ve İçten Olma	418	4,003	0,750
	Destekleme	418	4,123	0,614
	İlgisiz Çözülme	418	1,651	0,627
	Yakından Kontrol	418	1,588	0,614
	Engelleme	418	1,898	0,711
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Yöneticiye Güven	418	3,929	0,828
	Meslektaşlara Güven	418	4,085	0,779
	Öğrenci ve Velilere Güven	418	3,086	0,676

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt ikliminin alt boyutlarından olan olumlu olarak nitelendirilen “mesleki dayanışma” düzeyi çok yüksek ($4,270 \pm 0,695$), “samimi ve içten olma” düzeyi yüksek ($4,003 \pm 0,750$), “destekleme” düzeyi yüksek ($4,123 \pm 0,614$), olumsuz olarak nitelendirilen alt boyutlardan “ilgisiz çözülme” düzeyi çok zayıf ($1,651 \pm 0,627$); “yakından kontrol” düzeyi çok zayıf ($1,588 \pm 0,614$); “engelleme” düzeyi zayıf ($1,898 \pm 0,711$) olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel güvenin alt boyutlarından olan “yöneticiye güven” düzeyi yüksek ($3,929 \pm 0,828$), “meslektaşlara güven” düzeyi yüksek ($4,085 \pm 0,779$), “öğrenci ve velilere güven” düzeyi ise orta ($3,086 \pm 0,676$) olarak hesaplanmıştır.

4.3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Kıdem, Yaş ve Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

4.3.1. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 10. Mesleki Dayanışmanın Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	Sheffe
Mesleki Dayanışma	1-5 Yıl	114	4,226	0,714	G. A	7,539	3	2,513	5,370	0,001	11-15yıl ile 16 yıl ve üzeri
	6-10 Yıl	57	4,189	0,593	G. İ.	193,735	414	0,468			
	11-15 Yıl	96	4,104	0,767	Toplam	201,275	417	0,000			
	16 yıl ve üzeri	151	4,439	0,636							

P<0.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki dayanışma puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=5,370; p=0.001<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc testleri içerisinde sheffe testi yapılmıştır. Kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların mesleki dayanışma puanları (4,439 ± 0,636), kıdem 11-15 yıl olanların mesleki dayanışma puanlarından (4,104 ± 0,767) yüksek ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan gruplarda mesleki dayanışmanın kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha çok olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.3.2. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 11. Samimi ve İçten Olmanın Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Samimi ve İçten Olma	1-5 Yıl	114	4,042	0,640	G. Arası	2,019	3	0,673	1,199	0,310
	6-10 Yıl	57	3,952	0,878	G. İçi	232,290	414	0,561		
	11-15 Yıl	96	3,893	0,817	Toplam	234,309	417	0,000		
	16 Yıl ve üzeri	151	4,063	0,728						

p>0.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($F=1,199$; $p=0,310>0,05$).

4.3.3. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 12. Desteklemenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Destekleme	1-5 Yıl	114	4,133	0,525	G. Arası	1,743	3	0,581	1,546	0,202
	6-10 Yıl	57	4,132	0,632	G. İçi	155,551	414	0,376		
	11-15 Yıl	96	4,012	0,723	Toplam	157,294	417	0,000		
	16 Yıl Ve üzeri	151	4,183	0,591						

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin destekleme puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,546$; $p=0,202>0,05$).

4.3.4. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 13. İlgisiz Çözülmenin Kıdem Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgisiz çözülme	1-5 Yıl	114	1,623	0,456	G. Arası	0,622	3	0,207	0,526	0,665
	6-10 Yıl	57	1,636	0,609	G. İçi	163,120	414	0,394		
	11-15 Yıl	96	1,721	0,743	Toplam	163,742	417	0,000		
	16 Yıl Ve üzeri	151	1,634	0,665						

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgisiz çözülme puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($F=0,526$; $p=0,665>0.05$).

4.3.5. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Kıdeme Göre Ortalamaları Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 14. Yakından Kontrolün Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yakından kontrol	1-5 Yıl	114	1,627	0,559	G. Arası	1,772	3	0,591		
	6-10 Yıl	57	1,540	0,553	G. İçi	155,309	414	0,375		
	11-15 Yıl	96	1,677	0,775	Toplam	157,081	417	0,000	1,575	0,195
	16 Yıl Ve üzeri	151	1,520	0,553						

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yakından kontrol puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,575$; $p=0,195>0.05$).

4.3.6. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 15. Engellemenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Engelleme	1-5 Yıl	114	1,923	0,655	G. Arası	0,845	3	0,282		
	6-10 Yıl	57	1,855	0,596	G. İçi	210,095	414	0,507		
	11-15 Yıl	96	1,961	0,793	Toplam	210,940	417	0,000	0,555	0,645
	16 Yıl Ve üzeri	151	1,854	0,740						

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin engelleme puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=0,555$; $p=0,645>0.05$).

4.3.7. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 16. Yöneticiye Güvenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yöneticiye güven	1-5 Yıl	114	3,868	0,836	G. Arası	2,406	3	0,802		
	6-10 Yıl	57	3,902	0,803	G. İçi	283,733	414	0,685		
	11-15 Yıl	96	3,860	0,842	Toplam	286,140	417	0,000	1,170	0,321
	16 Yıl Ve üzeri	151	4,029	0,821						

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,170$; $p=0,321>0.05$).

4.3.8. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 17. Meslektaşlara Güvenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Meslektaşlara güven	1-5 Yıl	114	4,137	0,676	G. Arası	0,751	3	0,250		
	6-10 Yıl	57	4,035	0,726	G. İçi	252,371	414	0,610		
	11-15 Yıl	96	4,031	0,836	Toplam	253,122	417	0,000	0,411	0,745
	16 Yıl ve üzeri	151	4,098	0,836						

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlara güven puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=0,411$; $p=0,745>0.05$).

4.3.9. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 18. Öğrenci ve Velilere Güvenin Kıdeme Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğrenci ve velilere güven	1-5 Yıl	114	3,061	0,669	G. Arası	2,042	3	0,681		
	6-10 Yıl	57	2,937	0,656	G. İçi	188,572	414	0,455		
	11-15 Yıl	96	3,097	0,614	Toplam	190,614	417	0,000	1,495	0,215
	16 Yıl ve üzeri	151	3,154	0,721						

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci ve velilere güven puanları ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,495$; $p=0,215>0.05$).

4.3.10. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 19. Mesleki Dayanışmanın Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Mesleki dayanışma	21-30 Yaş	169	4,175	0,691	G. Arası	2,634	2	1,317		
	31-40 Yaş	173	4,324	0,710	G. İçi	198,640	415	0,479	2,752	0,065
	40 Yaş Ve üzeri	76	4,359	0,652	Toplam	201,275	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki dayanışma puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı gözlenmiştir ($F=2,752$; $p=0,065>0.05$).

4.3.11. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 20. Samimi ve İçten Olma Alt Boyutun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Samimi ve İçten Olma	21-30 Yaş	169	3,993	0,772	G. Arası	0,074	2	0,037	0,066	0,937
	31-40 Yaş	173	4,019	0,763	G. İçi	234,235	415	0,564		
	40 Yaş Ve üzeri	76	3,990	0,673	Toplam	234,309	417	0,000		
p>0.05										

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,066$; $p=0,937>0.05$).

4.3.12. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 21. Destekleme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Destekleme	21-30 Yaş	169	4,119	0,598	G. Arası	0,051	2	0,025	0,067	0,935
	31-40 Yaş	173	4,135	0,649	G. İçi	157,243	415	0,379		
	40 Yaş Ve üzeri	76	4,105	0,572	Toplam	157,294	417	0,000		
p>0.05										

Araştırmaya katılan öğretmenlerin destekleme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak değer taşımadığı belirlenmiştir ($F=0,067$; $p=0,935>0.05$).

4.3.13. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 22. İlgisiz Çözülmenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgisiz çözülme	21-30 Yaş	169	1,652	0,547	G. Arası	0,240	2	0,120	0,304	0,738
	31-40 Yaş	173	1,630	0,692	G. İçi	163,502	415	0,394		
	40 Yaş Ve üzeri	76	1,697	0,641	Toplam	163,742	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgisiz çözülme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=0,304$; $p=0,738>0.05$).

4.3.14. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 23. Yakından Kontrol Alt Boyutun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yakından kontrol	21-30 Yaş	169	1,601	0,593	G. Arası	0,090	2	0,045	0,119	0,888
	31-40 Yaş	173	1,588	0,669	G. İçi	156,992	415	0,378		
	40 Yaş Ve üzeri	76	1,559	0,527	Toplam	157,081	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yakından kontrol puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=0,119$; $p=0,888>0.05$).

4.3.15. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 24. Engellemenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Engelleme	21-30 Yaş	169	1,919	0,665	G. Arası	0,147	2	0,074		
	31-40 Yaş	173	1,877	0,764	G. İçi	210,793	415	0,508	0,145	0,865
	40 Yaş Ve üzeri	76	1,898	0,695	Toplam	210,940	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin engelleme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=0,145$; $p=0,865>0.05$).

4.3.16. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 25. Yöneticiye Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yöneticiye güven	21-30 Yaş	169	3,862	0,838	G. Arası	1,589	2	0,794		
	31-40 Yaş	173	3,998	0,837	G. İçi	284,551	415	0,686	1,159	0,315
	40 Yaş Ve üzeri	76	3,922	0,785	Toplam	286,140	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=1,159$; $p=0,315>0.05$).

4.3.17. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 26. Meslektaşlara Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Meslektaşlara güven	21-30 Yaş	169	4,073	0,711	G. Arası	0,147	2	0,074	0,121	0,886
	31-40 Yaş	173	4,106	0,844	G. İçi	252,975	415	0,610		
	40 Yaş Ve üzeri	76	4,061	0,778	Toplam	253,122	417	0,000		
p>0.05										

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlara güven puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=0,121$; $p=0,886>0.05$).

4.3.18. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 27. Öğrenci ve Velilere Güvenin Yaşa Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğrenci ve velilere güven	21-30 Yaş	169	3,009	0,684	G. Arası	2,477	2	1,238	2,732	0,066
	31-40 Yaş	173	3,176	0,681	G. İçi	188,137	415	0,453		
	40 Yaş Ve üzeri	76	3,053	0,630	Toplam	190,614	417	0,000		
p>0.05										

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci ve velilere güven puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaşa göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=2,732$; $p=0,066>0.05$).

4.3.19. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 28. Mesleki Dayanışmanın Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Mesleki dayanışma	Ön Lisans	14	4,357	1,041	G. Arası	0,395	2	0,197	0,408	0,665
	Lisans	375	4,259	0,685	G. İçi	200,880	415	0,484		
	Lisansüstü	29	4,362	0,636	Toplam	201,275	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki dayanışma puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda kıdeme göre aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($F=0,408$; $p=0,665>0.05$).

4.3.20. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 29. Samimi ve İçten Olma Alt Boyutun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Samimi ve İçten Olma	Ön Lisans	14	4,054	0,952	G. Arası	0,621	2	0,310	0,551	0,577
	Lisans	375	3,991	0,732	G. İçi	233,688	415	0,563		
	Lisansüstü	29	4,138	0,880	Toplam	234,309	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,551$; $p=0,577>0,05$).

4.3.21. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 30. Desteklemenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Destekleme	Ön Lisans	14	4,083	0,849	G. Arası	0,298	2	0,149	0,394	0,675
	Lisans	375	4,117	0,600	G. İçi	156,996	415	0,378		
	Lisansüstü	29	4,218	0,686	Toplam	157,294	417	0,000		

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin destekleme puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=0,394$; $p=0,675>0,05$).

4.3.22. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 31. İlgisiz Çözülme Alt Boyutun Öğrenim Durumuna Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgisiz çözülme	Ön Lisans	14	1,571	0,863	G. Arası	0,202	2	0,101	0,256	0,774
	Lisans	375	1,659	0,617	G. İçi	163,540	415	0,394		
	Lisansüstü	29	1,595	0,646	Toplam	163,742	417	0,000		

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgisiz çözülme puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda öğrenim

durumu değişkenine göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=0,256$; $p=0,774>0.05$).

4.3.23. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 32. Yakından Kontrol Alt Boyutun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
	Ön Lisans	14	1,589	0,847	G. Arası	0,196	2	0,098		
Yakından kontrol	Lisans	375	1,594	0,609	G. İçi	156,885	415	0,378	0,260	0,772
	Lisansüstü	29	1,509	0,565	Toplam	157,081	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yakından kontrol puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=0,260$; $p=0,772>0.05$).

4.3.24. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 33. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
	Ön Lisans	14	2,125	0,984	G. Arası	1,698	2	0,849		
Engelleme	Lisans	375	1,903	0,695	G. İçi	209,243	415	0,504	1,684	0,187
	Lisansüstü	29	1,716	0,752	Toplam	210,940	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin engelleme puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda öğrenim durumu

değişkenine göre aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=1,684$; $p=0,187>0,05$).

4.3.25. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 34. Yöneticiye Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yöneticiye güven	Ön Lisans	14	4,050	0,917	G. Arası	3,277	2	1,638		
	Lisans	375	3,901	0,825	G. İçi	282,863	415	0,682	2,404	0,092
	Lisansüstü	29	4,238	0,785	Toplam	286,140	417	0,000		

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,404$; $p=0,092>0,05$).

4.3.26. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 35. Meslektaşlara Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Meslektaşlara güven	Ön Lisans	14	4,157	1,053	G. Arası	0,131	2	0,066		
	Lisans	375	4,079	0,765	G. İçi	252,991	415	0,610	0,107	0,898
	Lisansüstü	29	4,124	0,844	Toplam	253,122	417	0,000		

$p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlara güven puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F=0,107$; $p=0,898>0.05$).

4.3.27. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Ortalama Aritmetik Ortalama ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 36. Öğrenci ve Velilere Güvenin Öğrenim Durumuna Göre Ortalama ve Aritmetik Ortalama, ANOVA ve Sheffe Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğrenci ve velilere güven	Ön Lisans	14	3,306	0,719	G. Arası	0,704	2	0,352		
	Lisans	375	3,079	0,676	G. İçi	189,910	415	0,458	0,769	0,464
	Lisansüstü	29	3,069	0,660	Toplam	190,614	417	0,000		

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci ve velilere güven puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,769$; $p=0,464>0.05$).

4.3.28. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri

Tablo 37. Örgüt İkliminin Mesleki Dayanışma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Mesleki Dayanışma	Erkek	324	4,281	0,695	0,607	416	0,544
	Bayan	94	4,231	0,697			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki dayanışma ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t=0,607$; $p=0,544>0,05$).

4.3.29. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Değerleri

Tablo 38. Örgüt İkliminin Samimi ve İçten Olma Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Değerleri

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Samimi ve İçten	Erkek	324	4,002	0,741	-0,073	416	0,942
	Bayan	94	4,008	0,783			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,073$; $p=0,942>0,05$).

4.3.30. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Değerleri

Tablo 39. Örgüt İkliminin Destekleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Destekleme	Erkek	324	4,122	0,606	-0,048	416	0,962
	Bayan	94	4,126	0,645			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin destekleme ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($t=-0,048$; $p=0,962>0,05$).

4.3.31. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları

Tablo 40. Örgüt İkliminin İlgisiz Çözülme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İlgisiz Çözülme	Erkek	324	1,645	0,609	-0,378	416	0,705
	Bayan	94	1,673	0,686			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgisiz çözülme ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir ($t=-0,378$; $p=0,705>0,05$).

4.3.32. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Değerleri

Tablo 41. Örgüt İkliminin Yakından Kontrol Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Yakından Kontrol	Erkek	324	1,597	0,610	0,527	416	0,598
	Bayan	94	1,559	0,630			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yakından kontrol ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,527$; $p=0,598>0,05$).

4.3.33. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testine Ait Bulgular

Tablo 42. Örgüt İkliminin Engelleme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Engelleme	Erkek	324	1,900	0,696	0,105	416	0,917
	Bayan	94	1,891	0,764			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin engelleme ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,105$; $p=0,917>0,05$).

4.3.34. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları Değerleri

Tablo 43. Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Yöneticiye Güven	Erkek	324	3,959	0,846	1,376	416	0,169
	Bayan	94	3,826	0,759			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir

farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t=1,376$; $p=0,169>0,05$).

4.3.35. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t -Testi Sonuçları

Tablo 44. Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Meslektaşlara Güven	Erkek	324	4,083	0,774	-0,066	416	0,947
	Bayan	94	4,089	0,800			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlara güven ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,066$; $p=0,947>0,05$).

4.3.36. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t-Testi Sonuçları

Tablo 45. Örgütsel Güvenin Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve t- Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Öğrenci ve Velilere Güven	Erkek	324	3,102	0,689	0,883	416	0,378
	Bayan	94	3,032	0,630			

$p>0.05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci ve velilere güven ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi

sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı tespit edilmiştir ($t=0,883$; $p=0,378>0,05$).

4.4. Örgüt İklimi ile Örgütsel Güven Arasındaki Korelasyonel İlişki

Okul ikliminin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutları olumlu, ilgisiz çözülme, engelleme ve yakından kontrol alt boyutları olumsuz olarak ölçekte nitelendirildiği için örgütsel güven ve örgüt iklimi genelinin korelasyon analizi yapılmayıp, örgüt ikliminin olumlu alt boyutları ile olumsuz alt boyutları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Veriler aşağıdaki Tablo 47.'de sunulmuştur.

Tablo 46. Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyonel İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) Mesleki Dayanışma									
(2) Samimi ve İçten	0,586**								
(3) Destekleme	0,732**	0,780**							
(4) İlgisiz Çözülme	-0,574**	-0,573**	-0,793**						
(5) Yakından Kontrol	-0,637**	-0,617**	-0,846**	0,776**					
(6) Engelleme	-0,590**	-0,606**	-0,785**	0,586**	0,671**				
(7) Yöneticiye Güven	0,313**	0,400**	0,481**	-0,442**	-0,475**	-0,395**			
(8) Meslektaşlara Güven	0,415**	0,431**	0,513**	-0,545**	-0,535**	-0,368**	0,459**		
(9) Öğrenci ve Velilere Güven	0,200**	0,356**	0,362**	-0,257**	-0,273**	-0,286**	0,517**	0,381**	-

* $p<.05$, ** $P<.01$

Örgüt ikliminin samimi ve içten olma alt boyutu ile mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.586$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin destekleme alt boyutu ile mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.732$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin destekleme alt boyutu ile samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0.78$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu ile mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.574$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu ile samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ($r=-0.573$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu ile destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.793$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu ile mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ($r=-0.637$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin olumsuz olarak nitelendirilen yakından kontrol alt boyutu ile samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0.617$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu ile destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.846$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu ile ilgisiz çözülme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.776$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin olumsuz olarak nitelendirilen engelleme alt boyutu ile mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.59$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin engelleme alt boyutu ile samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ($r=-0.606$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin engelleme alt boyutu ile destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.785$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin engelleme alt boyutu ile ilgisiz çözülme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.586$; $p=0,000<0.05$). Örgüt ikliminin engelleme alt

boyutu ile yakından kontrol arasında alt boyutu istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.671$; $p=0,000<0.05$).

Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.313$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0.4$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.481$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0.442$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.475$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin engelleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.395$; $p=0,000<0.05$).

Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel orta düzeyde açıdan anlamlı ilişki gözlemlenmiştir ($r=0.415$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.431$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.513$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.545$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara

güven alt boyutu ile örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0.535$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin engelleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.368$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.459$; $p=0,000<0.05$).

Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin mesleki dayanışma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.2$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin samimi ve içten olma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.356$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin destekleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.362$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin ilgisiz çözülme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0.257$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.273$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin engelleme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.286$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.517$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güvenin alt boyutu olan öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.381$; $p=0,000<0.05$).

4.5. Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tablolarda örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ile öğrenci ve velilere güven alt boyutlarının yordanmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.5.1. Yöneticiye Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin altı alt boyutlarına ait regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 48’de belirtilmiştir.

Tablo 47. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Yöneticiye Güven Üzerinde Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yöneticiye Güven	Sabit	3,984	4,802	0,000			
	Mesleki Dayanışma	-0,115	1,542	0,124			
	Samimi ve İçten Olma	0,117	1,543	0,124	24,151	0,000	0,250
	Destekleme	0,198	1,134	0,257			
	İlgisiz Çözülme	-0,155	1,580	0,115			
	Yakından Kontrol	-0,293	2,561	0,011**			
	Engelleme	-0,067	0,839	0,402			
	P ≤ .05* ve P ≤ .01**		(R=.404		R²= .163		F (5-413)=24.01)

Tablo 48.’de gösterildiği gibi, örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (F (5-413)=24,15; R² =0.250). Yordayıcı değişken olarak örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutunu anlamlı düzeyde (P≤ .01) yordadığı görülmektedir. Yakından kontrol boyutundaki β (Beta)=-.29 ve t=2.56 puanları bize bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Diğer boyutların herhangi bir anlamlı etki (P ≤ .05 ve P ≤ .01) yapmadığı bulgulanmıştır. Örgüt ikliminin altı alt boyutu

birlikte, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda toplam varyansın %25'ni açıklamaktadır. Buna göre yöneticilerin öğretmenleri yakından kontrol etme davranışları arttıkça, yöneticiye güven düzeyleri azaldığı söylenebilir.

4.5.2. Meslektaşlara Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin altı alt boyutlarına ait regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 49.'da gösterilmiştir.

Tablo 48. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Meslektaşlara Güven Üzerine

		Etkisi					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Meslektaşlara Güven	Sabit	4,495	6,105	0,000			
	Mesleki Dayanışma	0,086	1,301	0,194			
	Samimi ve İçten Olma	0,146	2,164	0,031			
	Destekleme	-0,083	0,534	0,593	35,558	0,000	0,332
	İlgisiz Çözülme	-0,386	4,425	0,000			
	Yakından Kontrol	-0,328	3,229	0,001			
	Engelleme	0,073	1,020	0,308			

P ≤ .05* ve P ≤ .01 (R=.309, R²= .332 F (5-413)=35,55)**

Tablo 49.'da gösterildiği gibi, örgüt ikliminin yakından kontrol ve ilgisiz çözülme alt boyutları ile örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (F (5-413)=35,55; R² =0.332). Yordayıcı değişken olarak örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, örgüt ikliminin yakından kontrol ve ilgisiz çözülme (P≤ .01) ile samimi ve içten olma (p ≤ .05) alt boyutlarını anlamlı düzeyde

yordadığı görülmektedir. Yakından kontrol boyutundaki β (Beta)=-.32 ve t=3.22, ilgisiz çözülme boyutundaki β (Beta)=-.38 ve t=4.42 ile samimi ve içten olma boyutundaki β (Beta)=.14 ve t=2.16, puanları bize bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Diğer boyutların herhangi bir anlamlı etki ($P \leq .05$ ve $P \leq .01$) yapmadığı bulgulanmıştır. Örgüt ikliminin altı alt boyutu birlikte, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda toplam varyansın %33'ünü açıklamaktadır. Buna göre yakından kontrol ve ilgisiz çözülme meslektaşlara güven düzeyini azaltırken, samimi ve içten olma meslektaşlara güven düzeyini arttırdığı söylenebilir. Yordayıcı değişken olarak örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre anlamlı düzeyde örgüt ikliminin yakından kontrol, ilgisiz çözülme ($P \leq .01$) ve samimi ve içten olma ($p \leq .05$) boyutunda yordadığı görülmektedir.

4.5.3. Öğrenci ve Velilere Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin altı alt boyutlarına ait regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 50.'de gösterilmiştir.

Tablo 49. Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Öğrenci ve Velilere Güven Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Öğrenci ve Velilere Güven	Sabit	1,014	1,402	0,162			
	Mesleki	-	-				
	Dayanışma	0,140	2,158	0,031			
	Samimi ve İçten	0,163	2,464	0,014	12,787	0,000	0,145
	Destekleme	0,448	2,948	0,003			
	İlgisiz Çözülme	0,046	0,541	0,589			
	Yakından Kontrol	0,071	0,717	0,474			

Engelleme	-	-	0,884
	0,010	0,147	

Yukarıdaki Tablo 50.'de gösterildiği gibi, örgüt ikliminin samimi ve içten olma ile destekleme alt boyutları ile örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F(5-413)=12,78$; $R^2=0.145$). Yordayıcı değişken olarak örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutuna ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, örgüt ikliminin samimi ve içten olma ve destekleme ($P \leq .01$) alt boyutu ile mesleki dayanışma ($p \leq .05$) alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Samimi ve içten olma boyutundaki β (Beta)=.16 ve $t=2.46$, destekleme boyutundaki β (Beta)=.44 ve $t=2.95$, mesleki dayanışma boyutundaki β (Beta)=.14 ve $t=2.16$ puanları bize bu anlamlılıktaki etki değerini göstermektedir. Diğer boyutların herhangi bir anlamlı etki ($P \leq .05$ ve $P \leq .01$) yapmadığı bulgulanmıştır. Örgüt ikliminin altı alt boyutu birlikte, örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda toplam varyansın %15'ini açıklamaktadır. Buna göre samimi ve içten olma, destekleme ve mesleki dayanışmanın öğrenci ve velilere güven düzeyini arttırdığı söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmektedir:

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimini algılama düzeyleri, mesleki dayanışma, samimi, destekleme, ilgisiz çözüme, yakından kontrol ve engelleme olmak üzere altı boyutta incelenmiştir. Olumlu olarak değerlendirilen mesleki dayanışma, samimi, destekleme boyutlarına ilişkin algılarının yüksek, olumsuz değerlendirilen ilgisiz çözüme, yakından kontrol ve engelleme boyutlarına ilişkin algılarının düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenler okullarında olumlu bir örgüt iklimi algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ise yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve öğrenci ve velilere güven olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Öğretmenlerin yöneticilerine ve meslektaşlarına güven düzeylerinin yüksek veli öğrenci ve velilere güvenlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin tanımlayıcı özellikleri açısından örgüt iklimi algıları ve örgütsel güven düzeyleri incelenmiştir. Bu doğrultuda ele alınan ilk değişken olarak öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmadığı, okul iklimi boyutlarından ise sadece mesleki dayanışma boyutunda farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Buna göre 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki dayanışma boyutunda örgüt iklimi algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin, yaşlarına, öğrenim durumlarına ve cinsiyetlerine göre örgüt iklimi algılarının ve örgütlerine olan güven düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buradan farklı yaşlarda ve farklı öğrenim durumunda bulunan kadın ve erkek öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının ve örgütlerine olan güven düzeylerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile sorgulanmıştır. Analiz sonucunda; örgüt ikliminin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutları ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt ikliminin mesleki dayanışma alt boyutu ile örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin samimi ve içten olma, destekleme alt boyutu ile örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgüt ikliminin olumsuz olarak nitelendirilen ilgisiz çözüme, yakından kontrol ve engelleme alt boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde, örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ulaşılan bu sonuçlardan sonra okul ikliminin örgütsel güven üzerindeki etkilerinin incelemeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu ile örgüt ikliminin yakından kontrol alt boyutu; örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu ile örgüt ikliminin samimi ve içten olma, ilgisiz çözüme ve yakından kontrol alt boyutları; örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu ile örgüt ikliminin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt ikliminin samimi ve içten olma, ilgisiz çözüme ve yakından kontrol alt boyutu ile örgütsel güvenin meslektaşlara güven alt boyutu üzerinde istatistiksel açıdan etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin samimi ve içten olma örgüt iklimi boyutuna ilişkin algıları arttıkça meslektaşlarına güven düzeyleri artmakta, ilgisiz çözüme ve yakından kontrole ilişkin okul iklimi algıları arttıkça, meslektaşlarına güven düzeyleri azalmaktadır.

Örgüt iklimi boyutlarından mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutunun örgütsel güvenin öğrenci ve velilere güven alt boyutu üzerinde istatistiksel açıdan etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme alt boyutlarına ilişkin örgüt iklimi algıları arttıkça, öğrenci ve velilere güven düzeyleri de artmaktadır.

5.2. Tartışma

Öğretmenlerin yöneticilerine yüksek düzeyde güven duyması çok önemlidir. Paydaşların örgütsel güven algısı üzerinde okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik davranışları (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999) çok etkilidir. Bununla ilgili olarak Yılmaz (2004) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin göstermiş oldukları destekleyici liderlik davranışı ile öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güvene ilişkin görüşleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer araştırmalarda da Turan (2001) okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile örgütsel güven, müdüre güven ve meslektaşlara güven arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuştur. Örgüt içerisinde güven ortamının yaratılmasında sorumluluğun önemli bir kısmı yöneticilere düşmektedir. Yöneticilerin örgüt içerisinde çalışanlarına yönelik güven yaratması için etkin işleyen bir sistem kurması, çalışanlarını sağlıklı biçimde değerlendirmesi, kayırmacılığı teşvik edecek uygulamalar yerine çalışmayı ve hak ederek başarılı olmayı teşvik edecek uygulamalara yönelmesi, onlar için adil bir ödüllendirme ve yükseltme politikaları izlemesi gerekmektedir (Özbek, 2006). Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven

duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir (Demircan ve Ceylan, 2003). Literatürde örgütte oluşturulacak çevre ve atmosfer aracılığıyla çalışanların örgüte bağlılık ve motivasyon düzeylerinin yükseltilebileceği (Kelner, 1998); Çalışanların gereksinimlerinin önemsendiği (Greenberg ve Baron, 1997:455; Einstein, 2004); motivasyon sağlayan çevresel koşulların oluşturulduğu (Ivancevich ve Matteson, 2002); yenilikçi ve adil (Bock vd. 2005) özelliklere sahip bir örgüt iklimi, örgütsel güven üzerinde olumlu etkiler meydana getirmektedir. Sonuç olarak okul ikliminin, örgütsel güven üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bunun için, okullarda olumlu örgüt iklimi oluşturmaya yönelik çaba sarf edilmelidir.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik bir takım öneriler geliştirilmiştir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler:

1. Örgüt iklimi ve örgütsel güven ile ilgili olarak okul yöneticileri, öğretmen, veli ve öğrencilere hizmet içi eğitimler verilebilir.
2. Yönetici, öğretmen, veli ve öğrenci arasında kaynaşma amaçlı çeşitli toplantı ve sosyal faaliyetler yapılabilir.
3. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin de yüksek güven duygusuna sahip olması için gerekli çalışmalar yapılabilir.

4. Örgüt ikliminin şekillenmesinde önemli sorumluluğu bulunan okul yöneticileri, okullarındaki uygulamalarda adaletsizliği gidermek için tüm öğretmenlere eşit davranabilir.
5. Okul yöneticileri öğretmenlerin görev ve sorumluluk çerçevesinde görevlendirme yaparken daha adil davranışlar sergileyebilir.
6. Okul yöneticileri, öğretmenlerin görev ve sorumluluk çerçevesinde görevlendirme yaparken ile okul çalışanları arasındaki değer uyumsuzluğunu azaltmak için okulda sosyal etkinlikler düzenleyebilir.
7. Okul yöneticileri, öğretmenler ve okul çalışanları arasındaki değer uyumsuzluğunun düşük olduğu alanları belirleyerek, bu eksiklikleri okulun stratejik planlarına yansıtabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Araştırmanın daha geniş örneklemeler üzerinde yapılması, sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayabilir.
2. Benzer araştırmalar ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında da yapılabilir.
3. Farklı il ve bölgelerde farklı araştırma yöntemleri kullanılarak (nitel vb.) benzer araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. B. (1999). İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliğinde İletişim. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktuna, M. (2007). İKY Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1–13.
- Asunakutlu, T. (2007). *Güven, Kültür ve Örgütsel Yansımaları., Kültürel Bağlamda Yönetmel-Örgütsel Davranış*. Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi (4. baskı)*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Atwater, L. E. (1988). *The relative importance of situational and individual variables in predicting leader behavior*. *Group and Organization Studies*, 13, 290-310.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. *Gazi Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Balcı, E. (1991). *Öğretmenlerin Rollerini*. Eğitim Sosyolojisi Ders Notları, Ankara.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (1. Baskı)*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Umut Yayım Dağıtım.

- Bock, G. W., Robert, W. Z., Young-Gul, K. ve Jae-Nam, L. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Börü, D. (2001). *Örgütlerde Güvenilir İnsan Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsan Kim?* İstanbul: İstanbul 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri: 24-26 Mayıs 2001, 189-204.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Butler, J. ve R. Cantrell (1984). A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust In Superiors And Subordinates. *Psychological Reports*, 55, 19-28.
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Büyükdere, B. ve Solmuş, T. (2006). *Interpersonal Trust İn A Work And A Life*. http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=271&pg=m.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cook, J. ve T. Wall (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 253-267.
- Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Danaee, F. H. Rajabzadeh, A. ve Asad, H. (2010). Organizational Trust in Public Sector: Explaining the Role of Managers' Managerial Competency. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 25.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139- 150.
- Demiral, T. (1997). *Örgüt İklimi, Farklı Örgüt İklimlerine Sahip Örgütlerin Etkinliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 181.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Akademik Bakış Dergisi*, 2.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt Kültürü*. 1.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Durdağ, M. ve Naktiyok, A. (2011). Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Einstein, W. O. (2004). Leadership and Temperament Congruence: Extending the Expectancy Model of Work Motivation, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 58-79.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara:Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

- Emeksiz, Ö. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul İklimi ve Liderlik Etkenlerine İlişkin Görüşleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven, Ferda Erdem (Der), Sosyal Bilimlerde Güven*, Ankara: Vadi Yayınları.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A. (2004). Coworker Trust As A Social Catalyst For Constructive Employee Attitudes, *Journal Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (Çev.Ahmet Buğdaycı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, Jerald ve Robert A. Baron (1997). *Behavior in Organizations; Understanding and Managing the Human Side of Work*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Halis, M. ve Uğurlu, Yaşar Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi, İş, Güç, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101- 123.
- Halpin, A.W. ve Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Hoy, W. K. ve Clever, L. R. (1986). Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110.

- Hoy, W.K., Tarter, J. C., ve Bliss. R. J. (1990). Organizational climate, school, health and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26 (3), 260-279.
- Hoy, W.K. ve Moran, M.T. (1999). Five Faces of Trust. An Empirical Confirmation In Urban Elementary Schools, *Journal of School Leadership*, 9, 184-209.
- Ivancevich, M. J. ve Michael, T. Matteson (2002). *Organizational Behavior and Management*. Sixth Edition, January, New York: McGraw-Hill.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kasırğa, İ. ve Özbek, O. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt İklimi. *Spormetre /Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 59- 68.
- Kelner, Steve (1998). Managing the Climate of a TQM Organization, *Center for Quality of Management Journal*, 7(1), 31-37.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Korkmaz, (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17(1), 117-139.
- Landy, J. F. (1989). *Psychology Of Work Behavior*. USA: California, 583-584.
- Mayer, R., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). Integration Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3).
- Mccallister, D. (1995). Affect And Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.

- Mccauley, D.P. ve Kuhnert K. W. (1992). A Theoretical Review And Empirical Investigation Of Employee Trust In Management. *Public Administration Quarterly*, 16, 265-284.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: *The Centrality of Trust*. R. M. Kramer ve T. Tyler (Ed.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 261-287, Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach To The Formation Of Organizational Climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- Moran, M. T. ve Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of The Nature, Meaning, and Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547. <http://proquest.umi.com/pqdweb>
- Mowday, R. T., Steers, R. M ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, M. F. (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye ve Kırgızistan uygulaması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Özer, N., Demirtaş, M., Üstüner, M. C. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-127.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Peker, Ö. (1993). Okullarda Örgütsel Havanın Çözümlemesinde Bir Yöntem.
Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi, 26(4).
- Peltekoğlu, F.B. (2001), *Halkla İlişkiler Nedir?* İstanbul: Beta Yayınları.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. ve Camerer, C. (1998). *Not So Different After All: A Cross-discipline View of Trust*. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Salant, P.ve Dillman, D. A. (1994). *How to Conduct Your Own Survey*. Newyork: John Wiley & Sons, Inc.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi.
- Shalley C. Gilson L., Blum T. (2000). Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000), Organizational Trust: What It Means, Why It Matters. *Organizational Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sönmez, H. Ç. (2005). *Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması, Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü Van İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Stoner, C. R. ve Richard I. H. (1993). Team Building: Answering Tough Questions- Team Management as A Way of Enhancing Corporate Competitiveness. *Business Horizons*, 36(5).

- Tan, H., Tan, H. ve Christy, S. F. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taşdemirci, E. (2009). *Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin, Okullarının Örgüt İklimine İlişkin Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, İzmir İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H. (1997). *Eğitim Sisteminde Teftiş* (Kavramlar, İlkeler Yöntemler). Ankara: TAKAV Matbaası.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım A. Ş.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenleri Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tschannen–Moran, M. (2003). Fostering Organizational Citizenship: Transformational Leadership and Trust. (Adit:Hoy W. K ve Miskel, C.G.). *Studies in Leading and Organizing Schools* (pp.157-179). Greenwich (CT):Information Age Publishing.
- Turan, S. (2001). *School climate, supportive leadership behavior and facultytrust in Turkish public schools*. American Educational Research Association (AERA) sunulan bildiri. Seattle Washington, USA, April 10, 14, 2001.
- Türk Dil Kurumu (TDK). *Büyük Türkçe Sözlük* <http://tdkterim.gov.tr/bts/>
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma*, (Basılmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 93-118.

- Uğurlu, C. T. (2010). Okul Öncesi Eğitimin Örgütsel Engelleri. *Eğitim Dergisi*, 25.
- Yalçinkaya (2000). *Örgüt İklimi ve İş Doyumu*. İzmir: Ege üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını No:2. ISBN:975-483-460-1.
- Yılmaz, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 117-131.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zorlu, Y.P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

EK 1: BİLGİ FORMU

BÖLÜM 1: Bu bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU			
Cinsiyetiniz	Erkek ()		Kadın ()
Mesleki Kıdeminiz	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()
	16-20 yıl ()		21 yıl ve üstü ()
Branşınız	Sınıf Öğretmeni ()		Branş Öğretmeni ()
	Lütfen Branşınızı belirtiniz:		
Öğrenim Durumunuz	Ön Lisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()
		Doktora ()	
Yaşınız	21-30 ()	31-40 ()	41-50 () 51 yaş ve üstü ()

EK 2: ÖLÇME ARACI

ÖRGÜT İKLİMİNİ BETİMLEME ÖLÇEĞİ

	Okulunuzdaki	Hemen hemen her zaman	Sık sık	Bazen	Çok seyrek
1	Öğretmenler görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar.	4	3	2	1
2	Öğretmenlerin en yakın arkadaşları diğer öğretmenlerdir.	4	3	2	1
3	Öğretmen toplantıları gereksizdir.	4	3	2	1
4	Yöneticiler, öğretmenlere yardımcı olmak için yetki ve sorumlulukların dışına çıkarlar.	4	3	2	1
5	Yöneticilerin koyduğu kurallar değişmezdir, katıdır.	4	3	2	1
6	Öğretmenler görevleri dışında okulda kalmazlar.	4	3	2	1
7	Öğretmenler birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.	4	3	2	1
8	Öğretmenler arasında çoğunluğa karşı çıkan azınlık bir grup vardır.	4	3	2	1
9	Yöneticiler yapıcı eleştiride bulunur..	4	3	2	1
10	Yöneticiler her sabah öğretmenlerin devamını kontrol eder.	4	3	2	1
11	Rutin görevler eğitim ve öğretimi engeller.	4	3	2	1
12	Öğretmenlerin çoğu meslektaşlarının hataları olabileceğini kabul eder.	4	3	2	1
13	Öğretmenler diğer öğretmenlerin aile öz geçmişini bilir.	4	3	2	1
14	Öğretmenler çoğunluğa uymayan öğretmenler üzerinde grup baskısı uygularlar.	4	3	2	1
15	Yöneticiler öğretmenleri eleştirirken nedenini de açıklar.	4	3	2	1
16	Yöneticiler öğretmenleri dinlerler ve onların önerilerini kabul ederler.	4	3	2	1
17	Öğretmenlerin çalışma programını yöneticiler belirler.	4	3	2	1
18	Öğretmenlerin kurul faaliyetleriyle ilgili gereğinden çok sayıda görevleri vardır.	4	3	2	1
19	Öğretmenler birbirine yardım eder ve destekler.	4	3	2	1

20	Öğretmenler okul zamanında birbirleriyle olmaktan ve kaynaşmaktan zevk duyarlar.	4	3	2	1
21	Öğretmenler, öğretmen toplantılarında konuyu dağıtırlar, amaçsız görünürler.	4	3	2	1
22	Yöneticiler, öğretmenlerin özlük haklarını, menfaatini gözetir.	4	3	2	1
23	Yöneticiler, öğretmenlere eşit muamelede bulunur.	4	3	2	1
24	Yöneticiler, öğretmenlerin hatalarını emredici bir biçimde düzeltir.	4	3	2	1
25	İdari yazışmalar, çalışmalar yüklü ve can sıkıcıdır.	4	3	2	1
26	Öğretmenler okullarıyla gurur duyarlar.	4	3	2	1
27	Öğretmenler birbirleriyle sosyal dayanışma içindedirler.	4	3	2	1
28	Yöneticiler öğretmenleri över ve takdir ederler.	4	3	2	1
29	Yöneticileri anlamak kolaydır.	4	3	2	1
30	Yöneticiler, öğretmenin sınıf içi aktivitelerini yakından kontrol ederler.	4	3	2	1
31	Büro hizmetleri, öğretmenlerin kırtasiye işlerini azaltır.	4	3	2	1
32	Yeni gelmiş öğretmenler, kolaylıkla kabul görürler.	4	3	2	1
33	Öğretmenler birbirleriyle iletişimlerini düzenli olarak sürdürürler	4	3	2	1
34	Yöneticiler çalışanları yakından teftiş eder.	4	3	2	1
35	Yöneticiler, ders programlarını kontrol eder.	4	3	2	1
36	Öğretmenlere gereğinden çok çalışmalar yüklenir.	4	3	2	1
37	Öğretmenler, seçtikleri küçük gruplarda birlikte olurlar.	4	3	2	1
38	Öğretmenler, meslektaşlarına güçlü destek verirler.	4	3	2	1
39	Yöneticiler otoriterdir.	4	3	2	1
40	Öğretmenler, meslektaşlarının başarılarına saygı duyar, coşku ile karşılarlar.	4	3	2	1
41	Yöneticiler, öğretmenlere takdirlerini göstermek için çeşitli yollar denerler.	4	3	2	1

EK 3: ÖLÇME ARACI

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

	Lütfen okulunuzla ilgili aşağıdaki her bir ifade için fikrinizi belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu okuldaki öğretmenler müdüre güvenirler.					
2	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.					
3	Bu okuldaki öğretmenler öğrencilerine güvenirler.					
4	Bu okuldaki öğretmenler müdürün eylemlerinin çoğundan şüphelidirler.					
5	Bu okuldaki öğretmenler genellikle birbirlerini kollarlar.					
6	Bu okuldaki öğretmenler velilere güvenirler.					
7	Bu okuldaki öğretmenler müdüre bir bütünlük içinde inanırlar.					
8	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerinden şüphelenirler.					
9	Bu okuldaki müdür genellikle öğretmenlerin yararına hareket eder.					
10	Bu okuldaki öğrenciler birbirlerini önemserler.					
11	Bu okulun müdürü öğretmenlere ilgi göstermez.					
12	Zor durumlarda bile bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenebilirler.					
13	Bu okuldaki öğretmenler işlerini iyi yaparlar.					
14	Bu okuldaki velilerin sözlerine inanılır.					
15	Bu okuldaki öğretmenler müdüre itimat edebilirler.					
16	Bu okuldaki öğretmenler meslektaşlarına bir bütünlük içinde inanırlar.					

17	Bu okuldaki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir.					
18	Bu okuldaki müdür işinde yeteneklidir.					
19	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.					
20	Öğretmenler velilerin desteğine güvenebilirler.					
21	Bu okuldaki bir öğretmen size bir şey söylediğinde ona inanabilirsiniz					
22	Buradaki öğretmenler, öğrencilerinin yetenekli birer öğrenen olduklarına inanırlar.					
23	Müdür, öğretmenlere gerçekte neler olduğunu anlatmaz.					
24	Öğretmenler, velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler.					
25	Öğretmenler velilerin söylediklerine inanırlar.					
26	Buradaki öğrencilerin ağız sıkıdır.					

Teşekkürler...

EK 4: ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Batman'da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Batman'da tamamladım. 2004 yılında Dicle Üniversitesi Siirt Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'nde başladığım yükseköğrenimimi 2008 yılında tamamladım. 2011 yılında başladığım Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nü ikinci üniversite olarak okumaktayım.

2008 yılında ilk olarak Batman İli Gercüş İlçesi Bağlıca İlköğretim Okulunda öğretmenliğe başladım. 2 yıllık hizmetin ardından 2010 yılında Batman İli Gercüş İlçesi Hisar İlköğretim Okuluna müdür yardımcısı olarak görevlendirildim. 2011 yılında Gercüş Kaymakamlığı bünyesinde kurulan Araştırma, Geliştirme, Stratejik Planlama ve Toplam Kalite Yönetimi ekibinde görev aldım. 2012 yılında il genelinde yapılan müdürlük atamasında Gercüş Koçak İlköğretim Okuluna okul müdürü olarak atandım. 2013 – 2014 Eğitim – Öğretim yılında Gercüş İlçe Milli Eğitim Müdürü olarak görev yaptım. Haziran 2014 tarihi itibarıyla Batman Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü bünyesinde proje uzmanı olarak görevlendirildim ve hala aynı yerde görevime devam etmekteyim.

2012-2013 eğitim öğretim yılında Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Dalı'nda başladığım lisansüstü eğitimime halen devam etmekteyim.

Kadir ÇİFTÇİ

EK 5: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ – 1

T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 41758622/480.99/2564583
Konu: Araştırma İzni

20/06/2014

VALİLİK MAKAMINA

- İLGİ: a) Bakanlığımız 28.02.2007 tarih ve 1084 sayılı Araştırma Desteğine Yönelik İzinle Uygulama Yönergesi..
b) Zirve Üniversitesi Rektörlüğünün 04.06.2014 tarih ve 764 sayılı yazı ve ekleri.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kadir ÇİFTÇİ; Batman İl Merkezi ve 5 İlçede görev yapan öğretmenlere "İlkokul öğretmenlerinin Okul İklimine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi" konulu bilimsel araştırmayı yapmak istediğine dair vermiş olduğu belgeler ve adı geçen üniversiteye ait yazı ekte sunulmuştur.

Anket sonucu elde edilecek sonuçların herhangi bir kişi veya kurumca paylaşılmaması koşuluyla adı geçen öğretmenin İl Merkezinde görev yapan Okul Öncesi Öğretmenlere anket uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet ÇELİK
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
20/06/2014

Zafer ÇOŞKUN
Vali a
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d127-aeda-3b86-9b8f-ef52 kodu ile yapılabilir.

Ziya Gökalp Mah. İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Elektronim Eğ: www.batman.meb.gov.tr
E-posta: sinavhizmetleri72batman@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ayşe DEMİR Şef
Tel: (0 488 213 27 20
Faks: (0488) 213 30 48

EK 6: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ – 2

RE: iyi günler

doğan gökduman (dgokduman@hotmail.com)

04.03.2014

Kime: Kadir ÇİFTÇİ



Sayın Kadir ÇİFTÇİ;

Yapacağınız çalışmada tezimde uygulamış olduğum Örgütsel Güven Ölçeğini kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Doğan GÖKDUMAN

Subject: Fwd: iyi günler

From: kadir_c_@hotmail.com

Date: Tue, 4 Mar 2014 20:40:30 +0200

To: dgokduman@hotmail.com

İleti başlangıcı:

Kimden: Kadir ÇİFTÇİ <kadir_c_@hotmail.com>

Tarih: 1 Mart 2014 15:43:21 GMT+2

Kime: "dgokduman@hotmail.com" <dgokduman@hotmail.com>

Konu: iyi günler

İyi Günler Hocam;

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi ile ilgili yapmış olduğunuz tez çalışmasında kullandığınız ölçek çalışmasından yararlanmak istiyordum. İzniniz olursa ve bana bilgi verirseniz sevinirim... Şimdiden teşekkürler