

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE OKUL İKLİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sezai ASLAN

Danışman:Dr.Öğr.Üyesi Onur BALI

AĞRI-2025

LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Öğretmenlerin Okul İklimi İle Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans / doktora tezinin bilimsel ve etik kurallara riayet edilerek tarafımdan hazırlandığını taahhüt eder, tezimin basılı ve elektronik nüshalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına ve tamamının erişime açılmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Sezai ASLAN

İmza

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim boyunca, benimle bilgi ve deneyimlerini paylaşan, çalışmalarımın tamamlanabilmesi için her türlü şartı sağlayan ve her zaman desteğini hissettiğim değerli danışman hocam Sayın Dr.Öğr.Üyesi Onur BALI'ya şükranlarımı sunarım.

Tez savunma jürisinde bulunarak yapıcı eleştirilerini paylaşıp çalışmama katkı sunan Prof.Dr.Funda NAYIR ve Dr.Öğr.Üyesi Ramazan ÖZKUL'a teşekkür ederim.

Eğitimimin tüm süreçlerinde her türlü destekleriyle beni hiç yalnız bırakmayan, bana inanan,güvenen ve motive eden çok değerli eşim Serap ASLAN ve kızım İdil ASLAN'a teşekkür ederim.

Mart 2025

Sezai ASLAN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN OKUL İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Sezai Aslan

İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Mart 2025

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi açısından incelemektir. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları öğretmenlerin cinsiyeti, eğitim durumu, çalıştığı okul türü, yaş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi, yöneticiyle çalışma süresi değişkenleri açısından elde edilen veriler kapsamında analiz edilmiş ve incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Ağrı ilinin Hamur ilçesinde görev yapan 372 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmadaki veriler “Okul İklimi Ölçeği” ile “Çok Amaçlı T Ölçeği” ile toplanmıştır. Veri analizinde aritmetik ortalama, frekans, yüzde, t testi ve ANOVA, korelasyon ve çoklu regresyon analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin cinsiyeti, çalıştığı okul türü, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi, yöneticiyle çalışma süresi değişkenleri açısından okul iklimi ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yapılan analizlerin sonucunda öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde okul iklimi açısından lisans mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı bir

ilişki bulunduğu ve örgütsel güvenin okul iklimi algısına ilişkin varyansın yaklaşık yüzde 70'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda öğretmenlerin okul iklimi algılarını daha olumlu hale getirebilmek için, örgütsel güven algılarının iyileştirilmesi önerilebilir.



ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' SCHOOL CLIMATE PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL TRUST

(Master's Thesis)

Sezai Aslan

İBRAHİM ÇEÇEN UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION

March 2025

The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' perceptions of school climate and organizational trust in terms of various variables. In the study, teachers' perceptions of school climate and organizational trust were analyzed in terms of teachers' gender, educational degree, type of school, age, professional seniority, tenure at the school, and working time with the administrator. Correlational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study. The universe of the research consists of 372 teachers working in Hamur district of Ağrı province in the 2024-2025 academic year. The data in the study were collected with "School Climate Scale" and "Omnibus T Scale". Arithmetic mean, frequency, percentage, t test, ANOVA, correlation and multiple regression analysis techniques were used in data analysis. In line with the results obtained from the research findings, it was seen that there was no significant difference between the perceptions of school climate and organizational trust in terms of teachers' gender, type of school, professional seniority, tenure at the school, and working time with the administrator. As a result of the analyses, when teachers' perceptions of school climate and organizational trust were examined in terms of educational degree, it was concluded that there was a significant difference in favor of teachers with bachelor's degree in terms of school climate. It was detected that there was a strong positive and significant relationship between teachers' perceptions of school climate and organizational trust and that organizational trust explained approximately 70 percent of the variance related to school climate perception. In line with the research findings, it can be

suggested to improve teachers' perceptions of organizational trust in order to make their perceptions of school climate more positive.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XI
BİRİNCİ BÖLÜM.....	13
1. GİRİŞ.....	13
1.1. Problem Durumu	13
1.2. Araştırmanın Amacı	15
1.3. Alt Problemler	15
1.4. Araştırmanın Önemi	16
1.5. Sayıtlar.....	16
1.6. Sınırlılıklar.....	16
1.7. Tanımlar.....	17
İKİNCİ BÖLÜM	18
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	18
2.1. Güven Kavramı.....	18
2.2. Örgütsel Güven.....	19
2.2.1. Örgütsel Güven Modelleri	21
2.2.2.Örgütsel Güvenin Boyutları.....	22
2.2.3.Örgütsel Güvenin Sonuçları	24
2.2.4.Kurum İçin Güveni Geliştirme Yolları.....	25
2.3.Okul İklimi	25

2.3.1.Okul İkliminin Boyutları	27
2.3.2. Okul İklimi Türleri	28
2.3.3.Okul İklimini Etkileyen Etmenler	30
2.3.4.Okul İklimi ve Öğretmen.....	31
2.3.5. Okul İklimi ve Yönetici Davranışları	31
2.4. Olumlu İklim	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	34
3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	34
3.1. Örgütsel Güven Ve Okul İklimi İle İlgili Yurt İçi Araştırmalar.....	34
3.2. Örgütsel Güven Ve Okul İklimi İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar	39
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	42
4.YÖNTEM	42
4.1. Araştırma Modeli.....	42
4.2. Evren ve Örneklem	42
4.3.Verİ Toplama Araçları.....	43
4.3.1. Demografik Bilgi Formu	43
4.3.2. Okul İklimi Ölçeği.....	44
4.3.3. Çok Amaçlı T Ölçeği.....	45
4.4 .Verilerin Toplanması	47
4.5. Verilerin Analizi	47
BEŞİNCİ BÖLÜM	50
5.BULGULAR	50
5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	51
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	51

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	52
5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	53
5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	54
5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	55
5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	56
5.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	57
5.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	58
ALTINCI BÖLÜM.....	60
6.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	60
6.1. Sonuç ve Tartışma	60
6.2. Öneriler.....	67
6.2.1. Araştırmacılara Öneriler	67
6.2.2. Uygulayıcılara Öneriler	67
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	82
EK 1:Demografik Bilgi Formu	82
EK2:Okul İklimi Ölçeği	83
EK 3: Çok Amaçlı T Ölçeği	84
ÖZGEÇMİŞ.....	88

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Evren Grubundaki Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	43
Tablo 2. Okul İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları	44
Tablo 3. Okul İklimi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	45
Tablo 4. Okul İklimi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 5. Çok Amaçlı T Ölçeği ve Alt Boyutları	46
Tablo 6. Çok Amaçlı T Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	46
Tablo 7. Çok Amaçlı T Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 8. Basıklık-Çarpıklık Değerleri.....	48
Tablo 9. Ölçme araçlarından elde edilen ölçümlere ait betimsel istatistikler.	50
Tablo 10. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması.....	51
Tablo 11. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması.....	52
Tablo 12. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması.....	53
Tablo 13. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması.....	54
Tablo 14. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılması	55
Tablo 15. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması.....	56

Tablo 16.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması..... 57

Tablo 17.Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları..... 58

Tablo 18.Okul İklimi Algısının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... 59



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Giriş bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar kişisel ve kurumsal hedeflerini gerçekleştirmek için çeşitli sebeplerle ve farklı şekillerde başkalarına bağlı hareket etmek durumundadır. Birlikte çalışmak genellikle karşılıklı güven ve bağlılığı içermektedir. Bundan dolayıdır ki toplumsal ve örgütsel ilişkilerin temelinde güven bulunmaktadır. Güven insanları bir arada tutar ve onlara bir emniyet hissi verir (Tekin, 2024). Güven kavramının alan yazında pek çok tanımı yapılmıştır. McAllister'e (1995) göre güven, bireyin diğer tarafın sözlerine, eylemlerine ve kararlarının doğru olduğuna yönelik inancıdır.

Örgüt, yetki ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, bir grup oluşturmuş bireyin faaliyetlerinin akılcı bir iş bölümü ve koordinasyonudur (Schein, 1965, Akt. Büte, 2011). Örgütsel güven ise, bir birey ya da örgütün açık veya örtülü biçimde verilen sözlere uygun şekilde davranmaya, iyi niyetle çaba göstereceğine, yaşanan ilişkilerde verilen sözlerden dolayı dürüst olacağına, fırsat olsa bile başkalarından avantaj sağlamayacağına olan bireysel veya genel grup inancıdır (Cummings ve Bromiley, 1996)

Örgütsel güvenin olduğu kurumlarda iş tatmini ve adalet algıları arasında aynı doğrultuda ve çok güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (İşcan vd., 2010). Bununla birlikte kurumlarda örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki vardır (Taşkın vd., 2010). Bu doğrultuda, örgütsel güvenin olduğu örgütlerde pek çok olumlu sonuç ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel güvenin olmadığı kurumlarda çalışanların stres algıları yüksek olabilmektedir (Ayaz vd., 2017). Kurum çalışanlarının örgütsel güven algılarının düşük olması çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir (Yanık vd., 2017).

Örgütsel yalnızlık artabilmektedir, örgütsel depresyon artabilmektedir (Aslan vd., 2023). Bu doğrultuda, örgütsel güvenin olmayışı örgütü olumsuz etkileyebilmektedir.

Örgütsel güvenin etkilendiği unsurlardan biri de okul iklimidir. Okul iklimi, insanların okul yaşamıyla ilgili deneyimlerine dayanır ve normları, hedefleri, değerleri, kişilerarası ilişkileri, öğretme ve öğrenme uygulamalarını ve örgütsel yapıları kapsar (Thapa vd., 2013). Okul iklimi; okul atmosferi, okul yaşamının karakteri ve niteliğidir. Okul iklimi; normlar, hedefler, değerler, kişilerarası ilişkiler, öğrenme ve öğretme uygulamaları ve örgütsel uygulamalar ile karakterize edilir (Cohen vd., 2009).

Alanyazında okul ikliminin güvenlik, ilişkiler, eğitim-öğretim ve çevresel yapı gibi farklı faktörler doğrultusunda şekillenebileceği belirtilmektedir (Cohen vd., 2009). Bu bağlamda özellikle kişiler arasındaki ilişkiler bağlamında düşünüldüğünde, örgütsel güvenin okul iklimini etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Kişilerarası ilişkilerde sağlanan güven, okul iklimini destekleyici rol oynar. Okul ortamında sağlanacak olan yüksek örgütsel güvenin, hem eğitim öğretim faaliyetlerini olumlu yönde etkileyeceği hem de okul iklimini iyileştireceği söylenebilir.

Okuldaki yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin güven temelli bir iletişimin içinde olmaları eğitim niteliğinin artmasına yardımcı olacaktır. Güven ortamının oluşmadığı okullarda ise çeşitli iletişim sorunları gözlenebilir. Gerek var olan problemlerin çözümü gerekse oluşabilecek problemlerin önlenmesi için güvene dayalı bir okul ikliminin oluşması önemlidir (Moran ve Hoy, 2000)

Alanyazında örgütsel güven ile okul iklimini ilişkisini inceleyen çalışmalarda Taş ve Akın (2023), öğretmenlerin örgütsel güveni ile okul iklimi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu; Aymak (2021) ise çalışanların örgütsel güvenlerinin örgüt iklimi üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır.

Tartışılan bu bilgiler ışığında, örgütsel güvenin okul iklimini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Alan yazında okul iklimi ve örgütsel güven ile ilgili çok fazla çalışma olmasına rağmen; okul iklimi ile örgütsel güven kavramını birlikte ele alan sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu nedenle bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi "öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde düzenlenmiştir.

1.3. Alt Problemler

Araştırma problemine yol göstermesi amacıyla aşağıdaki alt problemlere yanıt aranacaktır:

1. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları öğretmenlerin yaşı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları yöneticiyle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
9. Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları okul iklimi algılarını yordamakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Sosyal ilişkilerde önemli kavramlardan birisi de güvendir. Güven insan ilişkilerinde önemli bir temeldir. Güven kavramı kurumlarda örgütsel güven kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel güven, örgüt içinde sağlıklı bir iletişimin meydana gelmesinde, örgüt çalışanların amaçları benimsemesinde ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde önemlidir.

Okul iklimi, tüm çalışanların duygu, düşünce davranışlarını etkilemektedir. Olumlu okul ikliminde çalışanlar becerilerini daha fazla gösterebilmektedir. Böylece çalışan motivasyon ve performans olarak istenilen düzeye gelecektir (Aymak, 2021). Türkoğlu (2008) yaptığı çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin okul iklimine ilişkin düşünceleri ne kadar olumlu olursa iş doyumlarına yönelik düşüncelerinin de o derecede yüksek olacağı sonucuna varmıştır. Olumlu bir iklimde çalışanlar kendilerini kuruma daha çok ait hissedeceklerdir. Kurumda mutlu olan, kuruma aidiyet duygusu geliştiren çalışanların kuruma olan güven duygusu da artmaktadır (Aymak, 2021). Okul iklimi, paydaşların duygularını içerir. Okulların hedeflerine ulaşmasının yanında okul verimliliğinin artması için okul iklimi önem teşkil eder. Eğer okul ortamında olumlu iklim mevcutsa öğretmenler okulda zaman geçirirken daha mutlu ve istekli olacaklardır. Okul ikliminin olumlu olduğu bir durumda okulun tüm paydaşları kendilerine değerli hissedeceklerdir (Öztürk, 2022). Bu doğrultuda, okul ikliminin önemi ortadayken bu konuyla ilgili incelemelerin yapılması da önem arz etmektedir.

Bu araştırma, eğitim alanında örgütsel güvenin okul iklimi arasındaki ilişkinin anlaşılması ve okul ikliminin iyileştirilmesinde güvenin rolünü ortaya koyacağı için önemlidir.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan ölçeklere öğretmenler tarafından içtenlikle yanıt verildiği kabul edilmiştir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Ağrı ilinin Hamur ilçesinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Araştırmada kullanılan ölçme aracından elde edilen verilerle sınırlıdır.

3. Araştırmada veri toplama işlemi online olarak yapılmıştır. Bu sebeple araştırma, veri toplama tarihinde online formu dolduran öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (Türk Dil Kurumu [TDK], 2010).

Örgütsel Güven: İşgörenlerin tutum ve inançlarıyla ilişkili olarak şekillenen iş birliği yapma davranışlarını cesaretlendiren eylemlerine duyulan inanç olarak da ifade edilmektedir (Uslu, 2024).

Okul İklimi: Okul içi ve çevresi ile ilgili algıların yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğrenci-öğretmen arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin sonucu ortaya çıkan davranışlar üzerinde etkisi bulunan; okulun tüm paydaşları tarafından algılanan havadır (Şişman, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın temel çerçevesini oluşturan örgütsel güven ve okul iklimine ilişkin kuramsal çerçeve sunulmuştur.

2.1. Güven Kavramı

Güven, bir ilişkide bir tarafın, karşı tarafın zayıf yönlerini kötüye kullanmayacağına emin olması olarak ifade edilebilir (Şamar Yılmaz, 2013) . Güven; sözlük anlamı ile “korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma, bağlanma duygusu ve itimat” olarak tanımlanmaktadır (TDK Büyük Türkçe Sözlük, 2010).

Güven kavramı, bireylerin ya da bir grubun tutum veya maksatlarıyla oluşan inanç ve bağlılığın, ahlaki kurallar çerçevesinde belirlenmiş, adil ve yapıcı olma davranışlarının gerçekleşmesi niyetiyle şekillendiği ya da “bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliği” olarak da tanımlanmıştır (McAllister, 1995).

Bireylerin güven gelişiminde; güvenin niteliği, bağlamı, bireylerin psikolojik durumları ve bireylerin çevreyi ve ilişkileri değerlendirmeleri gibi farklı unsurlar rol oynar (Turan Coşkun, 2018). Bu nedenle alanyazında güvene ilişkin çeşitli sınıflamalar mevcuttur. Güven türlerini Solomon ve Flores (2001) basit, kör, sahici, durumsal ve aktarılmış güven olarak sınıflamaktadır:

Güven türlerinden biri olan basit güven tipinin en bariz örneği bebeğin ebeveynine duyduğu güvendir. Bu güven türü sorgulanmaya gerek duyulmaz. Güven düşünmeden uygulanan bir alışkanlıktır (Kitapçı, 2017). Basit güven, zarar gördüğü ana kadar mevcut durumunu korumaktadır. Kör güven türü ise yakın ilişkilerde çoğunlukla görülmektedir. Özellikle bireyler aşk, sevgi gibi duygular içindeyken ilişkide gelebilecek riskleri göz ardı etme ya da inkâra düşme davranışları gösterebilirler (Turan Coşkun, 2018).

Diğer bir güven türü olan sahici güven, ideal bir güven biçimidir. İlişkide iyimserlik ve sakınma kadar güvensizlik ve kuşku da vardır. Sorgulanabilir bir güven türü olmasının yanında akılcılık ön plandadır. Sahici güvende doğruluktan ayrılmayarak, taahhütlerde bulunarak onu beslemek gerekir. (Solomon ve Flores, 2001).

Durumsal güven ise belli durumlarla sınırlı tutulur. Bireyler yaşanan durumlara göre güven duygusunu sergilemektedir. Bir ilişkide bazı durumlarda var olan güvenin başka durumlara da yansıtılması, güvenilen bir kişinin güvendiği üçüncü kişiye de ilişki kurmayı tercih etmesi aktarılmış güven türünün kapsamına girer (Turan Coşkun, 2018).

2.2. Örgütsel Güven

Günümüze kadar birçok betimlemesi ve tanımı yapılmış olan örgütsel güven, (Creed vd.,1996, Akt. Başaran, 2022) göre örgütsel güven; yönetim felsefesinin ve tezahürlerinin bir işlevi olan yerleşik yatkınlık, örgütsel eylemlerden ve yapıdan etkilenen karakteristik özellik (benzersiz olma) ve organizasyondan etkilenen karşılıklılık deneyimleri olarak özetlenebilir.

Güven hayatımızın her alanında varlığına ihtiyaç duyduğumuz önemi yadsınamayacak bir kavramdır. Güvenin net bir tanımı bulunmamakla birlikte farklı kişi ve çevrelerce farklı şekillerde yorumlanmıştır. Literatüre bakıldığında iş hayatında güven kavramı örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır. İş hayatında örgütsel güven oluşturulduğunda işgörenler işin ve örgütün devamlılığını sağlamak için yapılması gerekenleri daha motive ve pozitif bir tutumla sergileyebileceklerdir. Bu sebeptendir ki işgören ve örgütün menfaatleri için örgütsel güven kritik bir rol oynar. Örgütsel güveni oluşturmada mihenk taşı işletme yöneticileridir. Yöneticiler adil bir tutumla işgörenlerinin menfaatlerini önemseyip aynı zamanda onlara gelişimleri için yapmaları gerekenler hakkında rehberlik etmelidir (Gön, 2024).

Çoğu araştırmacı örgütsel güveni çeşitli temellere dayalı olarak tanımlamaktadır (Mishra,1996):

Örgütsel güven birbirinden farklı bileşenleri içinde barındırır. Her ne kadar farklı bileşenlere sahip olsa da uzmanlar örgütsel güveni belirli dengeler üzerinde konumlandırmıştır. Örgütsel güven kültür temelli, iletişim odaklı dinamik yapısıyla

çok boyutlu aynı zamanda çok düzeyli olma özelliğiyle kendine has bir perspektife sahiptir. Son temel olarak da karşımıza çok boyutluluk çıkar. Güven her biri bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşur.

Örgütsel güven, pek çok kavramın etkilediği bir karaktere sahiptir. Örgütsel güvenin gelişimine katkı sağlayan unsurlar sekiz başlık (yardımseverlik, güvenilirlik, yeterlik, dürüstlük ve doğruluk, açıklık, tutarlılık, sadakat, riske karşı savunmasızlık) altında açıklanmıştır (Karimi Bakhshkandi, 2014)

Örgütsel güvenin gelişimine katkı sağlayan unsurlardan biri yardımseverliktir. Yardımseverlik, yöneticilerin çıkar ilişkisi içinde olmadan çalışanlara iyilik yapma isteğidir. Bu şekilde davranması o yöneticiyi yardımsever yönetici olarak algılanmasına sebep olur. Çalışanlar, yardımsever tutumlar karşısında güvenlik algıları da gelişir. Güvenirlik, sosyal ilişkilerde belirleyici öğelerin başında gelir (Terekli, 2010). Güven, davranışların mutlak ve devamlı olmasının yanında zamanla değişmemesidir. Diğer bir unsur olan tutarlılık; yapılan ile söylenenin uyuşması, koşullara göre tepkilerin kestirilmesini ifade etmektedir. Tutarlı davranış sergileyen örgüt çalışanları örgütte daha güvenilir olarak algılanabilmektedir (Karimi Bakhshkandi, 2014).

Diğer unsurlardan biri olan yeterlik; kurumda çalışan bireylerin mesleki bilgi, beceri ve yeteneklerinin uygun standartlarda olmasını ifade eder (Yücel vd., 2009). Çalışanın işini uygun standartlara göre yapmasıdır aynı zamanda. Örgüt içinde bir çalışan yeterli ise o çalışana duyulan güven artacaktır. Çalışan ne kadar iyi niyetli olsa bile yeterli değilse örgüt o çalışana güvenemeyebilir (Terekli, 2010).

Dürüstlük ve doğruluk örgütsel güvenin gelişimine katkı sağlayan diğer bir unsurdur. Çalışan ve yöneticinin doğruları söylemesi, verdiği sözleri yerine getirmesi, doğru olanı yapması örgütte güven duygusunun oluşmasına katkı sağlayacaktır (Yücel vd., 2009). Bu unsurla ilişkili olan açıklık unsuru, örgüt üyelerinin bir konu hakkında edindikleri bilgileri net ve doğru bir şekilde diğer örgüt üyeleriyle paylaşması anlamına gelmektedir. Bunu yaparken de bilgilerin gizlenmemesi gerekmektedir (Paine, 2003).

Sadakat unsuru ise çalışanın örgüte duyduğu iyi niyet, hedeflere ulaşması için gösterdiği isteklilik ve örgüte olan içten bağımlılığı ifade etmektedir. Örgüt içinde sadakatin olması güven duygusunu tamamlayacaktır (Karimi Bakhshkandi, 2014). Son unsur ise riske karşı savunmasızlıktır. İlişkilerde bireyler karşı taraftan gelebilecek zararlı etkilere karşı risk içindedirler. Savunmasız olma durumunda birey güvene ihtiyaç duyar. Alınan bu risk ise aslında güven için bir fırsat doğurmaktadır (Terekli, 2010).

2.2.1. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven kavramının önemi son zamanlarda yapılan araştırmalarla vurgulanmıştır. Örgütün amaçlarına ulaşması ve etkililiğinin devamı için örgütsel güven kritik bir öneme sahiptir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel güvenin farklı kuramsal modeller çerçevesinde ele alındığı görülmüştür (Yılmaz, 2015):

Mishra güven modeli: Mishra örgütsel güveni; yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik bileşenlerinin toplamı olarak görür. İletişimde muhatabımız ile itimat, karşılıklı açıklık örgütsel vatandaşlık davranışının şekillenmesini sağlar. Mishra örgütsel güveni oluşturan bileşenlerin bir çarkın dişleri misali bir ilişki içinde olduğunu ve bunların uyumu etkileşiminin güveni olumlu ya da olumsuz yönde şekillendirdiğini belirtmiştir (Mishra, 1996). Yeterlilik bileşenini düşündüğümüzde çalışanın yöneticisinin karar alma sürecindeki yetkinlik ve aldığı kararın uygunluğunu gözlemler. Yönetici bu süreci iyi yönetir ve aldığı kararın doğru olduğunu çalışanlara hissettirip süreci yönetebilecek yeterliye sahip olduğunu görürse örgütsel güven pekişecektir. Bu süreç örgütün hedefleri doğrultusunda emin adımlarla ilerleyip kalıcılığını sağlama konusunda büyük önem arz etmektedir. Diğer yandan dürüstlük ve açıklık bileşenleri örgütlere has önemli özellikler olmanın ötesinde güven oluşması istenen bütün iletişimlerde belirleyicidir (Yılmaz, 2015).

Bromiley-Cummings güven modeli: Bromiley ve Cummings'in bu modelinde, güven kavramı örgütsel ve kişisel boyutları ile ele alınmıştır. Örgütsel güven örgüt içindeki beklenen davranış ve temennileri ifade ederken kişisel güven aynı beklentinin örgüt odaklıdan kişi odaklıya yönlendirilmesidir (Duman, 2018). Örgütte çalışan kişilerin yaşanmışlıkları örgütsel güven algılarını şekillendirir. Bromiley-Cummings,

örgüt çalışanlarının davranışlarını anlamlandırabilmek için güveni duygusal, bilişsel ve niyetsel olarak sınıflandırmıştır (Cummings ve Bromiley, 1996).

Mayer, Davis ve Schoorman güven modeli: Mayer, güvenin oluşmasında önemli olan etmenleri, güvenin sebepleri ve etkileri noktalarında çalışma yapmıştır. Bu modelde, üyeler arasındaki cömertlik, yardımseverlik ve dürüstlük gibi unsurların güveni etkilediği vurgulanmıştır. Üyelerin mevcut deneyimleri, kültürel birikimleri ve kişisel özellikleri güven üzerinde etkilidir (Ertuk, 2021).

Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli: Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) örgütsel güvenin beş bileşenden oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlardan biri olan yeterlilik bileşeni örgüt çalışanlarının örgütü oluşturan parçaların yeterliğine olan algılarının yanı sıra örgütün kendi ihtiyaçlarını karşılamada algılarının yapısı gereği devamlılığını sağlamada yeterli olmasına yönelik düşüncelerinden ibarettir. Diğer bir bileşen olan açıklık bilgi paylaşımı ve iletişimin şeffaf aynı zamanda kabul edilebilir bir şekilde sağlanmasını ifade eder. İlgililik bileşeni ise çalışanların temel ihtiyaçları arasında sayılabilecek korunma, güvenlik, anlayış hislerini ifade eder (Canlı, 2016). İtimat edirlilik bileşeni çalışanların işteki paydaşları ve örgütün sözlerinde tutarlı ve güvenilir olmasına ilişkin algısını ifade eder. Son olarak özdeşleşme bileşeni örgüt üyelerinin örgütün vizyonu, hedefleri ve felsefesi ile ne denli birleşebildiğini ifade eder (Ellis ve Shockly-Zalabak, 2001).

2.2.2.Örgütsel Güvenin Boyutları

Bu başlık altında alanyazında vurgulanan örgütsel güven boyutlarına yer verilmiştir.

Yöneticiye güven: Örgütlerde güven, kendiliğinden oluşan sıradan bir olgu değildir. Bunun aksine yöneticilerin güvenin çalışanlar açısından önemsenmesi ve devamının sağlanması için rol model olmaları gerekmektedir. Yönetici, örgütü ve güveni kişiliğinde bütünleştirip bunu iyi bir şekilde yansıtırsa çalışanların örgüte güven duymalarını arttıracaktır. Bunları yapmak yerine söylediği ile yaptığı uyuşmayan yöneticiler sadece çalışanların örgüte duyduğu güveni kırmakla kalmayıp kendisinin var olma sebebi olan örgütün devamlılığını da tehlikeye atacaktır (Deluga, 1994). Her ne kadar iki farklı şekilde ifade edilmiş olsa da örgütsel güven ile yöneticiye güven sarmaşık bir ilişki içindedir. Okullarda yöneticilik görevini üstlenen

okul müdürünün ve öğretmenlerin kendine güvenme algıları meslektaşları ve iş ortamlarına güvenini etkilemede kilit bir rol oynamaktadır. Bu sebeptendir ki yönetici pozisyonundakiler örgütsel güvenin oluşup oluşmamamsında takdir edilecek ya da eleştirilecek ilk kişilerdir (Canlı, 2016).

Çalışma arkadaşlarına güven: Çalışanlar hayatın her alanında olduğu gibi örgüt içerisinde de farklı ya da aynı amaçlar doğrultusunda paydaşlarıyla iletişim ve etkileşim halindedirler. Çalışanlar belirli ihtiyaçlarını karşılamak için bir gruba üye olabilirler. Zamanla üyeler arasında bir sinerji ve bağlılık oluşur. Bu bağlılık ve sinerjinin devamını sağlamak için olmazsa olmazların başında grup üyelerinin birbirine güvenmesi gelmektedir. Güven, örgüt amaçları doğrultusunda üyelerin yekvücut olmasını sağlar. Bu durumun aksine çalışanlar arasında güven sağlanamazsa hareket etme birliği sağlanamayacağı gibi çatışmalar ortaya çıkacaktır. Bu durum çatışmalar grup üyeleri arasında bağlanma engeline ve buna bağlı olarak da aidiyet hissinin kaybolmasına sebep olacaktır. Aidiyet hissinin kaybı üyelerde motivasyon, örgüte bağlılık ve verimsizliğe neden olacaktır (Parlak, 2018). Örgütün olası tehlike ve kopukluğun önüne geçebilmesi için üyeler arasındaki bağlılık ve iletişimi arttıracak bir çalışma anlayışına göre hareket etmesi gerekmektedir. Bağlılık ve iletişimin sağlandığı ortamda güvenin oluşması ile çalışanlar yaptıkları işten haz alarak mesleki doyuma ulaşmada emin adımlarla yol alır. Bu olumlu güven iklimi çerçevesinde çalışanlar birbirine güven ve bağlılık duyarak daha motive bir şekilde örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaya özen gösterecektir. Sonuç olarak çalışanların birbirine güvenmesi örgüt ve örgütün devamlılığı açısından önem arz etmektedir (Topaloğlu, 2010).

Paydaşlara güven (Veli ve öğrencilere güven): Eğitim kurumları pozitif bir anlayışla iyi bir eğitim ve bunun sonucunda öğrencilerin istenilen hedefler doğrultusunda başarılı olmalarını sağlamayı hedefler. Bu hedeflere ulaşmak için öğretmenlerin, meslektaşları, veli ve öğrencilerle iyi bir iletişim ağına sahip olması önemlidir. Yapılan çalışmalar öğrencinin öğretmenine güveninin motivasyonu arttırdığını göstermektedir. (Goddard vd., 2001). Öğrencinin hedeflerine ulaşmasını sağlamak için öğretmen dışında en önemli paydaşlardan biri de velidir. Öğretmen ve veli arasındaki uyumlu işbirliği ve güven dolu bir ilişki, öğrencinin başarısını destekleyen önemli bir faktördür. Veli, öğretmen ve öğrenci arasındaki bu güven

temelli işbirliği, ortak hedeflere odaklandığında, öğrencinin başarıya ulaşması büyük ölçüde garanti altına alınmış olur. (Zayim, 2010).

2.2.3.Örgütsel Güvenin Sonuçları

Yapılan araştırmalarda güvenin hem toplumsal hem de bireysel boyutta çok önemli yararları olduğu ortaya konmuştur. Güven ortamını sağlamak örgütler için oldukça zorlu ve kırılabilir bir süreçtir fakat güvenin örgütler açısından çeşitli olumlu sonuçları vardır (Zorlu Yücel, 2006).

Örgütsel güvenin sonuçlarından biri bağlılık ile ilgilidir. Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisi üzerine (Taşkın vd., 2010) yaptığı çalışmada örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğu, örgütsel güvenin artmasıyla duygusal bağlılığın arttığı sonucuna varmıştır.

Örgütsel güvenin diğer bir sonucu ise iletişim hususundadır. Örgüt içi ve örgütler arası iletişim, güvenin hem kaynağıdır hem de sonucudur. Çalışanlar kurdukları sağlıklı iletişim sayesinde aksaklıkları çözüme ulaştırır. (Tan, 2004, Akt. Zorlu Yücel, 2006).

Güvenin hissedildiği ortamlarda çalışanlar örgütün çıkarlarını korunması, örgüt imajının yükseltilmesi ilgili bağlılık artırır. Çalışanlar birbirleriyle düşüncelerini, kaygılarını, korkularını başarılarını rahatlıkla paylaşabileceklerdir. Bu şekilde çalışanların örgüt içinde morali de yükselecektir.(Tan, 2004, Akt. Zorlu Yücel, 2006).

Örgütsel güven araştırmacılarının güven ve performans ilişkisinde buluştukları ortak nokta örgütsel güven algılamasının örgütsel performansı etkilediği şeklindedir. Örgütlerde çalışanların örgütsel güven düzeyleri arttıkça örgütsel sessizlik davranışını sergileme düzeylerinin azaldığını söylemek mümkündür (Afşar, 2013)

Yüksek düzeyde örgütsel güvenin önemli bir faydası da örgütsel değişimin ve olumsuz sonuçların kabulüdür (Van Den Boss vd., 1998). Bunun yanında astların yöneticilere ve örgüte güven duyması yöneticilerin etkinliğini de yükseltir (Gabarro,1978, Akt. Demircan vd., 2003.).

Song ve arkadaşları (2019), örgütsel güven ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın sonucuna göre, yüksek düzeyde örgütsel güvenin bireylerin iş stresi düzeylerini azaltmada etkili olduğunu göstermektedir. Yapılan başka bir

araştırmada İşcan ve arkadaşları (2010) örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

2.2.4.Kurum İçin Güveni Geliştirme Yolları

Güvene dayalı bir kurum oluşturmak için dikkat etmek gereken unsurlar vardır. Bunlar (Handy, 1998):

İnsanlar arasında güven sebepsiz yere oluşmaz. Kurum, çalışanlarına güvenilir olduğunu ispatlamalıdır. Kurumun verdiği sözleri yerine getirmesi güveni doğuracaktır. Doğacak bu güveni tüm alanlarda beklemek yersizdir. İnsanlara tüm alanlarda güvenmemiz için onların tüm hayatlarında neler yaptıklarını bilmemiz gerekir. Bu da mümkün olmayacağına göre sadece tanıdığımız alanlarda güven duyabiliriz (Gürarslan, 2021).

Bireyin sürekli öğrenme arzusuyla hareket etmesi, öğrenmeyi hayatının olmazsa olmazları içine koyması bulunduğu toplumdaki kişilerin ona karşı güven duymasını sağlayacak unsurlardan biridir. Dikkat edilmesi gereken diğer bir unsur ise güveni kırmamaktır. Bir kez kırılan güvenin tekrar eski hale gelmesi güçtür. Bu bilinçle hareket etmek gerekir (Yılmaz, 2006).

Güvene dayalı bir kurum oluşturmak için kurum çalışanlarının birbirlerini tanıması gereklidir. Kuruma güvenin istenilen boyutta olması için çalışanların ortak hedefler doğrultusunda çalışıldığının hissetmesi gerekir. Yöneticilerin çalışanlarına sahip çıktıklarının hissiyatını vermesi gerekir. Yine çalışanların birbirlerini tanıma imkânı sağlayacak ortamlar sunulmalıdır (Handy, 1998).

Kurum içinde güvenilir bir ortamda oluşması için diğer bir unsur ise ortak amaç ve hedeflere sahip birimlerin oluşturulmasıdır. Bireylerin kurum içinde etkileşime geçmeleri güveni arttıracaktır. Bireyler için iletişime geçecek ortamlar oluşturulmalıdır. Bunun yanında iletişim kanallarının da açık kalması sağlanmalıdır (Karimi Bakhshkandi, 2014).

2.3.Okul İklimi

Okul örgütüne mensup üyelerin duygu, tutum ve davranışları okul iklimini oluşturmaktadır. Okulların mevcut iklimleri onları diğer okullardan ayıran, bireylerin davranışlarına yeni bir biçim veren önemli bir faktördür. Okul ikliminde, okulla ilgili

kişilerin birbirleriyle olan etkileşimlerini şekillendiren değer ve tutumları içerisinde barındırır. Bir nevi ortaya konulan okul iklimi, okulun kişiliğini meydana getirmektedir (Çakalcı, 2019).

Okul iklimi, öğretmenlerin okul ortamına dair genel algılarını yansıtan geniş bir kavramdır. Bu iklim, okulun yapısal özelliklerinden, bireylerin kişiliklerinden ve okul liderliğinden etkilenir. Temelde okul iklimi, okulun iç özelliklerinin bir bütünü olup okulun üyelerinin davranışlarını şekillendirir ve okulu diğer okullardan ayıran belirleyici faktörleri içerir. Okul iklimini tanımlamak, okulun kendine özgü kişiliğini anlamayı gerektirir çünkü okul iklimi, okulun karakterini ve içsel dinamiklerini ortaya koyan bir yansımadır (Hoy ve Miskel, Akt. Çelik, 1993).

Okulun iklimi, öğrencilerin ve öğretmenlerin duygusal, sosyal ve akademik gelişimlerini etkileyebilir. Olumlu bir okul ikliminin özellikle öğrenciler üzerinde ciddi etkileri olabilmektedir. Okul ikliminin, öğrencinin neleri bileceği, anlayacağı ve/veya yapabileceğini ifade eden öğrenme çıktılarına önemli katkıları olabilmektedir (Bursalıoğlu, 2005).

Pozitif ve sürdürülebilir okul ikliminde öğrenciler, öğretmenler ve aileler birlikte çalışarak güvenli ve saygıya dayalı bir ortam oluşturur. Öğrenmenin önemi vurgulanır ve herkes okulun başarısına katkıda bulunur (National School Climate Center, 2007).

Okul iklimi aynı zamanda okul kültürü ile ilişkili bir kavramdır. Okul kültürü; bir okulun tarihsel süreci boyunca okul üyeleri tarafından şekillendirilen ve aktarılan değerler, gelenekler, inançlar, normlar ve mitlerden oluşan bir kurallar sistemidir. Bu kültür, okulun her alanında üyelerinin davranışlarını ve etkileşimlerini belirleyen temel bir çerçeve sunar (Atay, 2016).

Her okul, tıpkı diğer örgütler gibi kendine özgü bir kültüre sahiptir. Bu kültür, zaman içinde şekillenir ve okulun karakterini oluşturan bir yapı kazanır. Okul kültüründeki başarı, destek veya bürokrasi gibi öğelerin baskınlığı, öğretmenlerin tutum ve davranışlarında belirgin değişikliklere yol açar (Özdemir, 2012)

Okul kültürü, okulun değerleri, normları ve gelenekleriyle ilgili daha kalıcı ve soyut bir yapı iken, okul iklimi ise okuldaki günlük etkileşimler ve duygusal

atmosferle ilgili daha geçici ve gözlemlenebilir bir durumdur. Bununla beraber okul iklimi kavramı psikolojik bir anlam taşımaktadır (Doğan, 2017).

2.3.1.Okul İkliminin Boyutları

Alanyazını incelendiğinde Hoy, Smith ve Sweetland okul iklimini sağlıklı okul iklimi çerçevesinde dört boyutta ele almaktadırlar (Faiz, 2023):

Bu boyutlardan biri olan çevre baskısı; okul dışı unsurlardan biri olan velilerin veya başka grupların yapabileceği baskılar, okulun bu baskılara karşı sergilediği tutum, okulun toplum ile olan ilişkilerini yansıtmaktadır. (Faiz, 2023).

Meslektaş liderliği okul ikliminin diğer bir boyutudur. Bu boyut; okul çalışanlarının sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ve okulun var olan hedeflerine ulaşmasını kapsar. Okul idaresinin yenilikleri takip etmesi, çalışanlardan gelecek yeni fikirlere açık olması, işlerin yürütülmesi için gayret sarf etmesi bu boyutla ilişkilidir (Aydoğan vd., 2022).

Okul ikliminin bir başka boyutu ise profesyonel öğretmen davranışıdır. Bu boyut, öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini, öğretmenin öz değerlendirme becerisini, öğretmenin diğer meslektaşlarının mesleki yeterliliklerine yönelik saygısını, öğrencilerin ihtiyaç ve eksiklerini görebilme ve giderebilme becerisini ele alır (Yavuz, 2023).

Okul iklimini son boyutu ise başarı baskısıdır. Bu boyutta; okulu oluşturan yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli unsurlarının akademik başarı hakkındaki düşüncelerini, oluşturulan hedefler ve bunlar için verilen gayreti ele almaktadır (Mavi, 2024).

Okul ikliminin boyutlarını Tableman (2004) dört başlık (fiziksel ortam, sosyal ortam, duygusal ortam, akademik ortam) altında toplamıştır: Bu boyutlardan biri olan fiziksel ortam; dersliklerin kapasitesi, temizliği ve düzeni, öğretmen ve öğrenci sayıları, dersliklerde mevcut olan araç gereçleri kapsar. Diğer boyut olan sosyal ortam; okuldaki idarecilerin, öğretmen ve öğrencilerin birbirleriyle olan iletişim boyutunu, okulda alınan karar ve tedbirlere okul üyelerinin katılım sağlayıp sağlamadığı kapsar. Okulun duygusal ortamı diğer bir boyuttur. Bu boyut, okul üyelerinin duygusal durumlarını ifade eder. Okul üyelerinin okulda geçirdikleri sürede hangi duygular

içinde olduğu, okuldaki hoşgörü, sevgi ve saygı ortamı bu kapsamdadır. Son boyut olan okulun akademik ortamı; öğrencilerin okulda ilgi ve yetenekleri dikkate alınarak yetiştirilmesini, öğrencinin ihtiyacına göre rehberlik hizmetlerinin verilmesini, öğretmenlerin bilgi düzeylerini kapsar.

Yerli alanyazın incelendiğinde Canlı ve diğerleri (2018) okul iklimini beş alt boyutta ele almıştır:

Bu boyutların başında demokratiklik gelir. Demokratiklik, adil ve açık iletişimin birlikteliğini sağlamaktır. Okula adanmışlık ise öğretmenlerin okuluna bilişsel duyuşsal ve davranışsal olarak bağlılığını ifade eder. Liderlik ve etkileşim yöneticinin işbirlikçi bir tutumla öğretmenleriyle kurduğu pozitif iletişimi ifade eder. Başarı etkenleri okul yöneticileri, öğretmenlerin ve diğer paydaşların belirlenen hedefler doğrultusunda üstlendikleri rollerin yansımasıdır. Diğer bir alt boyut olan samimiyet; okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında içtenlik ve güvenin olduğu bir atmosferi ifade eder. Son boyut olan çatışma, okul yöneticileri ile öğretmenler ya da öğretmenlerin birbiri ile ilişkilerinde yaşadıkları uyumsuzluk ve anlaşmazlıkları ifade eder. Bu araştırmada okul ikliminin incelenmesinde Canlı ve diğerleri (2018) tarafından ele alınan kuramsal çerçeve kullanılmıştır.

2.3.2. Okul İklimi Türleri

Halpin ve Croft (1963) yürüttükleri çalışmalar neticesinde okul iklimi tiplerini altı başlık (açık iklim, kontrollü iklim, otonom iklim, samimi iklim, kapalı iklim ve babacan iklim) altında sınıflandırmışlardır:

İklim türlerinden biri olan açık iklimin en temel özelliği grup üyeleri davranışlarında samimiyyetin olmasıdır. Belirlenen hedeflere ulaşmanın yanı sıra grup üyelerinin sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı da gaye edinen enerjik bir iklimdir. Liderin gerçekleştireceği faaliyetlerde grup ve liderin katkıları ve etkileri belirleyicidir. Açık iklimde grup üyeleri hem örgütün belirlediği gayelere ulaşabilme hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilme imkânı bulabilecektir (Aydın, 2000). Açık iklimde çalışanların moralleri yüksektir ve iş doyumlarına sahiptirler. Çalışanlar arasında uyum söz konusudur. Görevler istekli bir şekilde yapılır (Çağlayan, 2014).

Otonom iklim diğer bir iklim türüdür. Otonom iklimde grup üyelerinin liderlerin faaliyetlerinde merkezi konumda olduğu için bu iklim tipinde liderin

kontrolü sınırlıdır. Otonom iklimde, üyelerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması yanında sınırlı da olsa amaca varma doyumunu da önemlidir (Arslan, 2019). Bağımsız iklimde çalışanlar arasında ayrılıklar yaşanabilmektedir. Ancak bu ayrılıklar çalışanların uyum içinde hareket etmesini engellememektedir (Avunç, 2019).

Kontrollü iklim tipinde ise odak noktasına hedefler konulur. Asıl gaye amaçlara ulaşmaktır. Bireysellik ikinci planda yer alır. Kısmen de olsa sosyal ihtiyaçları karşılanan grubun zihninde hedefe ulaşmak önceliği olduğu için sergilenen davranışlar gerçeklik ve açıklıktan uzak olacaktır. Yöneticiler tarafından konulan kuralların dışına çıkılmaz (Talat Arslan, 2004). Bu iklimde görev ön plandadır. Çalışanlar bireysel şekilde işlerini yürütürler. Arkadaşlık ikinci plandadır. Sosyal gereksinimler önemsizdir (Peker, 1993).

Bir diğer iklim türü olan samimi iklimde bireysel ve kontrolsüzlük bir arada yer alır. Üyelerin sosyal ihtiyaçları karşılanırken bunun yanında hedeflere varma hususunda sosyal kontrolün sağlanması hususu arka plana itilir. Hedefe ulaşma yetersiz olduğu için grup üyelerinin moral seviyesi düşüktür. Sonuç olarak samimi iklimde ortaya çıkan davranışlar samimi ve gerçek olmayan davranışlar nitelendirilir (Arslan, 2019).

Babacan iklimde yönetici liderliğini ön plana çıkarıp diğer üyeleri bu noktada kısıtlar. Faaliyetleri başlatan yöneticidir. Yönetici, grubun liderlik faaliyetlerinden faydalanma yoluna gitmez. Bundan dolayı da sosyal ihtiyaçların giderilmesi ve hedefe ulaşma tatmini istenilen düzeyde değildir. Moral düzeyi bakımından da düşük bir seviye ortaya çıkacaktır (Sönmez, 2018). Babacan iklimde iş doyumunu düşük kalabilmektedir. Yönetici sürekli çalışanları izleyen ve müdahale eden pozisyonundadır (Alpay, 2019).

Son iklim türü ise kapalı iklimdir. Kapalı iklimde grup üyelerinde ilgisizlik baş gösterir. Bundan dolayı da örgüt içinde tıkanıklık meydana gelmiştir. Gerek sosyal ihtiyaçların karşılanması gerekse hedeflere ulaşma hususunda istenilen düzeyde tatmin olamayan üyelerin moralleri de düşük olacaktır. Bunun neticesinde samimiyetten uzak davranışlar gözlenecektir (Talat Arslan, 2004). Kapalı iklimde yöneticiler emredici pozisyonundadır. İşlerin nasıl yapılması konusunda fazlasıyla kural vardır. Çalışanların güdülenmesi ikinci plandadır (Çağlayan, 2014).

2.3.3.Okul İklimini Etkileyen Etmenler

Örgüt iklimini etkileyen etmenler, örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri içermektedir. Aşağıdaki faktörlerin herhangi bir örgütün iklimi üzerinde önemli etkilere sahip olduğu söylenebilir (Karcıoğlu, 2001):

Örgüt iklimini etkileyen etmenlerden biri yönetsel değerlerdir. Yönetimin mevcut değerleri kararlarda etkilidir. Değerlerin eyleme dönüşmesi örgüt iklimi üzerinde etkili olacaktır. Yine bu etmenle ilişkili olan diğer bir etmen ise liderlik tipidir. Yöneticilerin, çalışanlarına güvenip onları karar alma sürecine katması sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturacaktır (Özkul, 2013).

Ekonomik şartlar, örgüt iklimini etkileyen etmenlerdendir. Ekonomik başarının görüldüğü örgütlerde yöneticiler risk alma düzeylerini arttırarak gelişimlerine devam ederler. Ama ekonomik gerilemenin olduğu örgütlerde yöneticiler risk almaktan kaçınır ve yeni fikirleri önemsemezler. Bu durum ise çalışan ve iklim üzerinde etkili olmaktadır (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimini etkileyen bir başka etmen ise örgüt yapısıdır. Örgüt yapısının özellikleri iklimi etkilemektedir. Prosedürlerin sert bir şekilde uygulandığı, kurallarının fazlasıyla katı olduğu örgütlerde soğuk ve dışa kapalı bir iklim meydana gelecektir (Özdemir, 2006). Bunun yanı sıra üyelerin özellikleri de örgüt iklimini etkilemektedir. Üyelerinin büyük bir çoğunluğu gelişime kapalı ve isteksiz olan örgütlerden ziyade gelişime açık, eğitim düzeyi yüksek ve istekli üyelere oluşan örgütler daha farklı bir iklim oluşmasına neden olur. (Karcıoğlu, 2001). Üyelerle ilişkili olan örgüt iklimini etkileyen diğer bir etmen ise sendikalaşmadır. Sendikanın olup olmaması iklimi etkilemektedir. Çalışanların sendika çalışmalara katılması, sözleşmeler imzalaması yöneticiler ile çalışanlar arasında muhalif yönelimler meydana getirebilmektedir (Yüceler, 2005).

Örgüt iklimini etkileyen son etmenler ise örgütün hacmi ve işin yapısıdır. Büyük örgütler daha bürokratik, şekilci ve sıkıdır. Küçük örgütlerde yenilikçi, yaratıcı ve birleştirici iklim meydana getirmek büyük örgütlere göre daha kolaydır (Cherrington, 1994, Akt. Demirbaş, 2017). Bununla beraber işin yapısı, örgüt üzerindeki baskı, yükümlülükler ve standartları etkileyerek, örgütün biçimlenmesini etkileyecektir. Farklı sektörlerin iş yapış biçimi farklılaşacağı için, bu sektörlerdeki

iklim de aynı olmayacaktır (Yüceler, 2005). Bu bağlamda okulların ikliminin de diğer örgütlerden farklılaşacağı söylenebilir.

2.3.4.Okul İklimi ve Öğretmen

Öğretmen ve öğrencilerin zamanlarının büyük bir bölümü okulda geçmektedir. Okullarda eğitim öğretim faaliyetlerinin yerine getirilmesinde öğretmenlerin kilit bir role sahiptir. Öğretmenlerin öğretmek dışında farklı görevleri de bulunmaktadır. Öğretmenin öğrencilere ve diğer öğretmenlere olan yaklaşımları da okul ikliminde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Öğretmenin okul üyeleriyle güçlü sosyal ilişkiler kurması okul iklimine olumlu etki edecektir. Bunun yanında öğretmenlerin işbirliği içinde hareket etmesi, çatışma ortamı yaratacak davranışlardan sakınması, iletişime açık olması sağlıklı bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Çetinel, 2022).

Öğretmen okulda öğrenciyi etkileme gücü yönünden ön plana çıkan okul paydaşıdır. Öğretmenlerin mesleki donanımları öğrencileri etkileyebilmektedir. Bunun yanında öğretmenin giyimi, duruşu, sergilediği davranışlar hem öğrenci üzerinde hem okul iklimi üzerinde etki bırakacaktır. (Karataş, 2011). Bunun yanında öğretmenin meslektaşlarıyla kurduğu sağlam ilişkiler, öğretmenin hem mesleki gelişimine fayda sağlayacaktır hem de öğretmenin motivasyonu da artacaktır (Hirase, 2000).

2.3.5. Okul İklimi ve Yönetici Davranışları

Eğitim kurumlarının temelinde insan vardır. Bundan dolayı gerek insan ilişkileri gerekse bu ilişkilerin yönetilmesi fazlasıyla önemlidir. Eğitim yönetimi kapsamı içinde olan insan ilişkileri, örgütteki çalışanlarını bir arada tutup düzene sokarak, çalışabilir pozisyona getirmeyi hedef edinen bir yönetim eylemidir (Başaran, 1994).

Okulların hedeflerine ulaşabilmeleri, eğitim öğretim faaliyetlerin başarılı bir şekilde yürütülmesinden sorumlu olan müdürlerin etkin olmasıyla ilişkilidir. Bunun yanında yöneticilerin; öğretmen ve öğrencilerle olan ilişkileri okul iklimine etki edeceğinden yöneticilerin tavır ve davranışlarında titiz olmaları önem arz etmektedir (Özçiçek, 2016).

Okul ikliminin şekillenmesinde yönetici davranışları etkilidir. Yöneticiler okul hedeflerinin belirlenmesinde yön gösterici bir pozisyona sahiptir. Bunun yanında yöneticilerin lider özellikleri de iklimle ilişkilidir. Yönetici okul iklimini oluştururken dört farklı davranış gösterebilir (Dağlı, 1996):

a. Yüksek bakma: Yöneticinin canlı ve sıcak bir ilişki yerine kurallar silsilesi içinde hiyerarşiyi yönetilenlere iliklerine kadar hissettirip onlar ile arasında psikolojik bir duvar oluşturmasıdır.

b. Yakından kontrol: Yöneticinin üst perdeden emirler veren tek yönlü iletişimin olduğu yönetilenlerin düşüncelerinin arka plana atıldığı denetim yöntemidir.

c. İşe dönüklük: Yöneticinin rol model anlayışını benimseyip öğretmenlerinin örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlama yönünde motive olmasını sağlayan davranışlar bütünüdür.

d. Anlayış gösterme: Öğretmeninin kendini değerli hissetmesini sağlayarak hümanist bir tutum takınan yönetici davranışlarını niteler. Yönetici güçlü bir iletişim için aktif bir rol üstlenir.

2.4. Olumlu İklim

Orpinas ve Horne (2006) okulda olumlu bir iklimin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin sekiz kritik alan (öğretimde mükemmellik, okul değerleri, güçlü yanlar ve sorunlara karşı farkındalık, politikalar ve sorumluluk, ilgi ve saygı, öğretmen desteği, fiziksel çevre özellikleri) tanımlamıştır:

Olumlu iklimin oluşması için kritik alanlardan biri fiziksel çevredir. Öncelikle fiziksel çevre özelliklerinin yerinde olması gerekir. Okulun temiz olması, estetik görünümünün yerinde olması, güvenlik unsurlarının istenilen düzeyde olması gerekmektedir (Çalık vd., 2011).

Diğer bir kritik alan ise okul değerleridir. Bu alanına baktığımızda, Açık ve anlaşılır aynı zamanda herkes tarafından kabul edilir olması gerekir. Hangi değerlerin ön planda tutulduğu açık olmalıdır (Tan ve Ceylan, 2018). Bununla ilişkili olan diğer bir alan ise politikalar ve sorumluluktur. Okulun politika ve sorumluluklarının da açık olması gerekmektedir. Politikaların belirlenmesinde öğretmenlerin sürece dâhil edilmesi, politikaların açık olması okul iklimini etkileyecektir (Ukuşlu vd., 2023).

Okulun net bir şekilde ortaya koyması gerektiği başka bir alan ise güçlü yanlar ve sorunlara karşı farkındalıktır. Sorunları çözmek için öncelikle sorunların farkında olmak gerekir. Bunun içinde okulun güçlü yanlarının yanı sıra geliştirilmesi gereken alanların da belirlenmesi gerekmektedir. (Çalık vd., 2011).

Öğretmen desteği olumlu bir iklim için diğerkritik bir alandır. Olumlu bir iklimin kilit taşı olan öğretmenlerin desteklenmesi gerekir. Diğeryandan öğrencilerin de öğretmen desteğini hissetmeleri gerekmektedir. Öğrencilere verilen desteğin yanında öğrencilerin öfke düzeyini aşağı düşürmek bunun yanında şiddet eğilimini düşürmek için öğrencilerle ilgilenmeli ve onlara saygı gösterilmelidir. Son olarak da öğretimde mükemmelliğin sağlanması için hedeflerden öte öğrencilerin motivesi, öğrenci davranışlarının etkili bir şekilde yönetilmesi önemlidir (Çalık vd., 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmada incelenen örgütsel güven ve okul iklimine ilişkin yapılan çalışmalar anlatılmıştır.

3.1. Örgütsel Güven Ve Okul İklimi İle İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Akşit (2024) "meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlamıştır. Bu amaçla Denizli ilindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden 222 öğretmen ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kürtül (2024) "okullarda psikolojik iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında okullarda psikolojik iklim ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Bu amaçla 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ilinde bulunan 473 öğretmen ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma neticesine öğretmenlerin psikolojik iklim düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü, doğrusal, anlamlı ve çok güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taş ve Akın (2023) "ortaokul öğretmenlerinde örgütsel güven ve okul iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: İkizce örneği" başlıklı çalışmalarında ortaokul öğretmenlerinin algısına göre örgütsel güven ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla Ordu ilinde görevli 72 ortaokul öğretmeni ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, ortaokul öğretmenlerine göre örgütsel güven ile okul iklimi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başaran (2022) "okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Giresun ili örneği)" başlıklı çalışmada okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Araştırmasını Giresun il merkezindeki, MEB'e bağlı kamusal ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 1802 öğretmenden 363'ü ile tamamlamıştır. Araştırma sonucunda okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli ilişki bulunduğu tespit edilmiş ayrıca okul mutluluğunun öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin olumlu bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aymak (2021) "örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın örgüt iklimi etkisi üzerine bir araştırma" başlıklı çalışmada örgüt iklimi, örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının önemini belirlenmesi ve bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerin ortaya koyması amaçlamıştır. Bu araştırma Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde çalışanların örgütsel güvenlerinin örgüt iklimi üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Ertuk (2021) "okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasındaki ilişkisinin incelenmesine çalışmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 25 ilçede görev yapmakta olan 375 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Gürbüz (2020) "öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki" başlıklı çalışmada İstanbul ilindeki devlet okulları ve özel okullardaki öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta, örgütsel güven düzeylerinin ise yüksek seviyede çıkmıştır.

Çetiner (2019) "ilkokullardaki örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki" başlıklı çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmenlerin

örgütsel kültür düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlamıştır. Bu araştırma Şanlıurfa ilinde gerçekleştirilmiş ve tüm ilkokullarda görev yapan 350 öğretmen ve yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel kültür ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Durgun (2019) "örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi" adlı çalışmasında örgüt kültürünün örgütsel güveni etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla İzmir'de herhangi bir üniversitede akademisyen olarak çalışan 392 bireye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt kültürü ve örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kandemir ve Nartgün (2019) "özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişki" başlıklı çalışmalarında özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürüne ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu amaçla Bolu ve Düzce il merkezlerinde özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü algı düzeyleri arasında yüksek derecede pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kıyılıoğlu (2019) "okullardaki iletişim ortamı ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı çalışmasında okullardaki iletişim ortamı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada İstanbul ilindeki 396 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda okulların iletişim ortamı ve örgütsel güven arasında formal iletişim ile genel güven eğilimi arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bunun yanında yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven arasında pozitif yönde anlamlı, informal iletişim ise düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Serdar (2019) "sivil toplum örgütlerinde gönüllü çalışanların örgüt iklimi algılarının örgütsel güven üzerine etkisi" başlıklı çalışmasında sivil toplum örgütlerinden olan vakıflar ve derneklerdeki gönüllü çalışanların örgütsel iklim algılarının örgütsel güvenleri üzerindeki etkisini irdelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, Türkiye'de faaliyet gösteren vakıf ve derneklerde gönüllü olarak çalışan 207 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, sivil toplum örgütlerinde gönüllü

Çalışanların rgt iklimi algılarının, rgtsel güven üzerine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydan ve Kaya (2018) "hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi" adlı çalışmalarında hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amaçlamışlardır. Bu amaçla, Ankara'daki bir niversite hastanesi klinik ve polikliniklerinde çalışan 167 hemşireye ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin genel etik iklim algı puanı ile genel örgütsel güven puanı arasında yüksek düzeyde (0,704) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

Canlı (2016) "okul mdrlерinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi" başlıklı çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre okul mdrlерinin öğretmenlere güveninin okul iklimine olan etkisini belirlemeyi çalışmıştır. Bu amaçla, Adıyaman ili merkez ile belediye sınırları içerisinde bulunan ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan 3365 öğretmenle çalışmasını yürütmüştür. Araştırmada, okul mdrlерinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisine yönelik görüşlerde demokratik bir ortam oluşacağı, öğretmenlerin kendilerini okula adayacakları, etkileşimin olacağı, başarıya yönelik etkenlerin oluşacağı ve çatışmanın olmayacağı tespitlerine ulaşılmıştır.

Gn (2016) "hastanelerde örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında örgüt iklimi ve örgütsel güvenin hangi boyutlarda olması gerektiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla, iki kamu hastanesindeki çalışanlara anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt iklimi ile örgütsel güven düzeyi arasında orta derecede pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Polat (2015) "rgtsel kültürün örgütsel güven üzerine etkisine yönelik alan araştırması" başlıklı çalışmasında örgütsel kültürün örgütsel güven üzerinde etkili olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren tüm özel hastane işletmesi personellerinden 408 katılımcıya ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün örgütsel güven duygusu ile düşük düzeyde istatistik yönden anlamlı pozitif bir ilişki olduğu soncuna ulaşılmıştır.

Ayık (2014) "ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı çalışmalarında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ile örgütsel güven arasındaki ilişkiler incelenmesi amaçlamıştır. Bu amaçla Erzurum ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 250 öğretmen ile çalışma yapılmıştır. Araştırma neticesinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel güven algılarına ilişkin toplam puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çiftçi (2014) " ilköğretim öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi batman ili örneği" başlıklı çalışmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarılması amaçlamıştır. Bu amaçla Batman il ve ilçelerinin merkezindeki ilkokullarda görev yapan toplam 418 öğretmenle çalışma yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile örgütlerine duydukları güven arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, olumlu örgüt iklimi algısının, örgüte olan güven düzeyini yükselttiği sonucuna varılmıştır.

Uçar Şahmelikoğlu (2013) "ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, İstanbul ilindeki toplam 29 ortaöğretim okulunda çalışan yönetici ve öğretmenlerden 301 kişiye ölçek uygulanmıştır. Araştırmada, örgütsel güven ile örgütsel kültür arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasındaki ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur.

Büte (2011) "etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki" başlıklı çalışmada etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek ve birbirlerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla, Gaziantep'te faaliyet gösteren bir şirketin 437 çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmada, etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel (2009) "ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu amaçla devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel kültür ve alt boyutların algılama düzeyleri ile örgütsel güven ve alt boyutlarını algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucu, her iki ölçeğin ve alt boyutlarının tümü arasında 0,001 anlam düzeyinde pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yaşar (2005) "örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; Gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama" adlı çalışmasında örgütsel güven ve örgüt iklimi kavramlarını tanımlayarak örgütsel güven faktörlerinin örgüt iklimi faktörleri üzerindeki etkisini istatistiksel analizler yardımıyla incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla GÜRTEKS ve A firmalarında yapılan saha araştırmaları yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel güven faktörlerinden üste duyulan güven, katılım ve verimlilik değişkenleri ile örgütsel iklim arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Örgütsel Güven Ve Okul İklimi İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Braddock (2015) "ilkokul öğretmenlerinin gözünden okul liderinin davranışlarının öğretmen güveni ve örgütsel iklimine etkisi" başlıklı çalışmasında okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerin güven algıları ve örgütsel iklim üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma, özellikle ilkokul öğretmenlerinin perspektifinden okul yönetiminin okuldaki güven ortamını ve genel iklimi nasıl şekillendirdiğini araştırmaktadır. Araştırma sonucunda, okul yönetici davranışlarının öğretmenlerin okul iklimi ve güven algılarını iyileştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. bu çalışmada, okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerin okul iklimini ve güven algılarını nasıl şekillendirdiği vurgulamaktadır.

Tschannen-Moran ve Gareis (2015) "okul liderine duyulan öğretmen güveni: yüksek performanslı okullarda temel bir unsur" başlıklı çalışmasında öğretmenlerin okul müdürlerine duyduğu güvenin, okulun başarısında ne kadar önemli bir rol oynadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, okul müdürüne duyulan güvenin, öğretmenlerin okul iklimi ve genel okul performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zhang (2014) "okul iklimi ve öğretmen güveni arasındaki ilişki: Şanghay'daki ilkokullarda bir inceleme" başlıklı çalışmasında, okul iklimi ile öğretmenlerin okul liderlerine duyduğu güven arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, Şanghay'daki ilkokullarda yapılmış olup öğretmenlerin okul iklimine dair algılarına dayalı veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda, okul iklimi ile öğretmen güveni arasındaki güçlü ilişki olduğu, okul iklimi ne kadar olumlu ve güvenli olursa öğretmenlerin okul müdürlerine duyduğu güven o kadar artmakta ve bu da okulun genel başarısını iyileştirmektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Mayerson (2010) tarafından yazılan "okul iklimi, güven, destekleyici yapılar ve algılanan okul etkililiği arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında; okul iklimi, güven, okul yapıları ve okulun algılanan etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; okul iklimi ile öğretmenlerin okul liderlerine duyduğu güven arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu, okulda güvenli ve destekleyici bir ortam oluşturulduğunda öğretmenlerin güven algıları arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Young (2009) "liselere ait okul iklimi ve karşılıklı güven arasındaki ilişki" başlıklı çalışmasında, okul iklimi ile karşılıklı güven arasındaki ilişkiyi yüksek okullarda incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda; okul iklimi ile karşılıklı güven arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve güvenin okulun genel başarısına katkı sağladığı, bunun yanında karşılıklı güvenin okulda işbirliğini teşvik ettiği ve okul iklimini olumlu yönde iyileştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Guy (2007) "Virginia liselerinde örgütsel adalet algıları: okul iklimi ve öğretmen güveni ile ilişkisini inceleyen bir araştırma" başlıklı çalışmasında, örgütsel adalet ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemenin yanı sıra örgütsel adalet ve okul güveni arasındaki bağı araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet algılarının, okul iklimi ve öğretmenlerin okul liderlerine olan güven algılarıyla güçlü bir ilişki içinde olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Hoy vd., (2002) tarafından yazılan "liselere yönelik örgütsel iklim endeksinin geliştirilmesi: ölçümü ve öğretmen güveni ile ilişkisi" başlıklı çalışmalarında okul iklimini ölçmek için örgüt iklimi endeksi adlı bir araç geliştirmiştir ve okul ikliminin öğretmenler arasındaki güvenle nasıl ilişkili olduğunu incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, okul iklimi ile öğretmenler arasındaki güvenin birbirini

etkileyen ve okulun genel başarısını artıran önemli faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel güven ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen gerek yurt içi gerekse yurt dışında yapılan çeşitli çalışmalar, bu iki kavramın birbiri ile ilişkili unsurlar olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar, olumlu bir okul ikliminin öğretmenler arasındaki güveni artırırken, güven ortamının da okul iklimini iyileştirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda daha verimli bir eğitim ortamı oluşabilmekte, öğretmenlerin iş tatminleri ve öğrencilerin başarısı da arttırabilmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

Araştırmada temel amaç değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan çalışma ilişkisel model ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel model en az iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ya da değişimin derecesini saptamak için kullanılan model olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2011). İlişkisel modelde değişkenlerin birlikte olan değişimleri ve bu değişimin nasıl olduğunu incelemek amaçlanır(Fraenkel, Wallen & Hyun, 1993).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Ağrı ilinin Hamur ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve anketler gönderilmiştir. Hamur'da çalışan 362 öğretmene gönderilen ankete dönüş yapan, formları eksiksiz ve özenli dolduran 341 öğretmenden elde edilen veriler analize dahil edilmiştir.

Araştırmacı Ağrı ilinin Hamur ilçesinde görev yaptığı ve bütün öğretmenlere uygulama yapma imkanına sahip olduğu için evrenin tamamına ulaşılabilirliği nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiş, araştırma Hamur ilçesindeki tüm öğretmenler dahil edilerek gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evren grubunu oluşturan öğretmenlerin sahip olduğu demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.Evren Grubundaki Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	187	54.8
	Kadın	154	45.2
Yaş	23-27	81	23.8
	28-32	133	39.0
	33-37	80	23.5
	38 yaş ve üzeri	47	13.8
Eğitim Durumu	Lisans	288	84.7
	Yüksek Lisans ve üzeri	52	15.3
Görev Yaptığı Okul Türü	Okul Öncesi	23	6.8
	İlkokul	127	37.4
	Ortaokul	122	35.9
	Lise	68	20.0
Mesleki Kıdem	1 yıl	45	13.7
	2-6 yıl	146	44.5
	7-11 yıl	89	27.1
	12 yıl ve üzeri	48	14.6
Okuldaki Çalışma Süresi	1 yıl	116	34.0
	2-4 yıl	148	43.4
	5 yıl ve üzeri	77	22.6
Yöneticiyle Çalışma Süresi	1 yıl	158	46.3
	2-5 yıl	145	42.5
	6 yıl ve üzeri	38	11.1

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmadaki veriler, üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılarak elde edilmiştir. İlk bölüm araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Demografik Bilgi Formudur. İkinci bölümde öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyini ölçmek üzere kullanılan “Okul İklimi Ölçeği” yer almaktadır. Üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmek amacıyla “Çok Amaçlı T Ölçeği” kullanılmıştır.

4.3.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev yaptıkları okul kademesi, mesleki kıdemleri, şu anda görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri ve yöneticileri ile çalışma sürelerine ilişkin sorular yer almaktadır.

4.3.2. Okul İklimi Ölçeği

Bu bölümde öğretmenlerin okul iklimi algılarını belirlemek amacıyla Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından Okul İklimi Ölçeği beşli likert tipinde derecelendirilmiş ve 23 maddeden oluştuğu ortaya konulmuştur. Ölçek liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, samimiyet, başarı etkenleri ve çatışma boyutu olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ve boyutlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.Okul İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları

Alt Boyutlar	İlgili Ölçek Maddeleri
Demokratiklik ve Okula Adanmışlık	1,2,3,4,5,6
Liderlik ve Etkileşim	7,8,9,10,11,12
Başarı Etkenleri	13,14,15,16
Samimiyet	17,18,19
Çatışma	20,21,22,23

Canlı vd. (2018) tarafından yapılan geçerlik çalışmasında,faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerleri $\chi^2 / Sd = 3.080$, $GFI = .910$, $AGFI = .886$, $NNFI (TLI) = .926$, $CFI = .937$, $RMSEA = .059$, $RMR = .057$ olarak belirtilmiştir. Ayrıca ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı *demokratiklik ve okula adanma* boyutu için “.923”, *liderlik ve etkileşim* boyutu için “.962”, *başarı etkenleri* boyutu için “.826”, *samimiyet* boyutu için “.914” ve *çatışma* boyutu için “.946” olarak belirtilmiştir (Canlı vd., 2018).

Bu araştırmada öğretmenlerin okul iklimi algılarını ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçekte 19 olumlu ve 4 olumsuz madde vardır. Ölçekteki maddeler (5) Her zaman, (4) Çoğunlukla, (3) Bazen, (2) Nadiren ile (1) Hiçbir zaman şeklinde puanlanmaktadır. Veriler kodlanırken ölçekteki olumlu maddeler 1,2,3,4,5 şeklinde; olumsuz maddeler ise ters çevrilmiş ve 5,4,3,2,1 şeklinde kodlanmıştır. Ölçeğin bütünü için yapılan güvenirlik testi sonucunda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “.91” olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı ve altboyutları için yapılan güvenirlik testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.Okul İklimi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alpha's İç Tutarlık Katsayısı
Demokratiklik ve Okula Adanmışlık	.83
Liderlik ve Etkileşim	.90
Başarı Etkenleri	.78
Samimiyet	.86
Çatışma	.88
Okul İklimi	.91

Bu araştırma kapsamında ölçeğin tamamı için yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.Okul İklimi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Değerleri	Mükemmel Uyum (M)	Kabul Edilebilir Uyum (K)	Beş Faktörlü Model
p*	> .01 ya da .05	<.01 ya da .05	.001 (M)
x² /sd	≤ 2	2-5	2.69(K)
RMSEA	≤ .05	≤ .08	.07 (K)
SRMR	≤ .05	≤ .08	.05 (M)
GFI	≥ .95	≥ .90	.98 (M)
TLI	≥ .95	≥ .90	.90 (K)
CFI	≥ .97	≥ .95	.91(K)
NFI	≥ .95	≥ .90	.87 (K)
NNFI	≥ .95	≥ .90	.90 (K)

Yapılan faktör analizisonucunda elde edilen verilerin mükemmel veya kabul edilebilir değerler aralığında olduğu tespit edilmiştir.

4.3.3. Çok Amaçlı T Ölçeği

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Çok Amaçlı T Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından uyarlanan Çok Amaçlı T Ölçeği beşli Likert tipinde derecelendirilmiş 20 maddeden oluştuğu ortaya konulmuştur (Özer vd., 2006). Ölçek meslektaşlara güven, öğrenci ve velilere güven ve müdüre güven olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ve boyutlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.Çok Amaçlı T Ölçeği ve Alt Boyutları

Alt Boyutlar	İlgili Ölçek Maddeleri
Meslektaşlara Güven	2, 4, 7, 11, 14, 16, 17
Öğrenci ve Velilere Güven	1, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 19
Müdürle Güven	3, 5, 6 10, 20

Ölçekte meslektaşlara güven boyutunda 8 öğrenci ve velilere güven boyutunda 7 ve müdürle güven boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 20 madde bulunmaktadır.Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının (Cronbach's Alpha) meslektaşlara güven boyutunda.82, öğrenci ve velilere güven boyutunda .70, müdürle güvenboyutunda.87 ve ölçeğin geneli için .86 olarak belirtilmiştir(Özer vd., 2006).

Bu araştırmada kullanılanölçekteki maddeler (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Çoğunlukla Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (2) Kısmen Katılıyorum ile (1) Katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.Bu araştırma kapsamında ölçeğin bütünü için Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamı ve altboyutları için yapılan güvenirlik testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.Çok Amaçlı T Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alpha's İç TutarlılıkKatsayısı
Meslektaşlara Güven	.93
Öğrenci ve Velilere Güven	.86
Müdürle Güven	.91
Örgütsel Güven	.94

Bu araştırma kapsamında ölçeğin tamamı için yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.Çok Amaçlı T Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven Değerleri	Mükemmel Uyum (M)	Kabul Edilebilir Uyum (K)	Üç Faktörlü Model
p^*	> .01 ya da .05	<.01 ya da .05	.001 (M)
χ^2 /sd	≤ 2	2-5	2.97 (K)
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$	.08 (K)
SRMR	$\leq .05$	$\leq .08$	.05 (M)
GFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.98 (M)
TLI	$\geq .95$	$\geq .90$	.93 (K)
CFI	$\geq .97$	$\geq .95$	.94 (K)
NFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.91 (K)
NNFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.93 (K)

Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen verilerin mükemmel veya kabul edilebilir değerler aralığında olduğu tespit edilmiştir.

4.4 .Verilerin Toplanması

“Demografik Bilgi Formu”, “Okul İklimi Ölçeği” ve “Çok Amaçlı T Ölçeği”ni kullanmak ve uygulamak için etik izin ve uygulama izinleri alınmıştır. Veriler üç ölçeğin art arda yer aldığı bir çevrimiçi anket formu (Google Form) oluşturularak dijital ortamda toplanmıştır. Birinci bölümde araştırmada kullanılmak üzere demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla veri toplama araçlarından ‘Demografik Bilgi Formu’ kullanılmıştır. İkinci bölümde öğretmenlerin okul iklimi algısını belirlemek amacıyla “Okul iklimi Ölçeği” uygulanmıştır. Ardından üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla “Çok Amaçlı T Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler 2024-2025 öğretim yılında Ağrı ilinin Hamur ilçesinde görev yapan 362 öğretmene uygulanmıştır. Dikkatsiz katılımcılar tespit edilerek 20 ölçek analizden hariç tutulmuş ve analizler 341 öğretmenden toplanan veriler üzerinden yapılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmada kapsamında elde edilen veriler araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Veriler SPSS 22.0 ve AMOS 24 programları üzerinden analiz edilmiştir. Verilerin analizinde istatistiki işlemlerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama, bağımsız gruplar için T Testi, Tek Yönlü Varyans

Analizi, Pearson Korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Ölçme araçlarından alınabilecek en düşük puan 1.00; en yüksek puan ise 5.00'tir. Ölçeklerin 5'li likert tipi olduğu göz önünde bulundurulduğunda puan dağılımı 1.00-1.80, 1.81-2.60, 2.61-3.40, 3.41-4.20, 4.21-5.00 aralığında olduğu belirlenmiştir. Buna göre okul iklimi ölçeği için 1.00 ile 1.80 arası 'Hiçbir Zaman' aralığına; 1.81 ile 2.60 aralığı 'Nadiren' aralığına; 2.61-3.40 arası 'Bazen' aralığına; 3.41 ile 4.20 arası 'Çoğunlukla' aralığına ve 4.20 ile 5.00 arası 'Her Zaman' aralığına karşılık gelmektedir. Örgütsel Güven ölçeği için 1.00 ile 1.80 arası 'Katılmıyorum' aralığına; 1.81 ile 2.60 aralığı 'Kısmen Katılıyorum' aralığına; 2.61-3.40 arası 'Orta Düzeyde Katılıyorum' aralığına; 3.41 ile 4.20 arası 'Çoğunlukla Katılıyorum' aralığına ve 4.20 ile 5.00 arası 'Tamamen Katılıyorum' aralığına karşılık gelmektedir. Analiz bulguları yorumlanırken anlamlılık düzeyi .05 olarak dikkate alınmıştır.

Çarpıklık katsayısının 0 olması ortalamaya göre simetrik olduğu anlamına gelmekte; negatif bir değerde olması sola, pozitif bir değerde olması ise sağa çarpıklığı ifade eder (Cohen, 1988). Ölçeklere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.Basıklık-Çarpıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Okul İklimi Ölçeği (Genel)	-.32	-.22
Meslektaşlara Güven	-.39	.25
Öğrenci ve Velilere Güven	.19	-.16
Müdürle Güven	-1.10	1.20
Örgütsel Güven Ölçeği (Genel)	-.07	-.08

Verilerin dağılımını incelendiğinde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin -1 ile +1 arasında veya yakın değerlerde olması açısından normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Analizlerde esas olan puanların önemli bir sapma göstermemesi şeklinde yorumlanabilir (Cohen, 1988;Akt. Büyüköztürk, 2011).Ölçümlere ilişkin Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 aralığına yakın olduğu tespit edilmiş ve bu sebeple araştırmada parametrik testler uygulanmıştır.

Korelasyon katsayısı yorumlanırken tam uzlaşan aralıkların olmamakla birlikte; mutlak değer olarak, 0.00-0.30 aralığındaki değerler değişkenler arasındaki düşük düzeyde ilişkiyi; 0.30-0.70 aralığındaki değerler orta düzeydeki ilişkiyi; 0.71-1.00 değeri yüksek düzeyde ilişkiyi belirtmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Araştırma kapsamında grupların ortalama puanları arasındaki farkın anlamlılığı test edilmiş ve bu amaçla gruplar arası desenler için geliştirilen ANOVA kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Varyans analizinde varyansların homojen dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Levene testi uygulanmış ve varyansların homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5.BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin Okul İklimi Ölçeği ve Çok Amaçlı T testi ölçeğine verdiği yanıtlar, araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizleri sonucu ulaşılan bulgular alt problemlerin sırası dikkate alınarak aşağıda sunulmuştur.

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla betimsel istatistiksel analizler yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Ölçme araçlarından elde edilen ölçümlere ait betimsel istatistikler

Değişken	n	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ss	Mod	Medyan
Okul İklimi Ölçeği (Genel)	341	2.50	5.00	4.01	.51	4.04	4.04
Meslektaşlara Güven	341	1.57	5.00	3.91	.69	4.00	4.00
Öğrenci ve Velilere Güven	341	1.50	5.00	3.27	.70	2.88	3.25
Müdüre Güven	341	1.00	5.00	4.00	.87	4.00	4.00
Örgütsel Güven Ölçeği (Genel)	341	1.85	5.00	3.68	.63	3.90	3.70

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin ortalamalarının ($\bar{X}$ = 4.01, ss= .51) “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde ve örgütsel güvene yönelik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 3.68, ss= .63) “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutları incelendiğinde ise, meslektaşlara güven aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ = 3.91, ss= .69) “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde; öğrenci ve velilere güven aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ = 3.27, ss= .70) “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyinde, müdüre güven aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ = 4.00, ss= .87) “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçekteki ifadelerden alınabilecek minimum puan 1.00, maksimum puan ise 5.00'tir. Bu bağlamda ölçek ifadelerinden ve alt boyutlarından alınan minimum değerlerin farklı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca mod ve medyan değerleri açısından incelendiğinde öğrenci ve velilere güvenin diğer faktörlere göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla bağımsız örneklem için t testi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Okul İklimi	Erkek	187	4.04	.53	.92	339	.358
	Kadın	154	3.98	.48			
Örgütsel Güven	Erkek	187	3.72	.68	1.32	339	.187
	Kadın	154	3.63	.56			

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{335}=0.39$; $p>.05$). Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{339}=0.39$; $p>.05$). Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla bağımsız örneklem için t testi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Okul İklimi (Genel)	Lisans	288	4.05	.49	2.56	338	.011*
	Lisansüstü	52	3.85	.58			
Örgütsel Güven (Genel)	Lisans	288	3.71	.61	2.01	338	.081
	Lisansüstü	52	3.52	.73			

* $p < .05$

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir ($F_{338} = 2.56$; $p < .05$). Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin, lisansüstü mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{338} = 2.01$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin eğitim durumu fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Okul İklimi (Genel)	Okul öncesi ve İlkokul	150	4.07	.48	Gruplar Ar. Grupİçi	1.393 85.785	3 336	1.819	.143
	Ortaokul	122	4.04	.49	Toplam	87.178	339		
	Lise	68	3.90	.57					
	Toplam	340	4.02	.51					
Örgütsel Güven (Genel)	Okul öncesi ve İlkokul	150	3.73	.57	Gruplar Ar. Grupİçi	.670 134.060	3 336	.560	.642
	Ortaokul	122	3.66	.65	Toplam	134.730	339		
	Lise	68	3.61	.69					
	Toplam	340	3.68	.63					

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin çalıştıkları okulun türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{3,339} = 1.819$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin okul türü fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{3,339} = .560$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları öğretmenlerin yaşı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

Değişken	Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Okul İklimi (Genel)	23-27	81	4.03	.46	Gruplar Ar.	.227	3		
	28-32	133	4.02	.53	Grupİçi	86.956	337		
	33-37	80	4.03	.52	Toplam	87.182	340	.293	.831
	38 veüzeri	47	3.95	.51					
	Toplam	341	4.02	.51					
Örgütsel Güven (Genel)	23-27	81	3.79	.63	Gruplar Ar.	2.195	3		
	28-32	133	3.65	.60	Grupİçi	132.565	337		
	33-37	80	3.70	.68	Toplam	134.760	340	1.860	.136
	38 veüzeri	47	3.53	.62					
	Toplam	341	3.68	.63					

Tablo 13 incelendiğinde,öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir($F_{3,340} = .293$; $p > .05$).Buna göre öğretmenlerin yaşları fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{3,340} = 1.860$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin yaşları fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılması

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Okul İklimi (Genel)	1 yıl	45	4.10	.49	Gruplar Ar.	.500	3	.641	.589
	2-6 yıl	146	4.03	.52	Grupİçi	84.158	324		
	7-11 yıl	89	3.99	.51	Toplam	84.658	327		
	12 yıl ve üzeri	48	3.96	.48					
	Toplam	328	4.02	.51					
Örgütsel Güven (Genel)	1 yıl	45	3.80	.57	Gruplar Ar.	1.528	3	1.285	.280
	2-6 yıl	146	3.66	.65	Grupİçi	128.494	324		
	7-11 yıl	89	3.71	.65	Toplam	130.022	327		
	12 yıl ve Üzeri	48	3.56	.58					
	Toplam	328	3.68	.63					

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir($F_{3,327} = .641$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{3,327} = 1.285$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdem düzeyleri fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması

Değişken	Okuldaki Görev Süresi	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Okul İklimi (Genel)	(1) 1 yıl	116	4.10	.47	Gruplar Ar.	1.385	2	2.728	.067
	(2) 2-4 yıl	148	4.00	.50	Grupİçi	85.797	338		
	(3) 5 yıl ve üzeri	77	3.93	.55	Toplam	87.182	340		
	Toplam	341	4.02	.51					
Örgütsel Güven (Genel)	(1) 1 yıl	116	3.77	.57	Gruplar Ar.	1.714	2	2.177	.115
	(2) 2-4 yıl	148	3.66	.65	Grupİçi	133.046	338		
	(3) 5 yılveüzeri	77	3.58	.67	Toplam	134.760	340		
	Toplam	341	3.68	.63					

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin çalıştıkları okuldaki görev süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{2,340} = 2.728$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin okuldaki görev süresi fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin çalıştığı okuldaki görev süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{2,340} = 2.177$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev süresi fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları yöneticiyle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi

yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16.Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması

Değişken	Yöneticilerle Çalışma Süreleri	n	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Okul İklimi (Genel)	(1) 1 yıl	158	4.05	.48	Gruplar Ar.	.619	2	1.209	.300
	(2) 2-5 yıl	145	3.97	.53	Grupİçi	86.563	338		
	(3) 6 yıl Ve Üzeri	38	4.08	.52	Toplam	87.182	340		
	Toplam	341	4.02	.51					
Örgütsel Güven (Genel)	(1) 1 yıl	158	3.70	.57	Gruplar Ar.	.904	2	1.141	.321
	(2) 2-5 yıl	145	3.62	.69	Grupİçi	133.856	338		
	(3) 6 yıl Ve Üzeri	38	3.78	.63	Toplam	134.760	340		
	Toplam	341	3.68	.63					

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin yöneticileriyle çalışma süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{2,340} = 1.209$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin yöneticileriyle çalışma süresi fark etmeksizin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin yöneticileriyle çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{2,340} = 1.141$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin yöneticileriyle çalışma süreleri fark etmeksizin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla Pearson Korelasyon analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17.Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken Adı	Okul İklimi	Meslektaşlara Güven	Öğrenci ve Veliye Güven	Müdürle Güven	Örgütsel Güven
Okul İklimi	1				
Meslektaşlara Güven	.770**	1			
Öğrenci ve Veliye Güven	.553**	.614**	1		
Müdürle Güven	.737**	.622**	.496**	1	
Örgütsel Güven	.799**	.875**	.856**	.808**	1

** p< .01

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimi algıları ile meslektaşlara güven algıları arasında güçlü düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r = .77$); okul iklimi ile öğrenci ve veliye güven algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r = .55$); okul iklimi ile müdürle güven algıları arasında güçlü düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r = .74$); okul iklimi ile örgütsel güven algıları arasında güçlü düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ($r = .80$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel güven algıları okul iklimi algılarını yordamakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 18’te sunulmuştur.

Tablo 18.Okul İklimi Algısının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.560	.091		17.226	.000		
Meslektaşlara Güven	.352	.031	.482	11.359	.000	.77	.53
Öğrenci ve Veliye Güven	.038	.028	.053	1.384	.167	.55	.08
Müdürle Güven	.239	.022	.411	10.676	.000	.74	.50
R= .839 F= 266.361		R ² = .701 p= .000					

Tablo 18'deki regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okul iklimi algısının yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, meslektaşlara güven, öğrenci ve veliye güven ve müdürle güven algıları birlikte okul iklimi algısı ile pozitif yönde, güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir ($R = .839$, $R^2 = .701$, $F = 266.361$, $p < .05$). Bu üç değişken birlikte okul iklimine ilişkin varyansın yaklaşık %70'ini açıklamaktadır.

Analiz sonuçlarına göre regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları ve p değerleri incelendiğinde; meslektaşlara güven ve müdürle güven algısının okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu; öğrenci ve veliye güven algısının ise öğretmenlerin okul iklimi algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan t değerleri incelendiğinde ise; müdürle güvenin okul iklimi üzerindeki görece etkisinin diğer değişkenlerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

6.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir. Elde edilen bulgular, alan yazında yapılan araştırmalar ile karşılaştırılarak tartışılmıştır. Son olarak bulgulardan hareketle uygulayıcı ve araştırmacılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları incelenmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının “Çoğunlukla” düzeyinde olduğu, örgütsel güven algılarının ise “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutları incelendiğinde ise, meslektaşlara güven düzeyinin “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu, öğrenci ve velilere güven düzeyinin “Orta Düzeyde Katılıyorum”, müdüre güven düzeyinin ise “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğine göre en yüksek değer alan güven boyutunun müdüre güven olduğu, daha sonra meslektaşlara güvenin geldiği, en düşük olarak öğrenci ve velilere güven boyutunun geldiği görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Ayık vd. (2014), Altunay (2017) araştırmalarında bu araştırmaya benzer olarak öğretmen algılarını incelemiş ve yöneticiye güven alt boyutunun en yüksek değeri aldığını ve paydaşlara güven alt boyutunun ise en düşük değeri aldığını tespit etmiştir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda öğretmenler iş bağlamında idarecilerine ve meslektaşlarına güvenmektedir. Fakat öğretmenlerin velilere ve öğrencilere güveni ise müdüre ve meslektaşlarına olan güvenine göre daha zayıftır. Burada öğretmenlerin öğrencilere ve velilere yönelik güven algısının zayıf olmasının nedeni öğretmenlerin meslektaşlarıyla ve idarecileri ile olan iletişimlerinin velilerle ve öğrencilerle kurdukları iletişime kıyasla daha güçlü olması olabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrencilere ve velilere olan güvenlerinin daha zayıf olmasının nedenlerinden bir başkası da öğrencilerin ve velilerin sorumluluklarını yeterince yerine getirmediğini

gözlemlerinden kaynaklı olabilir. Örgütsel güven okulun paydaşlarının birbirine güveni ile sağlanabilir. Alanyazında paydaşlar olarak karşılaşılan bu araştırmada da öğrenci ve veli olarak ifade edilen grup beklenen iş bölümünü veya üzerine düşen sorumlulukları titizlikle gerçekleştirmediği için öğretmenlerin güveninde en zayıf halkayı teşkil etmektedir. Müdür ve öğretmenler okul ile ilgili iş ve işleyişlerin tamamına ciddiyetle yaklaştığı fakat velilerin ve öğrencilerin aynı özveriye göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazın incelendiğinde Aydoğan (2019) öğretmenlerin okul iklimi algılarının “Kısmen Katılıyorum” olarak tespit etmiştir. Altunay (2017) öğretmenlerin örgütsel güven algılarını “Çoğunlukla Katılıyorum”; Demirdağ (2017) “Katılıyorum”; Polat ve Celep (2008) ise “Yüksek” olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarını dördümlük likert tipi ölçek üzerinden tespit eden Ayık vd. (2014) öğretmenlerin okul iklimi algılarının bu araştırmadan farklı olarak “Bazen Olur” düzeyinde, örgütsel güven algılarının ise beşli likert tipi ölçek üzerinden “Bazen” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Şenel ve Buluç (2016) ise öğretmenlerin okul iklimi algılarının “Genellikle” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları bu araştırmada beş altboyut açısından incelenmiştir. Alanyazın incelendiğinde farklı altboyutlardan oluşan ölçek araçlarından ve farklı öğretmen gruplarından elde edilen verilerden farklı sonuçlara ulaşılması anlaşılabılır. Öğretmenlerin farklı okul iklimlerinden farklı algılar edinmesi ve bunun okuldan okula farklılık göstermesi çalıştıkları kurumların farklı olmasından kaynaklıdır. Bu bağlamda okulların farklı dinamikleri, öğretmenlerin çalıştığı okul bağlamında sahip oldukları okul iklimi algılarını da değiştirmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algılarının çoğunlukla düzeyinde olmasından yola çıkılarak öğretmenlerin görüşüne göre Hamur ilçesindeki okulların olumlu okul iklimine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırma bulgularına benzer şekilde okul iklimi algısının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını belirten araştırmalar mevcuttur (Aydoğan, 2019; Bakkal & Radmard, 2020; Dilbaz

Sayın, 2017; Sezgin & Kılınç, 2011; Şahin & Atbaşı, 2020). Bununla beraber Emerce vd. (2022) çalışmalarında okul iklimi algılarını inceledikleri araştırmalarında erkek öğretmenlerin okul iklimi algılarının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmadan farklı olarak anlamlı fark tespit edilen araştırmalarda erkek öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Fakat bu araştırma kapsamında ölçek genelinden elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin okul iklimi algıları cinsiyet değişkeni açısından değişkenlik göstermemektedir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmaya benzer şekilde örgütsel güven algısının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını belirten araştırmalar da mevcuttur (Altun, 2010; Altunay, 2017; Polat ve Celep, 2008). Özer vd.(2006) ise bu araştırma sonuçlarından farklı olarak erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okullarındaki örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmayla benzerlik gösteren araştırmalar cinsiyetin örgütsel güven algısını etkilemediği sonucuna varmışlardır. Bu araştırmadan farklı olarak anlamlı fark tespit edilen araştırmalarda erkek öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Fakat bu araştırma kapsamında ölçek genelinden elde edilen bulgular ışığında cinsiyetten farklı faktörlerin öğretmenlerin örgütsel güven algıları üzerinde etkili olabileceği yorumu yapılabilir.

Araştırmanın üçüncü problemünde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları eğitim düzeyi değişkeni açısından incelenmiştir. Eğitim düzeyi açısından lisans mezunu öğretmenlerin okul iklimi algıları lisansüstü derecesine sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Alanyazında Emerce vd. (2022) da çalışmalarında lisans mezunu öğretmenlerin okul iklimi algılarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bakkal ve Radmard (2020) ile Dilbaz Sayın (2017) ise araştırmalarında bu araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin okul iklimi algısının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Öğretmenlerin bu araştırmadan farklı olarak eğitim düzeyinin okul iklimi algılarına etkisinin olmadığı sonucu, örneklem grubunun farklı olması, uygulanan ölçeğin farklı olması, araştırmaların gerçekleştirildiği zaman dilimlerinin farklı olması gibi etkenlerden kaynaklı olabilir. Bu araştırmada ise lisansüstü mezunu öğretmenlerin okul iklimi algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi fazla olan öğretmenlerin farkındalığının daha yüksek ve daha sorgulayan çalışanlar olması beklenebilir. Bu

bağlamda eğitim düzeyi yüksek öğretmenler daha yüksek farkındalığa sahip oldukları için okuldaki işleri daha titizlikle takip ettiği ve benzer farkındalığı ve özveriye okulun iklimini etkileyen diğer unsurlara yansıttığı ve bu sebeple okul iklimi algılarının lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha düşük olduğu yorumu yapılabilir. Bununla birlikte bu durumun daha derinlemesine araştırılması gerektiği de söylenebilir.

Örgütsel güven açısından ise, öğretmenlerin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Altun (2010) ile Baş ve Şentürk (2011) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada eğitim düzeyinin örgütsel güven algısına etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın dördüncü probleminde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları okul türü değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve okul iklimi algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında Bakkal ve Radmard (2020) da çalışmalarında öğretmenlerin okul iklimi algılarının okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini belirtmektedir. Dilbaz Sayın (2017) ise bu çalışmadan farklı olarak okul öncesi öğretmenlerinin okul iklimi algılarının ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu, Şahin ve Atbaşı (2020) ise araştırmalarında ilkökul düzeyinde çalışan öğretmenlerin ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre okul iklimi algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirten çalışmalarda da okul öncesi ve ilkökul öğretmenlerinin okul iklimi algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmaması ise öğretmenlerin okul iklimi algılarının okulun türüne göre değişmediği anlamına gelir. Altun (2010), Altunay (2017), Özer vd. (2006) de çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini belirtmektedir. Bu durum, okul türünden farklı etkenlerin öğretmenlerin örgütsel güven algıları üzerinde etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın beşinci probleminde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları yaş değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve okul iklimi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Alanyazın incelendiğinde Aydoğan (2019) da öğretmenlerin okul iklimi algılarının yaş değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin yaşı okul iklimi algısına etki eden bir değişken değildir. Bununla beraber yaş değişkeni daha farklı örneklem gruplarında okul iklimini etkileyen bir faktör olarak yer alabilir. Altun (2010) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini belirtmektedir. Sarıkaya (2019) bu araştırmadan farklı olarak araştırmasında 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel güven algılarının diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu açıdan araştırma sonuçlarının alanyazındaki çalışmalardan örneklem grubu farkı nedeniyle ayrıldığı ayrıca bu değişkenlere yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmanın altıncı problemde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve okul iklimi algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında öğretmenlerin okul iklimi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini tespit eden çalışmalara rastlanmıştır (Bakkal & Radmard, 2020; Dilbaz Sayın, 2017; Sezgin & Kılınç, 2011). Aydoğan (2019), Şahin ve Atbaş (2020) ise bu araştırmadan farklı olarak araştırmalarında mesleki kıdem değişkeni ile okul iklimi arasında anlamlı fark tespit etmiştir. Aydoğan (2019) mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okul iklimi algılarının diğer gruplardaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, Şahin ve Atbaş (2020) ise 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin 16-21 yıl arasında görev yapan öğretmenlere göre okul iklimi algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Alanyazın incelendiğinde mesleki kıdem açısından deneyimli öğretmenlerin okul iklimi algılarının daha yüksek olduğu bulgularına rastlanmıştır. Bu çalışmada ise mesleki kıdemi farklı grupların okul iklimi algılarını benzer bulunması araştırmanın yapıldığı dönem ile ilgili veya örneklem grubunun farklılığı ile ilgili olabilir.

Altun (2010) ve Altunay (2017) öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Sarıkaya (2019) ise bu araştırmadan farklı olarak 20 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin hizmet yılı 20 yılın altında olan öğretmenlere göre örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğunu ve gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Polat ve

Celep (2008) 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel güven algılarının 11-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında birbirinden farklı sonuçlara ulaşılması örneklem grubunun farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi uygulanan ölçeğin farklı olması ile de ilişkilendirilebilir.

Araştırmanın yedinci problemünde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve okul iklimi algılarının çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında Sezgin ve Kılınç (2011) da çalışmalarında öğretmenlerin okul iklimi algılarının çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini belirtmektedir. Bu araştırmadan farklı olarak Emerce vd. (2022) araştırmalarında görev yapılan okuldaki çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okul iklimi algılarının, çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları araştırmalarda farklılık göstermektedir. Bu araştırmaya benzer şekilde mesleki kıdem değişkeninin okul iklimine etkisi olmadığını tespit eden araştırmalarla beraber öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek olduğu mesleki kıdemi artan öğretmenlerin mesleğine yönelik aidiyet hissi de artabilir.

Altunay (2017) da çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini belirtmektedir. Polat ve Celep (2008) okuldaki çalışma süresi 2 yıl ve daha az olan öğretmenlerle 11 yıl ve daha çok görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada anlamlı bir fark bulunmamakla beraber en düşük okul iklimi algısı ortalama puanı o okulda en uzun süre görev yapan öğretmenlere aittir. Araştırmaların sonuçlarındaki farklılıklar araştırmaya katılan öğretmenlerin farklı okullarda görev yapması ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmanın sekizinci problemünde öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları yöneticiyle çalışma süresi değişkeni açısından incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güven ve okul iklimi algılarının yöneticiyle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde yöneticiyle çalışma süresi değişkeni açısından öğretmenlerin okul iklimi ya da örgütsel güven algılarının karşılaştırıldığı araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamda bu kavramlar ve ilgili değişkene yönelik alanyazında çalışmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Araştırmanın dokuzuncu probleminde öğretmenlerin örgütsel güven ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasında güçlü düzeyde ($r = .80$) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öngörülen biçimde öğretmenlerin okul iklimi algıları arttıkça örgütsel güven algılarının da arttığı söylenebilir. Ayık vd. (2014) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasında bu araştırmaya benzer şekilde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Taş ve Akın (2023) da öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel güven algısının okul ve okulun paydaşları ilgili olmasından hareketle, okul iklimine etkisinin yüksek olacağı söylenebilir. Elde edilen bulgular da bu argümanı destekler niteliktedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel güven algısı okul iklimine etki etmektedir.

Araştırmanın son alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının güven algılarının okul iklimi algısının yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, meslektaşlara güven ve müdüre güven algılarının birlikte okul iklimi algısı ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ilişkili olduğu ve bu iki değişkenin okul iklimi algısına ilişkin varyansın yaklaşık yüzde 70'ini açıkladığı ($R^2 = .701$, $p < .05$) tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre meslektaşlara güven ve müdüre güven algısının okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu; öğrenci ve veliye güven algısının ise okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde Taş ve Akın (2023) da okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel güven algılarını yordadığını tespit etmiştir. Ayık vd. (2014) okul ikliminin örgütsel güven düzeyinin %53'ünü açıkladığını tespit etmiştir. Bu araştırmaya göre de öğretmenlerin örgütsel güven algısı okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısıdır. Buradan hareketle örgütsel güvenin okullardaki iklimin şekillenmesi ve gelişiminde rol

oynayan bir değişken olduğu yorumu yapılabilir. Buna göre özellikle meslektaş ve müdüre güvenin yüksek olduğu okullarda, okul ikliminin de yüksek olacağı yorumu yapılabilir.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Öneriler

1) Bu araştırmada Ağrı iline ait Hamur ilçesindeki tüm öğretmenlere ulaşılabil­diği için evrenin tamamına ulaşarak gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı ve daha geniş evren ve örneklem gruplarıyla çalışılabilir.

2) Bu araştırmada öğretmenlerin algılarından yararlanılmış ve okul iklimi ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılacak diğer araştırmalarda okul yöneticilerinin, veli ve öğrencilerin, öğretmen adaylarının okul iklimi ve örgütsel güven algısı incelenebilir.

3) Bu araştırmada öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak okul iklimi algısında doğrusal bir azalma gözlemlenmiştir. Bu araştırmada gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı için daha geniş örneklem gruplarında araştırma yapılabilir.

4) Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bunun sebebi karma araştırma yöntemi kullanılarak incelenebilir. Eğitim durumları artan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile ilgili farklı örneklem­lerden elde edilecek bulgular öğretmenlerin görüşleri ile desteklenerek açıklanabilir.

6.2.2. Uygulayıcılara Öneriler

1) Öğretmenlerin örgütsel güven algıları alt boyutları ortalamaları açısından incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun müdüre güven olduğu fakat en düşük ortalamaya sahip alt boyutun ise öğrenci ve velilere güven olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğrenci ve veliye güveni arttıracak etkinliklerin yapılması önerilebilir. Bu bağlamda öğretmen ile öğrenci-veli iletişim ve işbirliğini arttıracak etkinliklerin faydalı olacağı söylenebilir.

2) Örgütsel güvenin arttırılabilmesi ve dolayısıyla okul iklimini de olumlu etkilemesi açısından, okul paydaşları arasındaki ilişkilerde okul müdürünün çatışma yönetimi stratejilerini etkili şekilde uygulaması sağlanabilir. Bu bağlamda okul yöneticilerine buna ilişkin eğitimler verilebilir.

3) Kurum yöneticileri tarafından paydaşların içselleştirebileceği bir yapının sağlanması, paydaşların görüş alışverişinin sağlanarak kurum içi iletişimin güçlendirilmesi, paydaşların iş dışında sosyal ortamlarda bir araya getirilerek paylaşımlarının artırılacağı organizasyonlar düzenlenmesi örgütsel güvenin geliştirilmesi amacıyla önerilebilir. Bu amaç doğrultusunda müdür ve öğretmenlerin birlikte sosyalleşebileceği okul dışı etkinlikler planlanabilir.



KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma*.(Yayın No. 340493) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Akşit, M. (2024). *Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü arasındaki ilişki*. [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Denizli.
- Alpay, M.Ü. (2019). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi açısından incelenmesi*.(Yayın No. 549626) [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Uşak.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* .(Yayın No. 264094) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. İstanbul.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. (Yayın No. 592579) [Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Aydın.
- Aslan, M.,& Şeker Kayar M. (2023). Örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon ilişkisi: Kahramanmaraş ilinde bir uygulama. *Journal Of Emerging Economies and Policy*, 8(1) 94-103.
- Atay, H. (2016). *Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürü algılama seviyelerinin incelenmesi*. (Yayın No. 432594) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Avunç, F. (2019). *Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısının incelenmesi (Konya ili örneği)*.(Yayın No. 542408) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Eskişehir.

- Ayaz, N.,& Batı T. (2017). Turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi: mutfak departmanı işgörenleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541.
- Aydan, S.& Kaya S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Aydın, M. (2000). Çağdaş eğitim denetimi (4. baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. (Yayın No. 530252)[Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Aydoğan, İ.,& Bilgivar O.O. (2022). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1735-1763.
- Ayık, A., Savaş, M., & Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Aymak, M. (2021). *Örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın örgüt iklimi etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayın No. 677989) [Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. Tokat.
- Bakkal, M.,& Radmard, S. (2020). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 163-195.
- Baş, G., Şentürk, C., & Müdürlüğü, M. E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Başaran, İ.E. (1994). Eğitim Yönetimi, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

- Başaran, Ö. (2022). *Okul mutluluğu ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. (Yayın No. 744503) [Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. Rize.
- Braddock, S. J. (2015). The influence of principal behavior on faculty trust and organizational climate as perceived by elementary teachers. Unpublished doctoral thesis, Texas A&M University.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (17. basım). Pegem Akademi.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi*.(Yayın No. 436951) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Malatya.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Cohen, J., McCabe E., Pickeral T., Michelli N. (2009). School Climate: Research, Policy, Teacher Education and Practice. *Teachers College Records*, 111(1), 180-213.
- Cummings, L. L., Bromiley, P. (1996). Organizational trust inventory development and validation. Kramer, R., Tyler, T. (Ed.). *Trust in Organizations*. Sage Publication.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi*.(Yayın No. 368287)[Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. İzmir.
- Çakalcı, N. (2019). *Okul iklimi ve bireysel yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkide öğretmen özerkliğinin aracılık rolü*. (Yayın No. 557920) [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Elazığ.
- Çalık, T., Kurt T.& Çalık C. (2011).Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 1 (4), 73-84.

- Çelik, V. (1993). Eğitim yönetiminde örgütsel kültür ve önemi, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 135-145.
- Çetinel, R. (2022). *Pozitif öğretmen özelliklerinin mesleki benlik saygısı ve okul iklimi açısından incelenmesi*. (Yayın No. 725674) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. İstanbul.
- Çetiner, M.N. (2019). *İlkokullardaki örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayın No. 587757) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Denizli.
- Çiftçi, K. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi Batman ili örneği*. (Yayın No. 439933) [Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Gaziantep.
- Dağlı, A. (1996). *İlköğretim okullarının örgüt iklimi (Adana ve Gaziantep illeri örneği)*. (Yayın No. 52872) [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ankara.
- Deluga, R. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- Demirbaş, Z. (2017). *Sağlık işletmelerinde örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yayın No. 472176) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Demircan, N.& Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavram: nedenleri ve sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 139-150.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- Dilbaz Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayın No. 471015) [Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Çanakkale.

- Doğan, S. (2017). Okul kültürü ve iklimi. C.T. Uğurlu, (Ed), *Okul yönetimi*. (s. 91-119). Anı Yayıncılık.
- Duman, Ş. (2018). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik güçlendirmenin yordayıcıları olarak yapısal güçlendirme, yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi*. (Yayın No. 524672) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Ankara.
- Durgun, G. (2019). *Örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi*. (Yayın No. 541595) [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İzmir.
- Ellis, K. & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, perceived organizational effectiveness, and information receiving. *Communication Quarterly*, 49(4), 382-398.
- Emence, A., Şahin, S., Gündüz, R., & Timur, Ş. (2022). Örgütsel iletişim ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespiti. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(13), 1-39.
- Ertuk, J.Z. (2021). *Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayın No. 698912) [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri]. İstanbul.
- Faiz, S. (2023). *Sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. (Yayın No. 792616) [Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Hatay.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (1993). *How to design and evaluate search in education (10th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Goddard R.D., Tschannen-Moran M., Hoy W.K. (2001). The relationship between organizational trust and teacher autonomy: the mediating role of self-efficacy beliefs. *The Elementary School Journal* , 102(1), 3–17.
- Gön, E. (2024). *Kariyer ve yetenek yönetimi ile örgütsel güvenin işgören performansına etkileri (Akdeniz bölgesi hizmet sektöründe bir araştırma)*.

- (Yayın No. 84022) [Doktora Tezi, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Bingöl.
- Guy, S. L. (2007). Organizational justice perceptions in Virginia high schools: A study of its relationship to school climate and faculty trust. Unpublished doctoral thesis, The College of William and Mary in Virginia.
- Gün, İ. (2016). *Hastanelerde örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayın No. 433288) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. İstanbul.
- Gürarlan, N. (2021). *İlkokullarda öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının mesleki doyuma etkileri*. [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Denizli.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayın No. 620202) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. İstanbul.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). The organizational climate of schools. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago
- Handy, C.(1998). Ruhun Arayışı. (Çev. Nurettin Elhüseyni),İstanbul: Boyner Yayınları.
- Hirase, S. K. (2000). School climate. Doctorate dissertation, The University of Utah, USA.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., and Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86 (2), 38-49.
- İşcan Ö.F.,& Sayın U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kandemir, A.&Nartgün Ş.S. (2019). Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Studies - Educational Sciences*, 14 (1), 121-147.

- Karataş, M. (2011). Okul ve sınıf ortamı. R.Y. Kınca (Ed.), *Eğitim bilimine giriş* (s.159-174). Grafiker Yayınları.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Karımı Bakhshkandi, M. (2014). *Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşleri (Ankara ve Tahran örneği)*. (Yayın No. 363198) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Ankara.
- Kıyılıoğlu, E. (2019). *Okullardaki iletişim ortamı ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayın No. 553470) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Kitapçı, İ. (2017). Bir sosyal sermaye bileşeni olarak güven kavramı ve vergi etiğine etkisi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(626), 43-58.
- Kürtül, Y. (2024). *Okullarda psikolojik iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayın No. 894066) [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Kahramanmaraş.
- Mavi, E. (2024). *Okul öncesi öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*. (Yayın No. 901032) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. İstanbul.
- Mayerson, D. R. (2010). *The relationship between school climate, trust, enabling structures, and perceived school effectiveness*. Unpublished doctoral thesis, St. John's University, New York.
- Mcallister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy Of Management Journal*, 38(1) :24-59.
- Mishra, A.K. (1996), Organizational responses to crisis: the centrality of trust, in Kramer, R.M. and Tyler, T.R. (eds), *Trust in organizations: frontiers of theory and research*, Sage, Thousand Oaks, CA.

- 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).
- National School Climate Center. (2007). The school climate challenge: narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy. [Çevrim-içi: <https://schoolclimate.org/wp-content/uploads/2021/05/school-climatechallenge-web.pdf>]. Erişim tarihi: 05.01.2025.
- Orpinas, P., & Horne, M. A. (2006). Bullying prevention: creting positive school climate and developing social competence. Washington: *American Psychological Association*.
- Özçiçek, V.T. (2016). *Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler*. (Yayın No. 438361) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri]. İstanbul.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yayın No. 205494) [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Adana.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özkul, Y. (2013). *Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi: bir uygulama*. (Yayın No. 337405) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Öztürk, A. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin iletişim memnuniyetleri ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yayın No. 749386) [Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Hatay.
- Paine, Katie Delahaye (2003), “Guidelines of measuring trust in organizations”, https://instituteofpr.org/wp-content/uploads/2003_MeasuringTrust.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2025).

- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayın No. 498735) [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Kahramanmaraş.
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(4), 21-43.
- Polat, M. (2015). Örgütsel kültürün örgütsel güven üzerine etkisine yönelik alan araştırması. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 1(1), 29-41.
- Polat, S.,& Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Sarikaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. (Yayın No. 530246) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Serdar, A. (2019). *Sivil toplum örgütlerinde gönüllü çalışanların örgüt iklimi algılarının örgütsel güven üzerine etkisi*. (Yayın No. 556068) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Sezgin, F.&Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000), Organizational trust: what it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18(4), 3548.
- Solomon, Robert C. and Flores, Fernando (2001). İş Dünyasında, Politikada, İlişkilerde ve Yaşamda Güven Yaratmak (Çev. Ahmet Kardam). İstanbul. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını.
- Song, J. H., Kim, N. Y., & Son, H. J. (2019). The relationship between organizational trust and occupational stress: a systematic review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(1), 18-28.

- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki*. (Yayın No. 511451) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Eskişehir.
- Şahin, A.&Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Şamar Yılmaz, Y. (2013). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi: İzmir ili örneği*. (Yayın No. 357321) [Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İzmir.
- Şenel, T.,&Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şişman, M. (2020). *Öğretim liderliği*, Pegem Akademi.
- Tableman, B. (2004). School climate and learning. *Best Practice Briefs*,31,1-10.
- Talat Arslan, N. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Tan, Ç.& Ceylan, Y. (2018). Güvenli okulun okul iklimine etkisi. M. Koçali (Ed.), 9. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu* (s. 115-126).
- Taş, H.& Akın, E. (2023). Ortaokul öğretmenlerinde örgütsel güven ve okul iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: İkizce örneği, *International Social Sciences Studies Journal*, (eISSN:2587-1587) , 9(110), 6373-6378.
- Taşkın F.,& Dilek R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tekin, Ş. (2024). *Çalışanların örgütsel güven ve bağlılık algılarının etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarla ilişkisi: bir nicel araştırma*. (Yayın No. 849965) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Konya.

- Terekli, G. (2010). *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma*. (Yayın No. 265700) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Eskişehir.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., ve Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357-385.
- Topaloğlu, I.G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayın No. 249144) [Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ankara.
- Tschannen-Moran, M., and Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: an essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66- 92.
- Turan Coşkun, F.Z. (2018). *Peyami Safa imzalı romanlarda güven temi*. (Yayın No. 503660) [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Kayseri.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya ili örneği)*. Yayın No. (227288) [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Elazığ.
- Türk Dil Kurumu. (2010). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uçar Şahmelikoğlu, S. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Pendik ilçesi örneği)*. (Yayın No. 356301) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Ukuşlu, G., Ukuşlu, H., Aytekin, S., Aytekin, U. (2023). Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(8), 1090-1119.
- Uslu, E. (2024). *Sağlık kurumlarında örgütsel güvenin kurumsal itibar üzerine etkisi: Afyonkarahisar kamu hastanelerinde bir araştırma*. (Yayın No. 889902) [Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Afyonkarahisar.

- Van den Bos, K., Wilke, H. A. M., & Lind, E. A. (1998). When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1449-1458.
- Yanık O.,&Naktiyok A. (2017). Etik (ahlaki) liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 297-324.
- Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; Gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama*. Yayın No. (188097) [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Gaziantep.
- Yavuz, Y. (2023). *Etkili okul* (1. basım). Efeakademi Yayınları.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayın No. 189460) [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Konya.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*. (Yayın No. 394911) [Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Aydın.
- Young, R. H. (2009). *The relationship between school climate and reciprocal trust in high schools*. Unpublished doctoral thesis.
- Yücel, C.,& Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Yüceler, A. (2005). *Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma*. (Yayın No. 234867) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Konya.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayın No. 250427) [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.
- Zayim, M. (2010). *Investigating the relationship between primary and secondary level public school teachers' readiness for change and perceived organizational trust*.

.(Yayın No. 227733) [Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ankara.

Zhang, L. (2014). *The relationship between school climate and faculty trust: An exploration across elementary schools in Shanghai*. Unpublished doctoral thesis, University of the Pacific Stockton.

Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve İstanbul bir araştırma*. (Yayın No. 215442) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İstanbul.



EKLER

EK 1:Demografik Bilgi Formu

Sevgili öğretmenler;

Bu anket; "eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile okul iklimi arasındaki ilişki" konulu tez çalışması için görüşlerinizi belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Aşağıda araştırma konusu ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, ifadeye ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerindeki yere işaretleyiniz. Araştırmanın doğru sonuçlar verebilmesi için lütfen ölçek maddelerine içten yanıtlar veriniz. Desteğiniz için teşekkür ederim.

AİÇÜ Eğitim Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

Sezai ASLAN

Kişisel Bilgiler

Cinsiyet: () Kadın () Erkek

Yaş: () 22-29 () 30-39 () 40 ve üzeri

Mesleki kıdem : () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl ve üzeri

Okuldaki çalışma süresi: () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl ()10 yıl ve üzeri

Yöneticiniz ile çalışma süresi:() 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl ()10 yıl ve üzeri

EK2:Okul İklimi Ölçeği

S.No	Ölçek Maddeleri	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	☐	☐	☐	☐	☐

EK 3: Çok Amaçlı T Ölçeği

<u>Yönerge:</u> Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak katılma derecenizi, her bir ifadenin karşısında yer alan derecelendirme seçeneklerinden uygun olanına işaret koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Çalıştığım okulda öğrenciler birbirlerini önemserler.	①	②	③	④	⑤
2. Çalıştığım okuldaki öğretmenler, genellikle birbirlerini gözetirler.	①	②	③	④	⑤
3. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürünün dürüstlüğüne inanırlar.	①	②	③	④	⑤
4. Çalıştığım okulda, zor bir durumda olsalar bile öğretmenler birbirlerine destek olurlar.	①	②	③	④	⑤
5. Okul müdürümüz, öğretmenlerin çıkarlarını gözetecek biçimde davranır.	①	②	③	④	⑤
6. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürüne itimat edebilirler.	①	②	③	④	⑤
7. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine güvenirler.	①	②	③	④	⑤
8. Çalıştığım okuldaki öğretmenler, öğrenci velilerinin desteklerini her zaman arkalarında hissederler.	①	②	③	④	⑤
9. Bu okuldaki öğretmenler, öğrenci velilerinin iyi birer veli olduklarını düşünürler.	①	②	③	④	⑤
10. Bu okuldaki öğretmenler, okul müdürüne güvenirler.	①	②	③	④	⑤
11. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine karşı açıktırlar.	①	②	③	④	⑤
12. Çalıştığım okulda, öğrencilerin üzerlerine düşen görevleri yapacaklarına inanılır.	①	②	③	④	⑤
13. Çalıştığım okuldaki öğrenci velilerinin sözlerine güvenilir.	①	②	③	④	⑤
14. Çalıştığım okulda öğretmenler, meslektaşlarının dürüstlüğüne inanırlar.	①	②	③	④	⑤
15. Bu okuldaki öğrenciler gerçek duygu ve düşüncelerini saklarlar.	①	②	③	④	⑤
16. Bu okuldaki öğretmenlerin söylediklerine inanabilirsiniz.	①	②	③	④	⑤
17. Çalıştığım okulda öğretmenler işlerini iyi yaparlar.	①	②	③	④	⑤
18. Bu okuldaki öğretmenler, öğrencilerin öğrenme konusunda yetenekli olduklarına inanırlar.	①	②	③	④	⑤
19. Bu okuldaki öğretmenler, velilerin söylediklerine inanabilirler.	①	②	③	④	⑤
20. Okul müdürümüz bu okulu yönetecek kabiliyetlere sahiptir.	①	②	③	④	⑤



Osman Gazi Ortaokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.013974

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719540

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: SEZÂİ ASLAN

Araştırmanın Adı: EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE OKUL İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Osman Gazi Ortaokulu

Uygulama Yapılacak Birim: Ortaokul

Uygulama Yapılacak İl: AĞRI

Veri Toplama Aracının Başlığı: OKUL İKLİMİ ÖLÇEĞİ, ÇOK AMAÇLI T ÖLÇEĞİ

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 31.12.2024

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 31.12.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni AĞRI İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için <https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula> bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Modülü -



Sayın hocam, Ben Sezai ASLAN.
İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim
Yönetimi Bilim Dalında yüksek
lisans yapmaktayım. Tez çalışmam
için geliştirmiş olduğunuz " Okul
İklimi Ölçeği"ni atıf kurallarına
uyarak kullanmak istiyorum. Söz
konusu ölçeği kullanabilmem için
sizden izin istiyorum. Saygılarımla.



ben 7 Mar 2024



SUZAN CANLI 10 Mar 2024

alıcı: ben ^



Kimden SUZAN CANLI

Alıcı Sezai Aslan

Tarih 10 Mar 2024
09:48



Standart şifreleme (TLS)

[Daha fazla bilgi](#)

Merhaba, ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.



Sayın hocam, Ben Sezai ASLAN.
İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim
Yönetimi Bilim Dalında yüksek
lisans yapmaktayım. Tez çalışmam
için geliştirmiş olduğunuz "Çok
Amaçlı T Ölçeği"ni atıf kurallarına
uyarak kullanmak istiyorum. Söz
konusu ölçeği kullanabilmem için
sizden izin istiyorum. Saygılarımla.



Gelen kutusu



ben 12 Şub 2024

alıcı: hasan.demirtas v



HASAN DEMİRTAS 13 Şub 2024

alıcı: ben v



Sayın Sezai Aslan,
"Çok Amaçlı T Ölçeği"ni çalışmada kullanabilirsin.
Kolay gelsin.

Sezai Aslan <[REDACTED]>, 12 Şub
2024 Pzt, 23:10 tarihinde şunu yazdı:



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sezai ASLAN
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İlköğretim Bilim Dalı/Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-posta Adresi	
Yüksek Lisans Mezuniyet Tarihi	