

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORTAÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
GÜVEN ALGILARI
(Bolu İli Örneği)

Çiğdem ÖZTÜRK

Eylül-2010

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ORTAÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN
ALGILARI
(Bolu İli Örneği)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Çiğdem ÖZTÜRK

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Bahri AYDIN

Bolu-2010

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Çiğdem ÖZTÜRK'e ait "Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İli Örneği)" adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.
.../.../20..

Akademik Unvan, Ad ve Soyad**İmza**

Üye (Tez Danışmanı) :	Yrd. Doç Dr. Bahri AYDIN	
Üye	: Yrd. Doç Dr. Nuri AKGÜN	
Üye	: Yrd. Doç Dr. Kaya YILDIZ	

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Gönül ÜLKER
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ABSTRACT**PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CONFIDENCE OF THE TEACHERS
OF HIGH SCHOOL
(Sample of the City of Bolu)****Çiğdem ÖZTÜRK****Post Graduate****The Department of Educational Sciences****The Mentor of the Thesis: Yrd. Doç. Dr. Bahri AYDIN****Mayıs, 2010 xi+91**

The aim of this research is to determine the organizational confidence level of the teachers working in the High School.

The data of the research have been collected applying a questionerie on the 304 active teachers group working in 16 High Schools in the centre of Bolu in the educational season of 2008-2009. During the analysis of the data, standard deviation, arithmetic average, test t and the analysis of varyans have been used.

The research results may be summarized as follows: The organizational confidence level in high schools has been approached in terms of the sub dimensions of the measure used. According to the teachers, the sensitivity for the employees at school is very low when compared to the other forms. The opinions of teacher are in the level of “ I agree” for the format of trust on the administrator, the atmospher of communication and openness for innovation. The perception of the level of organizational confidence in high schools may be significantly different according to sex, specialty, seniority, degree, the type of school where worked.

The Key Words: Confidence, Organizational Confidence

ÖZET

ORTAÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI (Bolu İli Örneği)

Çiğdem ÖZTÜRK

Yüksek Lisans

Eğitim Bilimleri Bölümü

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Bahri AYDIN

Mayıs, 2010 xi+91

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını saptamaktır.

Araştırma verileri 2008–2009 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezindeki 16 ortaöğretim okulunda görev yapan 304 öğretmen grubuna anket uygulanarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde standart sapma, aritmetik ortalama, t testi ve varyans analizi yapılmıştır.

Araştırma sonuçları şu şekilde özetlenebilir: Ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyi kullanılan ölçeğin alt boyutlarına göre ele alınmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarında çalışanlara duyarlılık diğer boyutlara göre en alt seviyededir. Yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında öğretmenlerin görüşleri oldukça katılıyorum düzeyindedir. Ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyi algısı cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgütsel Güven

VARLIKLARIYLA HAYATIMA ANLAM KATAN

AİLEME

TEŞEKKÜR

Araştırma süresince göstermiş olduğu rehberlik, özveri ve yardımlarından dolayı danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Bahri AYDIN'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Bölüm Başkanı Prof. Dr. Canan ÇETİNKANAT'a tavsiyeleri, yardımları ve katkılarından dolayı teşekkür ederim. Gerek ders aşamasında gerekse çalışma boyunca yardımlarını esirgemeyen bölüm hocalarım; Yrd. Doç. Dr. Türkan ARGON'a, Yrd. Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na, Dr. Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN'e, Yrd. Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZUOĞLU'na ve Yrd. Doç. Dr. Meriç KANBUR TUNCEL'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Öğenim sürecini birlikte geçirdiğim arkadaşlarıma, özellikle çalışmalarım esnasında sık sık bilgisine başvurduğum ve yardımını esirgemeyen dönem arkadaşım Abdurrahman AÇIKGÖZ'e paylaşımları için teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın veri toplama sürecinde yardım ve katkılarını esirgemeyen öğretmen arkadaşlarıma, hayatım boyunca beni sürekli destekleyen ve başlayacağım her yeni işte beni yüreklendiren aileme de şükranlarımı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ABSTRACT	iii
ÖZET	iv
İTHAF	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x

BÖLÜM I

1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırma Problemi	6
1.3. Alt Problemler	6
1.4. Araştırmanın Amacı	7
1.5. Araştırmanın Önemi	7
1.6. Sayıtlılar	8
1.7. Sınırlılıklar	9
1.8. Tanımlar	9

BÖLÜM II

2. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	10
2.1. Kavramsal Çerçeve	10
2.1.1. Güven kavramı	10
2.1.1.1. Güven kavramının tanımı	12
2.1.1.2. Güvene ilişkin teorik temeller	15
2.1.1.2.1. Likert'e göre güven	15
2.1.1.2.2. McGregor'a göre güven	15

2.1.1.2.3. Argyris'e göre güven	16
2.1.1.2.4. Takas teorisi	16
2.1.1.3. Güvenin yönleri	17
2.1.1.3.1. Yardımseverlik	17
2.1.1.3.2. Güvenilirlik	18
2.1.1.3.3. Yeterlik	18
2.1.1.3.4. Dürüstlük	19
2.1.1.3.5. Açıklık	19
2.1.2. Örgütsel güven kavramı	20
2.1.2.1. Örgütsel güven modelleri	22
2.1.2.1.1. Mishra güven modeli	22
2.1.2.1.2. Bromiley ve Cummings güven modeli	23
2.1.2.1.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd güven modeli	23
2.1.3. Örgütsel güven türleri	24
2.1.3.1. Yöneticiye güven	26
2.1.3.2. Çalışma arkadaşlarına güven	28
2.1.3.3. Örgüte güven	29
2.1.4. Okulda örgütsel güven	30
2.2. İlgili Araştırmalar	33
2.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	33
2.2.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar	36

BÖLÜM III

3. Yöntem	41
3.1. Araştırmanın Modeli	41
3.2. Evren ve Örneklem	41
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	43
3.5. Verilerin Toplanması	43

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorumlar	45
4.1.Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular	45
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	46
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	46
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	53

V. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	67
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	67
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	67
5.2. Öneriler	69
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	69
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	69

KAYNAKLAR

EKLER

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1.1- Güvenin davranışsal tanımlarının karşılaştırılması	4
Tablo 2.1- Farklı Güven Yaklaşımları	11
Tablo 3.1- Ölçekte Kullanılan Değer Aralıkları	42
Tablo 3.2- Okullar bazında dağıtılan ölçekler ve dönüşüm sayıları	44
Tablo 4.1- Öğretmenlere ait kişisel bulgular	45
Tablo 4.2- Öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutuna ilişkin görüşleri	47
Tablo 4.3- Öğretmenlerin örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutuna ilişkin görüşleri	49
Tablo 4.4- Öğretmenlerin örgütsel güvenin iletişim ortamı boyutuna ilişkin görüşleri	50
Tablo 4.5- Öğretmenlerinin örgütsel güvenin yeniliğe açıklık boyutuna ilişkin görüşleri	52
Tablo 4.6- Öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşleri	53
Tablo 4.7- Öğretmenlerin cinsiyet durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin t testi	54
Tablo 4.8- Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeyine ilişkin betimsel istatistikler	56
Tablo 4.9- Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi	57
Tablo 4.10- Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre örgütsel güven düzeyine ilişkin betimsel istatistikler	59
Tablo 4.11- Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi	60
Tablo 4.12. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin t testi	62

Tablo 4.13- Öğretmenlerin sendika üyelik durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin t testi	64
Tablo 4.14- Öğretmenlerin okul türüne göre örgütsel güven düzeyine ilişkin t testi ...	65

BÖLÜM I

1. Giriş

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde toplumlar genel olarak örgütler tarafından yönetilmektedir. Örgütler insanın işbirliği gereksinimlerinden doğar, insanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2007: 13).

Sosyal yaşamın daha kaliteli olması için gönüllü iş birliği gerekir. Gönüllü işbirliği de ortak değerlerle sağlanabilir. Güven, bir ortak değer olarak insanları olumlu ilişkilere yönlendirmekte ve iyi toplumun oluşmasını kolaylaştırmaktadır.

Güven, bir bireyle işbirliğine girebilmek için karşılıklı ilişki içinde bulunduğu bireyin, çıkarlarını gözettiğine ya da en azından bireye zarar vermeyeceğine dair belirli oranda duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır (Meyerson; Weick; Kramer, 1996: 415).

Güven, bireyin karşı tarafın kendisini etkileyen davranışlarında ve kararlarında kendisine karşı dürüst, tahmin edilebilir, açık bir şekilde davranması ve onun çıkarlarını gözetmesidir (Mishra, 1996: 261).

Örgütler, bireyler arası ilişkilerin ve grup dinamiğinin yoğun olduğu ve aynı zamanda kendilerine özgü değerlerin üretilebildiği topluluklar olarak, güven olgusunun etkili bir biçimde analiz edilebileceği yapılardır (Erdem, 2003: 11).

Örgütün hedeflerine ulaşması ve gelişmesi, örgütün büyük ölçüde birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olması ile olanaklıdır. Bir örgüt kültürü yaratmak, örgüt için bir vizyon oluşturmak ve bu vizyonun örgüt çalışanlarınca benimsenmesini sağlamak, bütün örgüt üyelerinin katıldığı bir örgütsel güven ortamı oluşturularak başarılabılır.

Örgütsel güven, risk içeren durumlarda bile, bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, kendisini desteklemesidir (Lewicki, 1998; Akt. Yılmaz, 2005: 568).

Örgütsel güven, sadece örgütler içinde çalışanlar arasında olması gereken bir olgu olmaktan öte sisteme güven, yöneticilere duyulan güven ve örgüte güven gibi kavramları da beraberinde getirmektedir. Güven duygusunun hakim olduğu bir örgütte çalışanların birbirleri ile daha uyumlu çalıştıkları, iletişim gücünün yüksek olduğunu, çatışmaların minimuma indiğini, kişisel performansın yüksek olduğunu ve dolayısıyla daha verimli bir çalışma ortamının yaratıldığını söylemek mümkündür (Uzbilek, 2006: 1).

Bugünün örgütlerinde yaşanan krizlerin ekonomik, sosyal veya politik nedenleri buz dağının aslında görünen yüzüdür. Görünmeyen yüzünde ağır güven krizlerinin yansımaları yer almaktadır. Başarılı örgütlerin öykülerinde kuruma güven, lidere veya yöneticilere güven, kurumsal vizyona güven gibi anahtar unsurların yer aldığı görülmektedir (Erdem, 2003: 155).

Örgütsel güven, hem kişilerarası ilişkilerin bir sonucu hem de kültürel ve ahlaki değerlerle, günlük yaşam ve iş deneyimlerine göre değişen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Güven duygusunun geliştiği bir toplumda, örgütsel etkinlikler

daha sağlıklı ve bunun beraberinde örgütsel başarı daha yüksek olacağı gibi örgütsel performans ve verimlilik de artacaktır (Uzbilek, 2006: 2).

Güven, insanların bir grup olarak birbirlerine bağlanmalarını sağlayan bir tutkaldır. Örgütlerde, işgörenler yöneticilerinden öncelikle güven beklerler. Güven, yöneticilerin tüm davranışlarının birikimidir. Yöneticiler, işgörenleri ile ilişkilerinde içten, açık, tutarlı ve öngörülebilir davrandıkları sürece, güven ilişkisi ortaya çıkacaktır. Yöneticiler, işgörelere saygı duymalı ve onları kararlara katmalıdırlar. (O'Toole, 2002: 9).

Örgütün işleyişi üzerinde söz sahibi olan işgören, örgütün işleyişinde önemli bir görevi olduğunu ve örgütü için değerli olduğunu hisseder. Bu durum, işgörenin örgütüne duyduğu güven düzeyinin artmasına neden olur.

Örgütsel güven, bir işgörenin örgütüne duyduğu inançtır. Bu inanç ile işgören, örgütünden emin olur ve onu destekler (Mishra ve Morrissey, 1990; Akt. Gilbert ve Tang, 1998: 322). Örgütsel güven, örgütsel eylemlerin işgörenlerin yararına olacağına ilişkin örgütün amaçlarına ve liderlerine işgörenlerin inancını gösterir (Kim ve Mauborgne, 1993; Akt. Gilbert ve Tang, 1998: 322).

Örgütlerde güvenin tanımına ve işlevlerine yönelik farklı görüşlerden yararlanılan bir yöntem de güveni içeriğine göre ele almaktır. Bu yöntem temel alınarak Hosmer tarafında geliştirilen bireysel davranışlarda, bireylerarası ilişkilerde, ekonomik işlemlerde ve sosyal yapılarda güvenin farklı dinamiklere sahip olduğu görüşüne dayanarak yaptığı karşılaştırma Tablo1.1'de verilmiştir.

Tablo 1-1. Güvenin Davranışsal Tanımlarının Karşılaştırılması (Hosmer, 1995: 391 (Akt. İşbaşı, 2000 :60-62))

Bireysel Davranışlar Varsayım Amaç/Niyet Moral Unsur	Kişisel savunmasızlığın yarattığı belirsiz durumlara karşı iyimser bir beklenti içinde olma. Geçmiş deneyimlere ve geleceğe ilişkin tahminlere dayanan rasyonel olmayan davranışlar. Beklenmedik karmaşık durumlara mücadele edebilme becerisi kazanmak. Güvenen kişinin çıkarlarının güvenilen kişinin çıkarlarının önünde yer alması.
Bireylerarası İlişkiler Varsayım Amaç/Niyet Moral Unsur	Kişisel savunmasızlık ve bağımlılık içinde olmasına rağmen, güvenen kişinin, ikinci bir kişinin sergilediği davranışlara ilişkin iyimser bir beklenti içinde olması. Her iki tarafın kişilik özelliklerine dayanan rasyonel olmayan davranışlar. Bir grup veya örgüt içindeki bireylerin işbirliğini geliştirmek. Kişinin karşı tarafın çıkarlarını ve haklarını zedelemeyeceği yönünde verdiği söz.
Ekonomik İşlemler Varsayım Amaç/Niyet Moral Unsur	Örgütün savunmasız ve bağımlı olduğu durumlarda bile işgörenlerin davranışlarına yönelik iyimser beklentiler içinde olunması. Sözleşmelerde ve kontrol sistemleriyle kısıtlanan ve ekonomik açıdan rasyonel olan davranışlar. Yönetici/işgören ilişkilerinde işbirliğini geliştirmek. Ekonomik ilişkilerdeki diğer tarafın ihtiyaçları ile ilgili sorumluluk duyma.
Sosyal Yapılar Varsayım Amaç/Niyet Moral Unsur	Sosyal savunmasızlık koşullarında, yöneticilerin ve profesyonellerin davranışlarına yönelik iyimser beklentiler içinde olunması. Bicimsel gereklilikler ve biçimsel olmayan yükümlülüklerle şekillenen sosyal ve rasyonel davranışlar. Toplumun çeşitli birimleri arasında işbirliğini artırmak. Adil standartlara ve haklara dayanan biçimsel olmayan kurallar.

Hosmer'a göre (1995 : 390-392; Akt. İşbaşı, 2000 : 60-62), farklı disiplinlerde ve çeşitli bağlamlarda incelenen güven konusunda aşağıdaki noktalarda uzlaşmaya varılmıştır.

- Güven, bir tarafın (birey, grup, örgüt) diğer tarafın davranışlarına ilişkin iyimser bir beklenti içinde olması durumunu ifade etmektedir. Güvenen taraf her zaman en iyimser olandır. Bu durumun, güvensizliğin hakim olduğu ekonomik işlemler veya sosyal yapılarda açıkça ortaya çıkmadığı söylenebilir.
- Güven, karşı tarafın davranışlarına bağımlı olmaktan kaynaklanan bir tür savunmasızlık durumunu ifade eder.

- c) Genellikle baskıyla veya zorlamayla değil, istekle ve işbirliği ile ortaya çıkan bir durumdur. Beklenmeyen karmaşık ve belirsiz durumlarla mücadele etmeyi kolaylaştıran bir unsur olduğunun düşünüldüğü bireysel düzlemde farklı olarak karşılıklı ilişkilerin geliştiği düzlemlerde güven, işbirliğini kolaylaştıran ve artıran bir unsur olarak tanımlanmıştır.
- d) Güven, tarafların birbirlerinin çıkarlarını ve haklarını korumayı görev olarak kabul ettikleri varsayımına dayanır. Güvenilen kişinin, grubun veya örgütün zarar verici davranışlar sergilemeyeceği beklentisi, güvenle ilgili tüm tartışmalara yön veren gizli bir eğilimdir.

Eğitim örgütlerinde de güven önemli bir yere sahiptir. Bryk ve Schneider'a (2002; Akt. Yılmaz, 2006: 7) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip, ilişkilerinde dürüst, açık olması ve yönetici ile çalışanlar arasında şeffaflık olması gerekir. Bunların yanında okulda sürdürülebilir güven için aşağıda ifade edilen engeller kaldırılmalıdır (Brewster ve Railsback, 2003:10-11; Akt. Yılmaz, 2006: 7).

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

Burada belirtilen engeller ortadan kaldırıldıktan sonra okulda güven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Oluşan güven ortamı öğretmenlerin performanslarını olumlu etkileyecek ve verimi artıracaktır.

Okullar, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı örgütlerdir. Okulda yaşanan ilişkilerin güven temelli olması gerekmektedir. Okullarda yaşanabilecek olan bir güven sorunu, öğrenciler aracılığı ile geleceği de etkileyebilecektir. Bununla birlikte öğretmenler, kendilerini güvende hissettiği sürece okulun amaçlarının gerçekleşmesine daha fazla katkıda bulunacaklardır. Bu nedenle, okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının analiz edilmesi ve çözümlenmesi bu alanda hizmet veren birçok kurumun çalışanlarına yardımcı olacak ve örgütsel etkililiğin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu araştırma ile ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin güven düzeyleri belirlenerek okulların örgütsel güven düzeyi hakkında bilgi sağlanacağı ümit edilmektedir.

1.2. Araştırma Problemi

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Alt Problemler

1. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri;

- a) Çalışanlara duyarlılık
- b) Yöneticiye güven
- c) İletişim ortamı
- d) Yeniliğe açıklık

alt boyutlarında ne düzeydedir?

2. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven boyutlarına (Çalışanlara duyarlılık, Yöneticiye güven, İletişim ortamı, Yeniliğe açıklık) ilişkin görüşleri;

- a) Cinsiyet
 - b) Branş
 - c) Kıdem
 - d) Öğrenim durumu
 - e) Sendika üyelik durumu
 - f) Okul türüne göre
- anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini ortaya koymaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Güvenin birey açısından yaşamsal bir ihtiyaç olduğu, motivasyon kuramlarında vurgulanmıştır. Güven olgusu özellikle Maslow'un yapmış olduğu motivasyonel çalışmalarda daha da dikkat çekmeye başlamıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci sırada güvenlik ihtiyaçları yer alır (Civelek, 2009: 54).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre; fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılanan birey sosyal ihtiyaçlarını gidermek isteyecektir. Sosyal ihtiyaçları; sevmek, yardımcı olma, sorumluluk duyma, şefkat gösterme, sevilme, ait olma, kabul edilme şeklinde sıralamak mümkündür. Bu ihtiyaçların giderilmesinin temelinde de "karşılıklı güven" vardır.

Eğitim sisteminin alt sistemi olan okullarda değişik istek ve beklentilere sahip bireyler çalışmaktadır. Tüm bireylerin birleşeceği ortak nokta kendini güvende hissetme isteğidir. Kendini güvende hissetmenin öğretmenlerin performansına olumlu etki yapması beklenmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin, okullarındaki örgütsel güven düzeyini nasıl algıladıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Algılanan güvenin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Araştırma örgütsel güven davranışının girdi ve çıktılarını kuramsal ve araştırmalara dayalı olarak ortaya koyması ve bu kavramları eğitim örgütleri açısından irdelemesi ve önemini vurgulanması açısından önem taşımaktadır.

Yapılan incelemeler sonucunda örgütsel güven ile ilgili araştırmaların ülkemizde farklı örgütler için yoğun olarak yapıldığı fakat eğitim örgütlerinde yapılan çalışmaların sayısının az olduğu görülmektedir. Bu araştırma ile ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyi belirlenerek alana katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

İşleyeni ve hammaddesi insan olan eğitim örgütleri toplumsal açık sistemler olduğundan geniş bir toplumsal katmanı etkilemekte ve etkilenmektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi toplumu büyük ölçüde etkilemektedir. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen güven değişkeni okulların amaçlarını gerçekleşmesinde önemlidir. Örgütsel güvenin okuldaki düzeyini saptamak okul etkinliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle araştırma bu değişkenin kontrol altında tutularak, eğitimin amaçlarının daha kolay, sürekli ve yüksek düzeyde gerçekleştirilebilirliğini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

1.6. Sayıtlılar

Araştırmaya katılan öğretmenler veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek formlarını içtenlikle ve objektif olarak yanıtlamışlardır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2008–2009 eğitim öğretim yılında, Bolu il merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen veriler araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
3. Ortaöğretim okullarında algılanan örgütsel güven düzeyi öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Güven: Türk Dil Kurumu Sözlüğünde korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmıştır (www.tdk.org.tr).

Örgütsel Güven: Çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder (Matthai, 1989; Akt. Demircan ve Ceylan, 2003).

Ortaöğretim Okulu: Bolu ilinde bulunan genel lise ve meslek liseleri.

Öğretmen: Ortaöğretim kurumlarında görev yapan sayısal branş, sözel branş ve meslek dersi öğretmenleri.

BÖLÜM II

2. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konuları ile ilgili kavramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar yer almaktadır. İlk olarak güven ve örgütsel güven kavramları ile ilgili literatürden elde edilen bilgilere yer verilmiştir. Son aşamada ise konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde kavramsal çerçeve ile ilgili bilgiler verilmiştir.

2.1.1. Güven kavramı

Güven hem örgüt içi hem de örgütler arası ilişkilerde yer alan bir unsur olarak görülür. Örgüt içi güven örgüt üyelerinin paylaştığı güven düzeyini ifade ederken örgüt dışı güven örgütün müşterileri, tedarikçileri veya ortakları ile ilgili güvenini yansıtır (Demircan, 2003:147).

Güven kavramı çok geniş boyutlu bir kavram olup farklı disiplinlerin (psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih, yönetim) konusu olmuştur (Gambetta, 1988: 131-185; Lewicki ve Bunker, 1995: 114-139; Worchel, 1979; 174-187). Worchel (1979), güvenle ilgili farklı bakış açılarını üç ayrı grupta bütünleştirerek ele almıştır. Bunlar;

- a) Kişilik kuramcılarının görüşü, güvenin kişiliğin köklerinden ve bireyin önceki psikososyal gelişiminden kaynaklandığı yönündedir, güvenin inanç ve beklenti olarak kavramsallaştırıldığı aşamadır,
- b) Sosyologlar ve ekonomistlerin görüşüne göre güven kurumsal bir olgudur, güven kurumlar içi ve kurumlar arası, kişinin kuruma yansıttığı güven olarak kavramsallaştırıldığı aşamadır,
- c) Sosyal psikoloji kuramcıları ise, kişiler arası işlemler üzerine yoğunlaşmış, bireylerin kişiler arası ya da grup düzeyinde güveni oluşturdukları veya yok ettikleri yönünde bir görüş savunmuşlardır.

Sosyolojik perspektiften bakıldığında, güven, kolektif birimlerin bir özelliği olarak algılanmalı ve bireylerden bağımsız düşünülmemelidir. Diğer bir deyişle güven sosyal sistem içerisindeki aktörlerin birbirlerini sembolik temsil yoluyla gelecek beklentilerini koruma altına alma amaçlı eylemlerinin gerçekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkar (Lewis ve Weigert, 1985: 968). Sembolik etkileşim perspektifi içerisinde, güven oluşumunu ele alacak olursak, güven analizine yönelik olarak iki temel varsayıma ulaşılabilir (Blumer, 1962; Akt. Tüzün, 2006: 6). Bunlar; (a) insanlar sosyal durumlarda öğrenerek anlamlandırdıkları şekilde davranış sergilerler (b) bu anlamlar diğer insanlarla etkileşim yoluyla sağlanır ve böylece bu sosyal durumun tanımı zaman içerisinde yaratılmış olur.

Araştırmacılara göre; toplumu oluşturan insanlar arasında sağlıklı ilişkilerin kurulabilmesi için güven kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Bigley (1996), McKnight ve Chervany (1996) güven tanımında bir çok yaklaşımı ele almıştır. Güven kavramını açıklarken, Bigley (1996) tarafından farklı güven yaklaşımları temeline dayanarak yapılan analiz de önemlidir (Akt. Uzbilek, 2006: 4).

Tablo 2-1. Farklı Güven Yaklaşımları (Kaynak:Bigley,G.A.1996 (Akt.Uzbilek,2006: 5))

Yazar	Yaklaşım	Özellikler
Rotter (1980)	Yapısal	Kelimelerin, verilen sözlerin ve kişilerin ifadelerinin güvenilir olabileme ihtimaline genel inanıştır.
Hosmer (1995)	Rasyonel (Akılcı)	Kişinin hareketlerinin etik temeller üzerine kurulu olacağına olan beklentidir.

Deutsh (1958)	Davranışsal	Güvenli davranış, birinin diğerine saldırıya/ tenkide açık olması ile artar.
Zucker (1986)	Sosyolojik	Güven, karşılıklı ilişkilerde paylaşılan bir dizi beklentidir.

Güven konusunda yapılan çalışmalarda en sık vurgulanan görüş, kavramın tanımlanmasındaki güçlülüdür. Bunun temel nedeni bireyler arası ilişkiler, grup davranışı, yönetsel etkinlik, ekonomik değişimler, sosyal ve politik istikrar ve farklı kültürleri anlama gibi mikro ve makro düzeydeki bir çok süreci açıklamada güvenin anahtar bir kavram olmasıdır. Diğer yandan güvenin kritik konumuna, farklı disiplinlerle olan (iktisat, sosyoloji, psikoloji, felsefe örgütsel bilimler) ilgisi kavramı tanımlama sorununu büyötmektedir. Ancak bu güçlüğe rağmen en rutin etkileşimlerde bile gerekli olan güvenin, birey ve grup davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğu yönündeki disiplinler arası görüş birliği nettir (Erdem ve İşbaşı; 2000; 634).

2.1.1.1. Güven kavramının tanımı

Solomon ve Flores'e göre güven, bir seçenek, bir tercih, insan yaşamının aktif bir parçasıdır. Güven bireyin vaatleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şeydir (Solomon ve Flores, 2001: 18).

Cook ve Wall (1980: 39) güveni bir kimsenin diğer bir kişinin kelimelerine ve davranışlarına iyi niyet atfetme ve onlara inanma isteği olarak tanımlarken, McAllister (1995: 24) ise güveni bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliği olarak tanımlamıştır (Akt.Yazıcıoğlu, 2009: 236).

Giffin ve Williams'a göre güven, risk içeren bir durumda bir kimsenin davranışına karşı duyulan itimattır (Lee, 2004: 3).

Mayer, Davis ve Schoorman ise güveni, "bireyin herhangi bir kontrol etkisi olmadan, karşısındakinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde

gelişeceğine dair bir inanç duyması ve bu inanç doğrultusunda karşısındaki kişinin eylemlerine kendisini savunma gereği duymaksızın açık oluşu” biçiminde açıklamışlardır (Kamer, 2001: 34).

Perks ve Halliday güveni, risk içeren durumlarda başkalarının davranışlarına karşı emin ve olumlu beklentiler içinde olma durumu, şeklinde tanımlamışlardır (Perks ve Halliday, 2003: 339).

Güven ile ilgili araştırma yapan bilim adamları çoğunlukla güven kavramının özellikleri üzerinde durmuşlar ve güven kavramının tanımlanması daha az üzerinde durulan bir konu olmuştur (Özbek, 2004: 1).

Hosmer “hak” “adalet” ve “dürüstlüğe” dayalı olarak yaptığı tanımlamada, güven kavramını genel hatları ile açıklamaktadır. Bu tanıma göre “güven, bir kişi, grup ya da örgütün karşılıklı değişim ilişkisi içinde bulunduğu diğer kişi, grup ya da örgütün ahlaki açıdan doğru kararlar alacağına ve etik prensiplere dayalı davranışlar geliştireceğine ilişkin beklentilerini ifade etmektedir” (İşbaşı, 2001: 51-73).

“Güvenmek, karşı tarafı izlemekle ilişkilidir ve güven veya güvensizlik, karşı tarafın izlenmesi mümkün olmayan davranışlarının sübjektif şekilde değerlendirilmesiyle gelişir”. Güven de kesinlik yoktur. Güven ihtimaller ile ilişkilidir. Çünkü en olası görülen ve en yakın ilişkilerde bile beklentinin gerçekleşmemesi ve hayal kırıklığı yaşanması olasılığı bulunmaktadır (Baba, 1999: 331-346).

Korsgaard ve Werner mevcut birçok tanımsal yaklaşımı birleştirip güvenin üç temel yönünü belirlemişlerdir. (a) karşı tarafa güvenmek bir beklentiyi ya da diğer tarafın iyi niyetli bir davranış sergileyeceğine olan inancı gösterir. (b) güvenen kişi karşı tarafı beklentiyi yerine getirmesi için zorlayamaz ya da kontrol edemez, güven savunmasız olmaya gönüllü olmayı ve riski göze almayı gerektirir ve (c) güven karşı tarafa bazı seviyelerde bağımlılık gerektirir, yani bir tarafın elde ettiği sonuçlar diğer tarafın hareketlerinden etkilenir (Shockley, Ellis, ve Winograd, 2000: 35-48).

Whitener güveni, karşı tarafın davranışının iyi niyetli olacağına dair bir beklenti ve inancın yansıması olarak görmektedir. Bunun yanı sıra güvenin, savunmasızlık ve risk içerdiği, karşı tarafta bu tür bir beklentinin oluşması için güç kullanılamayacağı veya zorla olamayacağı, güvenilen tarafın eylemlerinden de etkilenebileceği belirtilmektedir (Arı, 2003: 7).

Robbins ve DeCenzo'ya göre güven, karşıdaki kişinin söz, eylem ya da kararlarında kendine fayda sağlayacak eylemlerde bulunmayacağına dair pozitif beklentidir (Robbins ve DeCenzo, 2001: 45).

Görüldüğü gibi literatürde güven konusunda pek çok tanım bulunmaktadır fakat ortak tek bir tanım bulunmamaktadır. Ancak bu tanımlar incelendiğinde kavrama ilişkin belirgin bazı önemli noktalar ortaya konabilmektedir.

Bunlar (Arı, 2003: 8):

- a) Güvenen kişinin açıklığında ve savunmasızlığında artış,
- b) Güvenilen kişinin, güvenen kişi tarafından daha az kontrol edilmesi,
- c) Olumlu beklentinin karşı tarafın bazı özelliklerinden etkilenmesi (dürüstlük)
- d) Güvenin olumlu yönde bir beklenti olması,
- e) Güvenin risk içermesi, ki ya da daha fazla insanın etkileşime girmesi ile biçimlenmesi,
- f) Karşılıklı bağımlılığın zorunlu olması,
- g) Güvenin zaman içinde gelişmesidir.

Bir bütün olarak alındığında, sözü geçen tanımlamalar hem örgütsel genişliğin hem de bireysel belirsizlik anlayışının, bağımlılığın, baskının ve davranışsal beklentilerin güven algısını desteklediğini öne sürmektedir. Bireysel güven, bireysel ilişkiler ve davranışlar ile ilgili beklentiler ile ilgilenir. Örgütsel güven ise bireylerin

örgütsel ilişkiler ve davranışlara olan bağına olan beklentileri ile ilgilenir. Aslında örgütlerdeki bireyler eş zamanlı olarak hem bireysel hem de örgütsel güven ile ilgili algılarını şekillendirirler. Bu iki kavramı birbirinden ayırmak çok mümkün değildir. Örgütlerdeki güven çalışanlar tarafından farklı deneyimler ve ilişkiler ile farklı gelişebilir ve algılanabilir. Güvensel algılamalar, çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, ortaklar arasında birleştiği zaman ve diğer kurumsal paydaşlar, amaçlar ve davranışlar hakkındaki beklentilerini genelleştirdiklerinde, örgütün kültürel durumunun bir parçası haline gelirler (Shockley, Zalabak ve Winograd, 2000: 35-48).

2.1.1.2. Güvene ilişkin teorik temeller

2.1.1.2.1. Likert'e göre güven

Likert, dört farklı sistemden oluşan bir örgüt modeli geliştirmiştir. Likert, bu sistemleri sömürücü, yardımsever, danışmacı ve katılımcı olarak isimlendirmiştir. Katılımcı örgütlerde yönetsel itimat ve güven, ast girdilerinin kullanımı, açık ve doğru iletişim, bütünleşmiş karar verme yöntemleri yer almaktadır. Amaçlar birlikte oluşturulmuş ve tüm çalışanlar tarafından kabul edilmiştir. Katılımcı örgütlerde diğer modellere oranla daha az kontrol ve oldukça yüksek verimlilik söz konusudur. İşgücünde işe devamsızlık az, işgücü devir oranları düşük ve dolayısıyla kaynak israfı ve kaybı da daha az olmaktadır. Likert, öne sürdüğü bu örgüt modelinin örgütsel mükemmeliyet için kilit nokta olduğunu belirtmiştir (Balay, 2000: 16).

2.1.1.2.2. McGregor'a göre güven

McGregor, yönetsel varsayımların çalışan davranışlarına neden olduğunu ve yönetimin çalışanlardan beklediğinden daha fazlasını alamayacağını ifade etmektedir.

McGregor'un X ve Y teorileri incelenecek olursa, X teorisi insanlara yönelik bir değerler dizisidir. Daha çok bürokratik ya da yönetim teorisiyle aralarında ilişki kurulmaktadır. Bu teori yönetimin çalışanlara güvenmediğini, çalışanların işlerini

sevmediklerini ve çalışanların sadece kontrol mekanizmalarıyla işbirliği yapabildiklerini öne sürmektedir. Diğer taraftan Y teorisi, insanlara güvenen, kendilerini motive etmek ve kontrol etmek için onlara güç veren, kendi kişisel değerlerini ve örgütün amaçlarını bütünlemek için yeteneklerine inanan çalışanlara yönelik değerler dizisidir. McGregor'a göre Y teorisi, çalışanların morallerini arttırarak verimliliğin de artırılmasına neden olmaktadır. Etkin yönetsel performans, örgütün tüm üyeleri arasında açık iletişimin ve karşılıklı güvenin bir fonksiyonudur (Balay, 2000: 18).

2.1.1.2.3. Argyris'e göre güven

Argyris, örgütlerin insanların gelişimine fırsat tanıyacak ve onu destekleyecek şekilde tasarlanması gerektiğini öne sürmektedir. Argyris, bir örgüt içerisinde çalışanlar arasında güvensizlik arttıkça üyelerin daha temkinli davranacağını ifade etmektedir. Sonuç olarak örgüt içerisindeki bilgi akışında ve uyumda azalma olacaktır. Karar verme yönteminin etkinliği azalacaktır.

Argyris, örgütlerin işi zenginleştirmesi, tek taraflı bağımlılığı azaltması gerektiğini öne sürmektedir. Bütün örgütler çalışanlar arasında açıklığı, güveni, risk almayı ve duygularını ifade etmeyi arttırmalıdır (Dirks, 2001: 147).

2.1.1.2.4. Takas teorisi

Blau'nun (1964) geliştirdiği teoride takasın temelini, karşılıklılık normları oluşturmaktadır. Karşılıklılık normundan dolayı, bir insan diğer insanlara karşı kayıtsız kalamaz, yani ona güvenir. Arkadaşlarımız ya da komşularımız ile selamlaşmadığımızda, onları kaybetme riskini de almaktayız. Takas, sosyal etkileşimin en temel biçimidir. Ancak, sosyal alışveriş ekonomik alışverişten tamamıyla farklıdır. Sosyal alışveriş her zaman eşit düzeyde gerçekleşmez.

Amir ve çalışanlar arasındaki olumlu ilişkisel etkileşim, çalışanların işleri için daha fazla zaman ve enerji harcamalarına sebep olmakta, daha yaratıcı ve daha sorumlu

davranmalarını sağlamakta ve bu örgütün bütününe fayda sağlamaktadır (Dansereau ve Graen 1975; Graham, 1991; Akt. Yener ve Akyol, 2009: 257).

Başkasına hizmette bulunan kişi onu minnet altında bırakır. Bu minnetten kurtulmak için, öbürünün de bir hizmette bulunması gerekir. Her ikisi de, sağlanan hizmetlerden memnun olursa takas devam eder. Fakat bunlardan birisi diğerinin ihtiyacı olan hizmette bulunamayacak durumda ise, kendisini ona bağımlı kılarak onun dileklerine boyun eğer. Böylece, ona kuvvet sağlamak yoluyla hizmette bulunmuş olur.

Takas teorisi, en basit kişisel etkileşimlerden, en karmaşık sosyal yapının doğmasını göstermesi bakımından önemlidir.

2.1.1.3. Güvenin yönleri

2.1.1.3.1. Yardımseverlik:

Güvenin en kapsamlı yönü, birinin iyi olduğuna, önemsenen bir şeyin güvenilen tarafından korunacağı ya da zarar görmeyeceğine olan inanç, yardımseverliktir (Cummings ve Bromily, 1996: 302-331; Hosmer, 1995: 379; Mishra, 1996: 261).

Organ'a göre; yardımseverlik örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana yardım etmeyi içeren, isteğe bağlı davranışlardır (Organ, 1990: 43). Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işe yeni başlayan tecrübesiz bir kişiye bilgisayar programlarını nasıl daha etkin kullanabileceği konusunda yardımcı olmaya çalışan bir mühendisin veya iş yükü ağır olan ve işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin davranışları yardımseverliğe örnek olarak gösterilebilir (İşbaşı, 2000: 73).

Yardımseverlik, yöneticinin kendi çıkarını hesaba katmadan astlarına iyilik yapma isteğidir (Mayer ve diğer., 1995: 20). Gabarro (1978) astların yönetici hakkında

olumlu bir değerlendirme yapmadıkları sürece ona güvenmekte zorlandıklarını ileri sürmüştür. Yardımsever bir yönetici arkadaşça bir tutum sergiler ve astlarına yardım eder; bu davranışları da onun yardımsever ve güvenilir bir kişi olarak algılanmasına yol açmaktadır (Tan ve Tan, 2000: 126).

2.1.1.3.2. Güvenilirlik:

Güven, en basit düzeyde davranış tutarlılığı ve başkalarından beklentilere olan tahmin edilebilirlik ile ilişkilidir (Hosmer, 1995: 381).

Güvenilirlik, bir kimsenin ihtiyaçlarının olumlu şekillerde karşılanacağı konusunda bir güven hissi verir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003: 181)

Güvenilirlik, yardımseverlikle birlikte tahmin edilebilirlik duygusu oluşturur. Kişiler arası bağlılık durumunda, başka bir kişi yada gruptan bir şeye ihtiyaç duyulduğunda, bireye bunu karşılaması için güvenilebilir (Mishra, 1996: 261). Güvenilirlik kişinin ihtiyaçlarının olumlu şekilde karşılanacağı inancını belirtir (Hoy ve Tschannen, 2003: 181).

2.1.1.3.3. Yeterlik:

İyi niyet her zaman yeterli değildir. Kişinin başkasına bağımlı olduğu ancak yapılacak işin beklentiyi karşılamayı gerektirdiği durumlarda, iyi niyetli birine maalesef güvenilmez (Mishra, 1996: 262).

Okullarda, müdürler, öğretmenler ve öğrenciler okulun öğretim ve öğrenim amaçlarını gerçekleştirmek için birbirine bağlıdır. Bir öğrenci, öğretmenin yardımsever olduğuna ve onun öğrenmesini istediğine inanabilir ama öğretmenin konu ile ilgili bilgi eksikliği varsa veya bu bilgiyi yeteri derecede iletmezse, öğrencinin öğretmenine olan güveni sarsılabilir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003: 183).

2.1.1.3.4. Dürüstlük:

Dürüstlük insanın karakter, tutarlılık ve doğruluğudur. İnsanın ifadeleri ve davranışları arasındaki tutarlılık dürüstlük işaretidir. Dahası, hareketlerin sorumluluğunu kabul etme ve başkasını suçlamamak için gerçeği çarpıtmamak doğruluk örneğidir (Tschannen ve Hoy, 1998: 198).

Bir yönetici tutarlı ve sözüne güvenilir, söyledikleri ve yaptıkları tutarlı olduğunda dürüst olduğu düşünülmektedir. İşgörenlerin, değerleri tutarsız bir yöneticiden ziyade, tutarlı davranışlar sergileyen bir yöneticiye güvenme olasılıkları daha yüksektir (Tan ve Tan, 2000: 127).

2.1.1.3.5. Açıklık:

Açıklık, konu ile ilgili bilginin paylaşıldığı kapsamdır; bireylerin kendilerini diğerlerine karşı savunmasız duruma getirme sürecidir. Bilgi, örgütsel gizli konular ya da kişisel bilgilerle alakalı olabilir, yani kendini ele vermedir (Mishra, 1996: 263). Bireysel ilişkilerde güven ne derecede önemli ise bireyin örgütle ve örgütün bireyle olan ilişkilerinde de o derece önemlidir. Çünkü, ortak amaçlara ulaşırken karşılaşılan maliyetler ve kayıplar, sağlanacak güven ortamıyla en düşük seviyeye indirilebilmekte ve örgütlerin gelecekleriyle ilgili belirsizlikler azaltılabilmektedir (Ateş, 2004: 30).

Eosen'e (1998) göre; örgütlerde güven iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi güvenmek, ikincisi de güvenilirliktir. Güvenmek, başkalarına inanabilmek, güvenilirlik ise başkalarının bize duyduğu inanca layık olmak ile ilgilidir. Aynı zamanda güvenilir olmak liderlerin de sahip olması gereken önemli niteliklerden birisidir. Güven, liderleri izleyenlerine bağlayan bir harç görevi görmektedir. Bu harç liderlerin yasal konularına temel dayanağını oluşturmaktadır (Tschannen ve Hoy, 1998: 199). Güvenilir olmak, diğer insanların ihtiyaç duydukları zamanlarda ihtiyaç duydukları yerde olmak, gereken

anlarda çalışanlarını desteklemek için onların yanında bulunmak olarak tanımlanmaktadır (İşbaşı, 2000: 73).

Güven güveni, güvensizlik de aynı şekilde güvensizliği doğurmaktadır. Paylaştıkları bilginin ardına saklanan insanlar şüphe uyandırır; insanlar neyin ne amaçla saklandığını merak ederler. Açık olma vasıtasıyla güven yaymaya isteksiz olan bireyler soyutlanma ile karşılaşırlar (Kramer, Brewer ve Hanna, 1996: 357-389). Örneğin; kapalı okul iklimlerindeki müdürler olması gereken gerçeklik görüntülerini sağlamak adına bilgiyi saklar ve gerçeği çarpıtırlarsa güvensizliğe neden olurlar (Sweetland ve Hoy, 2001: 311). Çoğu öğretmen böyle bir davranışa kanmaz ve müdürün davranışları daha şüpheli hale gelir (Hoy ve Tschannen, 2003: 201).

2.1.2. Örgütsel güven kavramı

Güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır ancak kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır. Mishra ve Morrissey örgütsel güveni “bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak” tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Demircan, 2003:142).

Genel olarak örgütler açısından amaçlar, hedefler, taktikler, normlar ve benzeri tüm unsurlar ile ekip kurma ve motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır. Ancak güvenin yetersizliği, söz konusu faaliyetlerden beklenen sonuçların gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir.

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir.

Güven kavramı bir duygu, inanış ve ruh hali olarak genel bir kapsama sahip olup, örgütsel güven sosyo-ekonomik bir sistem olan örgütlerdeki insanların güven analizini yapar. Bir anlamda çalışan ve çalışanların güven halini ortaya koyar. Ancak toplumdaki bireyler arası güven olgusu örgütleri de etkiler (Demircan, 2003: 23). Örgütsel güven, örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil eder.

Taylor örgütsel güveni, çalışanların iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı, uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan bir olgu olarak tanımlar (Taylor; 1989: 86).

Örgütsel güven, risk içeren durumlarda bile, bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, kendisini desteklemesidir (Lewicki, 1998; Akt. Yılmaz, 2005: 568).

ÖrütseL güven, belirsiz veya riskli bir durumla karşılaşıldığında, çalışanların örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair duydukları inançtır (Matthai, 1989: 32).

Örgütsel güven; bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı hakkında sahip olduğu beklentilerdir (Shockeley, Ellis ve Winograd, 2000: 36).

Genel olarak örgütsel güven, işgörenin yeteneğini geliştirmesini, işbirliğini, bağlılığını ve yetkilendirilmesini kolaylaştırır (Korthuis-Smith, 2002: 32). Güven örgütler arası ilişkilerde, işbirlikçi ilişkilerin başarılı bir şekilde stratejik birleşmelerle sonuçlanmasını sağlar (Nielsen, 2004: 251).

Bir meslekte, çatışmayla yüzleşmek ve anlaşmazlığı başkalarına söylemek belirli riskler içerir. İnsanlar, iş ilişkilerinin bozulacağından, telafi edilemeyecek zararlar göreceklelerinden ve bir daha birbirlerine güvenmek istemeyecekleri düşüncesinden endişelenirler. Farklılık ve çatışma riski, değişim sürecinde örgütte çatışma riskini yükseltebilir. Örgütlerde çatışma riskini hafifleten ya da risk almayı sağlayan

faktörlerden biri, çalışanlar arasındaki derin güven duygusunu sağlamaktır. Demek ki, güven, mesleki işbirliğinin üretici önemli bir maddesidir (Hargreaves, 2002: 394).

2.1.2.1. Örgütsel güven modelleri

2.1.2.1.1. Mishra güven modeli

Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven kişinin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentileridir. Mishra'nın örgütsel güven modeli çok geniş bir şekilde, çeşitli literatürde desteklenmiştir. Mishra Modelinde dört farklı güven boyutu tanımlanır;

- a) yeterlik,
- b) açıklık,
- c) ilgililik,
- d) itimat edirlilik (Mishra,1996: 114-139).

Mishra modelinin ilk boyutu yeterliliktir. Yeterlilik, örgütün yaşamını sürdürebilme kabiliyeti ile ilgilidir. Aynı zamanda yeterlilik, liderlikte etkinliğin de önemi üzerinde durur.

Mishra modelinin ikinci boyutu açıklık boyutudur. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinde açıklığın önemli yeri vardır. Açıklığı oluşturmada en etkili rol lidere düşer. Lider çalışanlarına karşı ne kadar açık olursa çalışanlar da kendini o oranda güvende hisseder.

Mishra modelinin üçüncü boyutu ilgililik boyutudur. İçtenlik ve şefkat, açıklık ile birleşerek ilgililik algılayışını oluşturur. Mishra (1996) ilgililiği, grup örgüt ya da sosyal düzeyde birinin kendi menfaatleri ile diğerlerinin menfaatlerini dengelendiği durum olarak tanımlamıştır (Akt. Tüzün, 2007: 39).

Mishra modelinin dördüncü boyutu olan itimat edilirlilik, tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi ile ilgilidir. Yapılan eylemler ve söylenen sözlerdeki tutarlılık güveni oluşturur. Aksi de güven düzeyini düşürür. Yöneticinin ya da liderin güvenilirliği, aynı zamanda itimat edilebilirliği ile tanımlanır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven, tutarlı davranış ile gerçekleşecek, iş ilişkilerindeki kararlar, bu davranışlardan etkilenecektir (Mishra, 1996; Akt. Tüzün, 2007: 39).

2.1.2.1.2. Bromiley ve Cummings güven modeli

Bromiley ve Cummings (1996) bireysel ve örgütsel güven ayırımını yapmıştır. Bireysel güven, kişinin ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentileri ifade ederken, örgütsel güven, kişilerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerini ifade etmektedir. Örgütsel güvenin, çalışanların tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceğini belirtmiştir (Akt. Tüzün, 2007: 40).

Bromiley ve Cummings'e göre güven; duygusal, bilişsel ve niyetsel parçalardan oluşan bir olgudur. Bu üç unsur çalışan davranışlarını tanımlamaya yöneliktir. Güvenilir davranışın ise;

- a) açıkça ya da gizli olarak birisi için iyi inanca sahip olma çabasını,
- b) dürüst olmayı,
- c) şartlar elverse bile diğerinden avantaj sağlamayı beklememeyi beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir.

2.1.2.1.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd güven modeli

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra (1996)'nın tanımladığı dört farklı güven boyutuna (yeterlik, açıklık, ilgililik, itimat edilirlilik boyutları) ek olarak beşinci boyutu (özdeşleşme) eklemişler ve beş boyutlu bir model geliştirmişler (Akt. Tüzün, 2007: 42). Özdeşleşme örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve

normlarla birleşmesinin önemi üzerine vurgu yapar. Eğer örgüt üyesi örgüt ile bütünleşirse, yüksek düzeyde etkinlik ve güven düzeyi oluşturur.

2.1.3. Örgütsel güven türleri

Örgütsel güven ile ilgili literatürler incelendiğinde konunun çeşitli örgütsel seviyelerde ele alındığı görülmüştür. İşbaşı (2003), güven boyutlarının ilişkinin tipine göre farklılaştığını örgütsel güven ile ilgili araştırmalarda güvenin üç ayrı düzeyde incelendiğini belirtmiştir. Bu düzeyler; *yöneticiye duyulan güven*, *çalışanlar arası güven* ve *kuruma duyulan güven* olarak sıralanmaktadır. Bu üç düzey birbirinden ayrılmış gözükse de aslında iç içe geçmiş durumdadırlar. Örneğin, çalışanların yöneticiye duydukları güven örgüte duydukları güven şeklinde genelleştirilebilir (Reyhanoğlu, 2006: 43).

Çalışan amirine güvenebilir, ancak örgütüne güvenmeyebilir. Çalışan ve amiri arasındaki iyi çalışma ilişkileri, çalışanın amiri arkadaş, dost gibi görmesini sağlayabilir. Çalışanın örgüte güveni ise, örgütün çalışanın katılımlarının tanınmasına veya farkında olmasına göre değişkenlik gösterebilir. Tabi ki çalışanın hem örgüte hem de amirine güvenmesi de mümkündür. Çalışanın amirini örgütün temsilcisi olarak algılaması ve güveni örgüte yönelik genelleştirmesi de söz konusudur (Tan ve Tan, 2000: 129). Moran ve Hoy (1999)'a göre güvenin örgütsel seviyeleri: yöneticiye duyulan güven, iş arkadaşlarına duyulan güven ve müşteriye karşı duyulan güvendir.

Örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle karşılıklı güven ilişkisi içinde olması, başka bir deyişle örgüt kültürünün güven üzerine oturması, örgütleri bir bütün olarak amaçlarına ve vizyonlarına ulaştırmada en önemli etkenlerden birisidir (Günaydın, 2001: 2).

Çalışanların şirketlerine duydukları güvenin düzeyi çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyine, içinde bulundukları bölüm veya takım içindeki karşılıklı güvenme düzeyine, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven düzeyine ve şirketin üst

düzey yöneticilerinin dağıtımsal ve prosedür açısından adil olarak davranıp davranmamasına bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde güven oluşturma'nın belli bir formülü bulunmamakla birlikte genel olarak bu güveni yaratmak için yöneticiye düşen görev, işletmelerde kurumsal etiğin oluşturulması ve tüm çalışanlara benimsetilmesidir. Etik değerlerin varlığı belirsizliği azaltmakta ve belirsizliğin azalması güven oluşumunu artırıcı rol oynamaktadır (Safran, 2005).

Geçmişte tek boyutlu bir kavram olarak görülen örgütsel güven Mishra'ya göre farklı yüzlere sahiptir. Çoğu uzman örgütsel güveni şu temellere dayalı olarak tanımlamaktadır.

- a) *Çok düzeyli:* Güven çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğar.
- b) *Kültür temelli:* Güven örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.
- c) *İletişime dayalı:* Güven, doğru bilgi sağlama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- d) *Dinamik:* Güven; başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli biçimde değişim gösterir.
- e) *Çok boyutlu:* Güven her biri bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşur (Demircan, 2003: 142).

Çalışanların kendilerine güven duyması, sahip oldukları temel ahlaki değerleri ve bu konudaki kararlılıklarını kapsamaktadır. Kendine güven ise güvenilir olmanın ve başkalarına güvenmenin temelini oluşturmaktadır.

Karadoğan'a göre güvenilir olabilmek için;

- a) Dürüst olmak

- b) Sorumluluk sahibi olmak
- c) Bir görevi yapacak yetkinlik ve beceriye sahip olmak
- d) Bütünlük sergilemek (Özü sözü bir olmak)
- e) Verilen söz / sözleri tutmak
- f) Beklentilerin açıkça ortaya konabilmesi gerekmektedir (Dinç, 2007: 28).

2.1.3.1. Yöneticiye güven

Yöneticilik bir kurum içerisinde örgütü temsil etme, çalışanların gayretlerini koordine etme ve amaçlar doğrultusunda onları yöneltme eylemidir (Özgen, 2003: 112). Bu eylemde başrol oynayan yönetici örgüt üyelerinin belirli amaçlar doğrultusunda davranmalarını sağlayarak etkin bir örgüt yaratmakla görevli kişidir.

Günümüzde yöneticilerin etkinlik düzeyi, örgütsel amaçları gerçekleştirme dereceleriyle paralellik arz etmek durumundadır. Bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri kurum amaçları ile işgörenlerin bireysel amaçlarını birlikte gerçekleştirilebilmektir. Ancak bunun gerçek anlamda uygulanması insanların sahip olduğu amaçların çeşitli sebeplerle farklılık arz etmesi nedeniyle oldukça güçtür. Bu nedenle farklı kültürlerle donatılmış ve kuruma çalışmak üzere gelen insanlar için onların benimseyecekleri ya da en azından uyum sağlayabilecekleri ortak bir takım değerlerin oluşturulması gerekir (Çırpan ve Koyuncu, 1998: 223). Bu dengenin kurulması durumunda işgörenlerin kendilerini bir bütünün parçası olarak kabul edebilmeleri, huzurlu çalışarak verimli olmaları sağlanacaktır. Aksi takdirde ise çalışanlarda iş verimsizliği, performans düşüşü, tatmin olmama gibi sonuçlarla karşı karşıya kalılabilecektir. Bu yüzden yönetici işgörenin sahip olduğu enerjiyi ve aktiviteyi harekete geçirerek kurum amaçlarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini ve işgörenin işinde etkili ve verimli olmasını sağlamalıdır.

Bir insanın bir diğerini etkileyebilmesi için o insanın güvenilir biri olması şartı ilk planda gelmektedir. Dolayısıyla yöneticiler alt kademe personelinin etkileyebilmeleri

için ilk olarak güven duygusunu karşı tarafa yansıtmalıdır (Şimşek ve Taşçı, 2005: 9).

Örgütlerde ast ve üst hiyerarşisi ilişkilerin çok önemli ve yaygın bir biçimidir. Bu hiyerarşik ilişkilerde incinme-kırılma olasılıkları ve bazı belirsizlikler mevcut olduğundan güven kavramı merkezi bir rol oynamaktadır. Kurum üyelerinin belirli bir amaç doğrultusunda davranmalarını sağlayan kişi olan yöneticiye duyulan güven astlarca örgütün bütününe atfedilmektedir. Literatüre bakıldığında da güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir.

Erdem (2003)'e göre çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim örgütlerin yaşamlarında oldukça önemli bir unsurdur. Çalışan ve yönetici arasında gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir (Tüzün, 2006: 34). Bu yüzden, örgütsel güven ve yöneticiye güven arasında aynı yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim örgütsel bağlamda güven ilişkisini başlatan ilk adım, yöneticinin davranışdır; diğer bir deyişle bu süreci başlatmak yöneticilerin sorumluluğundadır (Whitener ve Ark.,1998; Akt. Tüzün, 2006: 34).

Davranışta tutarlılık kişinin yapacaklarının itimat edilir ve önceden tahmin edilebilir oluşudur. Önceden tahmin edilebilen olumlu davranışlar ilişkilerde güven düzeyini artırır. Çalışanlar yöneticilerinin söyledikleri ile yaptıkları arasında bir tutarlılık ararlar ve onların doğrulukları, dürüstlükleri ve ahlaki özellikleri hakkında çıkarımlarda bulunurlar (Kamer, 2001: 43).

Örgüt içinde bireyler arası güven ve güvensizliğe neden olan eğilimler yöneticilerin felsefelerinde gömülüdür ve farklı örgütsel yapılar ve işleyişlerde farklılık görülür. Zaman içinde örgütsel şekildeki değişim ile yönetim işleyişi değişmiş ve yönetim felsefesi insana yatırıma dönüşmüştür. Son yıllarda sık rastlanan ağ yapısı şeklindeki örgütlerde eşgüdüm, işbirliği, koordinasyon ve kişiler arası bilgi paylaşımı ile kişiler arası ilişkilerin sıklığı artmış ve yatay konumlanma zorunluluğu ortaya

çıkıştır (Uzbilek, 2006: 18). Dolayısıyla kontrol mekanizmasının insana dönüşmesi ve kişiler arası ilişkilerin artması ile ister yönetici, ast olsun, ister aynı kademede çalışanlar olsun ortak çalışma alanında buluşan insanlar arasında olan güvenin önemi vurgulanmaktadır.

2.1.3.2. Çalışma arkadaşlarına güven

Örgütün yöneticisine ve örgütün kendisine güvenin yanı sıra, Ferres, Connel, Travagline (2004) araştırmalarında çalışma arkadaşlarına güvenin önemine değinmektedirler (Tüzün, 2006: 36). Bennis ve Nanus'a göre güven tüm insanlar arasındaki en önemli birleştirici unsurdur (Rooney, 1997: 38). Ferres ve Connel ve Travagline (2004) örgütsel güven çalışmalarında temelde yönetime güven ve amire güven konularında yoğunlaştığı buna karşılık, çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin ihmal edildiğini savunmuşlardır (Tüzün, 2006: 36). Çalışma arkadaşlarına güven kişinin meslektaşlarının yeterliliğini ve adil, itimat edilir ve etik ilkeleri benimseyen davranışları sergileyeceğine olan inancı olarak tanımlanabilir ve çalışma arkadaşlarına güven çalışanları söylemlerinde ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir (Güneşer, 2002: 56).

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kişiler arası güven tanımlamalarına adapte edilerek, çalışanların birbirlerinin çıkarlarına ilgi göstermeleri, birbirlerine gerekli durumlarda yardım etmelerini ve birbirlerine karşı açık ve dürüst olmalarını içeren pozitif beklenti içerisinde olmak şeklinde daha operasyonel olarak tanımlanabilir (Günaydın, 2001: 28).

Çalışanların kendilerine ve birbirlerine yönelik olarak yüksek derecede güven duymaları çalışma şartlarına olumlu etki eden bir örgütsel atmosferin oluşumuna katkı sağlamaktadır. Örgüt yönetimi açısından oldukça olumlu değerlendirilebilecek olan bu ortam karar almayı ve uygulamayı kolaylaştırdığı gibi çalışan performansını da arttırıcı etki yapmaktadır. Güvenli bir ortamda faaliyet gösteren ve bu sayede psikolojik açıdan belirli ölçüde doyuma ulaşan çalışanların iş veriminin doğal olarak yükselmesi beklenmektedir (Asunakutlu, 2002: 10).

Örgütlerde bireyler arasında kolay işbirliğine gidilmesi, yöneticiler ile eşgüdümün kolay sağlanması, değişime çabuk tepki verebilmek ve hatta performansın yüksek olmasının temel nedeni güvenin yüksek olmasıdır (Uzbilek, 2006: 16). Çünkü yüksek düzeyde güven, değişim zamanı çalışanlar arası ilişkileri geliştirerek değişime yanıt olarak örgütsel etkinliği artırır (Paine, 2007: 27). Herhangi bir örgütte, çalışanlar arası güvenin yüksek olup olmadığını anlamak için çalışanların işyerlerinde nasıl davrandıklarına ve işlerine devamsızlıklarına bakmak lazım. Çalışma arkadaşlarına güvenin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar işlerine gelmekten hoşlanır, iş yerinde güler yüzlü, yaratıcı ve eğlenceli olurlar (Boe, 2002: 18). Çalışanlar bunun yanı sıra örgütlerinin geleceği adına düşünürler ve gelecek örgütsel hedefler doğrultusunda çalışırlar.

Çalışanlarının kendine ve başkalarına güven duyduğu örgütlerin daha yüksek performans göstermeleri, geleceğe güvenle bakabilmeleri ve olumsuz şartlar altında da varlıklarını sürdürmeleri mümkün olabilecektir (Asunakutlu, 2002: 10)

2.1.3.3. Örgüte güven

Örgüte güven; çalışanların çalıştıkları örgütün güvenilirliği hakkında geliştirdikleri algıları içermektedir. Buna göre Gambetta'nın (1988) da tanımında altını çizdiği gibi, eğer çalışanlar, çalıştıkları örgütün kendi lehlerinde ya da en azından kendilerinde zarar vermeyecek kararlar alacağı konusunda inanç duyuyorlarsa, o örgütün kendisine güvenmektedirler (Günaydın, 2001: 27). Wilmont (1986) çalışanlara işyerinde güven kavramının onlar için ne anlam ifade ettiğini sorduğunda genel olarak aldığı cevap; değerlerin ve hedeflerin örgüt ve elemanlar arasında paylaşılması şeklindedir (Rooney, 1997: 26).

Savage (1982); düşük güvenli örgütte düşük enerjili, hiçbir tartışmada bulunmayan çalışanların olduğunu (çalışanlarda işlerinden atılma kaygısı bulunduğunu) ve işyerinin sakin olduğunu belirtir. Burada herhangi bir değişim, şüphe ve kaygıyla

karşlanır, yönetim yukarıdan aşağıyadır, statü önemlidir, kararlar doğrudan merkezin kontrolündedir, çalışanlar sadece işleriyle ilgilidir (Callaway, 2006: 42).

Whitney (1994: 17) bu şekilde düşük güven düzeyine sahip örgütlerin beş özelliğini şu şekilde sıralamaktadır (Akt. Rooney, 1997: 25):

- a) Ölçüm ve ödül sisteminin yanlış ayarlanması;
- b) Yetersizlik ve yetersizlik varsayımı;
- c) Şahsi menfaatlerin örgütsel menfaatlerden üstün olması ve diğer departmanların örgüt içindeki öneminin görülmemesi;
- d) Güvenilir olmayan bilgi paylaşımı;
- e) Hırsızlık, yalan, intihal.

Asunakutlu (2002: 11), örgütlerde güven oluşturulması için çalışanlara ve yöneticilere düşen görev ve sorumlulukları, dolayısıyla güven oluşumuna katkı sağlaması beklenen unsurları genel olarak aşağıdaki şekilde sıralıyor:

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

2.1.4. Okulda örgütsel güven

İnsan için güven temel duygudur. Güven, duygusal yaşantının hemen hemen tüm dilimlerinde yer alır (İnam, 2003: 22). Bu anlamda güven, insanları ve sosyal sistemleri anlamada anahtar bir kavramdır (Gibb, 1991).

Bir örgütte, işgörenler ile işveren, örgüt ile katılımcılar arasındaki güven, üretkenliğin, verimliliğin ve amaçların gerçekleşmesinin belirleyicilerinden biridir. Güven olmayan bir örgütte amaçların gerçekleşmesinde eksiklikler mutlaka olacaktır (Yılmaz, 2004).

Eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir (Demirel, 1999: 5). Okullar da bireylerde kasıtlı davranış değişikliği oluşturma amacıyla kurulmuş kurumlardır. Tüm malzemesi insan olan bir kurumda güven kavramı çok daha fazla önem teşkil eder. Öğrenciler, öğretmenler ve idareciler arasında güven sorunları baş gösterdiğinde okuldaki eğitimin kalitesi düşecektir.

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

İçine girdiğinde, güven duyduğu bir ortamda çalışmak öğretmenin mutluluğunu ve huzurunu arttırmaktadır, mutlu ve huzurlu, kendini güvende hisseden öğretmenin verimi ve üretkenliği artmaktadır. Üretkenliğin olduğu bir ortamda da başarı kaçınılmazdır (Samancı, 2006: 53).

Öğretmenlerin meslektaşlarına ve yöneticilerine olan güveninin, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile ilişkili olduğu söylenebilir (Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995; Akt. Özer vd., 2006: 107). Bazı araştırmalara göre güven düzeyinin yüksek olduğu okullarda, öğretmenlerin mesleki bazı sırlarını, başarılı öğretim yöntemlerini, derslerde kullandıkları etkili materyalleri, dersle ilgili dökümanları paylaşmaya istekli oldukları görülmüştür. Benzer biçimde okul merkezli

yönetim, katılımcı karar alma ve öğretmenlerin yetkilendirmesi, ailelerin okul yönetimine katılması gibi yeni yönetim biçimleri ve yaklaşımları güvene dayanmaktadır. Bununla birlikte işbirlikçi öğrenme ve proje temelli öğrenme gibi öğrenme yaklaşımları da üst düzeyde güven ve dayanışma gerektirmektedir (Hoy ve Moran, 2000; Akt. Özer vd., 2006: 107). Ülkemizde son dönemlerde yapılan eğitim reformları göz önünde bulundurulduğunda, bu reformların gerçekleştirilmesi açısından okullarda güven ortamının oluşturulması oldukça önemlidir.

Eğer öğretmenler, öğrencilerinin yeterli ve güvenilir olduklarına kanaat getirirlerse öğrencinin başarısını kolaylaştıran öğrenme çevresi oluştururlar. Eğer öğrenciler, öğretmenlerine güvenirlerse, yeni şeyler öğrenmek için daha çok risk alırlar (Goddard, Tschannen ve Hoy, 2001: 14).

Hoy ve Moran'a göre (1998), okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişki ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güven önemlidir. Okulda güveni oluşturmanın beş temel ölçütü vardır. Bunlar; yardımseverlik, güvenirlilik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır (Akt. Yılmaz, 2006: 65).

Bryk and Schneider (2002) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için yapılacak eylemler şunlardır (Akt. Yılmaz, 2006: 66):

- a) Okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip olması,
- b) Tüm çalışanların ilişkilerinde dürüst ve açık olması,
- c) Yönetici ve çalışanlar arasında şeffaflığın olması.

Bu bağlamda, okullarda örgütsel güven düzeyinin bilinmesi ve bu düzeyi ortaya çıkaran yaklaşımlar hakkında bilgi toplanması önemlidir (Akt. Özer vd., 2006).

Tschannen ve Hoy (1998:350), güvenin okullarda açık iklim, profesyonellik, mesleki liderlik ve güvenirlilikle ilişkili olduğunu buldular. Açık ve güvenilir müdür davranışı, müdürlere güvenin oluşmasında etkili olmasına rağmen, öğretmenlerin

birbirlerine karşı güveninde etkili değildir. Öğretmenin güveni, öğretmenlerin birbirlerine davranışları ile daha çok ilişkilidir. Yani öğretmen davranışları, öğretmene güvenin oluşmasını sağlarken, müdür davranışları da müdüre olan güvenin oluşmasını sağlamaktadır.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Börü (2001), tarafından yapılan araştırmada; özgüven, yardımseverlik, uyumluluk, dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak, dedikodu yapmamak gibi değerleri güven ve güvenli insan tanımlamasıyla ilişkili olduğunu ortaya koyan bulgulara ulaşmıştır.

Kamer (2001), örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi belirlemek amacıyla yaptığı bir araştırmada, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Demircan (2003) tarafından örgütsel güvenin bir ara değişkeni olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine yapılan bir araştırmada yüksek öğretim sektöründe çalışan akademisyenlerin görüşleri alınarak bilgi toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güven, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık aralarında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Ayan (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların örgüt iklimini etik olarak algılamaları ve iş yapmaya odaklılık kültürü, çalışanların yöneticilerine güven ve örgüte güven düzeyini artırdığı bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konulu Yılmaz (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, okul yöneticilerinin göstermiş olduğu liderlik davranışları, öğretmenlerin okuldaki güvene

ilişkin görüşlerini, ayrıca yine okul yöneticilerinin göstermiş olduğu destekleyici liderlik davranışı da öğretmenlerin müdüre, meslektaşlarına, öğrencilere ve velilere olan güveni etkilediği gözlenmiştir.

Asunakutlu (2004) tarafından turizm sektöründe çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılmasını amaçlayan araştırma sonucunda örgütsel güven ile örgütsel iletişim ve çalışanların eğitim düzeyi arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yine bu çalışmada örgütsel faaliyetlerinin yürütüldüğü ortam ile yöneticilerine duydukları güven arasında önemli ölçüde bir ilişki görülmüştür.

Özdil (2005) tarafından 600 öğretmen üzerinde, ilköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki konulu bir araştırma sonucunda öğretmenlerin müdüre güveninin artmasında büyük oranda destekleyici müdür davranışlarının etkili olduğu ve okulda güven geliştirmede müdürün başlatıcı olabileceği sonucu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, öğretmenlerin birbirlerine güven duydukları, cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öğretmenlerin birbirlerine veya yöneticilerine duydukları güven bakımından farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2005) tarafından öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için okullarda örgütsel güven ölçeğini uyarlama çalışması yapılmıştır. Araştırma bulgularında; öğretmenlere göre, okulların örgütsel güven düzeyinin, bazı alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, öğretmenlerin hizmet yılına göre ise farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

İlköğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyi ile okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi araştıran Yılmaz (2006), örgütsel güven ve etik liderlik kavramlarının birbirleriyle bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2006) araştırmasında örgütsel güvenin alt boyutları ile cinsiyet, kendi memleketinde çalışıp çalışmama durumu, branş, öğrenim durumu, sendikaya üyelik durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, okulda görev yapan öğretmen sayıları, okul yöneticilerinin okul aile birliği ilişki düzeyleri, il-ilçe milli eğitim müdürlüklerinin öğretmen

problemleriyle ilgilenme biçimleri ve öğretmenlerin sosyal etkinlik yapmaları değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yılmaz (2006), araştırma sonucunda branş ve sendikaya üye olma durumu değişkenlerinin örgütsel güvene etki etmediğini diğer değişkenlerin ise etkili olduğunu bulmuştur.

Yücel (2006), örgütsel güvenin çalışanların iş tatminindeki rolü ve öneminin araştırılmasını amaçlayan çalışmasının sonucunda; iş tatmini ile örgütsel güven arasında etkili bir ilişki olduğu ortaya çıkmış, ancak örgüte duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasında aynı güçlü ilişkiye rastlanmamıştır.

Aktuna (2007), çalışanların insan kaynakları yönetimi (İKY) eğitim fonksiyonu ile ilgili algılarının örgütsel güvene etkilerini araştırmıştır. Eskişehir ili merkezindeki banka şubelerinde 221 çalışanla alan araştırması yapılmış ve sonuçta çalışanların İKY eğitim fonksiyonunun bazılarına ait algılamalarının örgütsel güveni etkilediği; çalışanların demografik özelliklerinin İKY eğitim fonksiyonu ve örgütsel güven algılamaları üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çimen (2007) tarafından Kütahya ilinde faaliyet gösteren sekiz üretim işletmesindeki 361 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güven üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Çalışanlara karşı sosyal sorumluluğu oluşturan değişkenlerden, işyerinde disiplini sağlama ve şikâyetleri ele alma, insan kaynağını bulma ve seçme, çalışanların başarılarının değerlendirilmesi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama, eğitim ve kariyer gelişimine yönelik sosyal sorumlulukların örgüte ve yöneticilere güvende en güçlü etkiye sahip değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dinç (2007), kurum kültürünün kurum içinde güven ortamının yaratılmasına yönelik etkilerini anlatmaya çalışmıştır. Örgüt kültürü güç, rol, görev ve kişisel odaklı olarak incelenirken, örgütsel güven konusu ise yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve kuruma güven olmak üzere üç farklı açıdan ele alınmıştır. Sonuç olarak kurumda var olan ve kurumda var olması tercih edilen olmak üzere 2 farklı açıdan incelenen örgüt

kültürü türlerinden sadece güç kültürünün yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve kuruma güven üzerinde ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Erden (2007), Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre; Ankara ve Lefkoşa ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin benzer görüşlerde olduğu ortaya çıkmaktadır. Her iki bölgede de öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerinin yapabilecekleri yanlışlara anlayışla bakabilecekleri, okulun değerlerini bilip anlayacakları görülmektedir.

Polat (2007), ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki isimli çalışmasında örgütsel güven algısı ve alt boyutları olan yöneticiye güven ve okula güven algısı “yüksek düzeyde” olduğu, örgütsel adalet, güven ve vatandaşlık davranışı ve bunların alt boyutları arasında olumlu ilişkili olduğu saptanmıştır.

2.2.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Karara katılım ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla Rosen ve Jerder (1977) tarafından okullarda yapılan bir araştırmada, karara katılım ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Lindskold (1978) tarafından okullarda yapılan bir çalışmada, örgütsel ortamda çalışanların birbirlerinden beklentilerinin güvenin oluşumunda ve onun sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir yeri olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve çalışanların performansı arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik Organ (1990) tarafından yapılan bir araştırmada güvenin az olduğu ortamlarda çalışanların çalışma isteklerinin ve örgütsel bağlılığın azaldığı ve çalışanların performansı ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Culver (1994), 1478 öğretmen üzerinde yaptığı bir araştırmada, okulda iletişim ortamı, öğretmenlerin okulun hedeflerinden haberdar olma biçimi ile örgütsel güven düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu ve okullarda, öğretmenlere baskı düzeyi artıkça örgütsel güven düzeyinin düşmekte olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yine bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdemi, okul türüne göre örgütsel güven düzeyi anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ve işlerini gönüllü yapan öğretmenler, işlerini zorunlu yapan öğretmenlere göre okula daha fazla güven duymakta olduğu bulunmuştur.

Daha iyi bir eğitim için güvenin örgütsel ilişkileri ne derecede etkilediğini ortaya çıkarmak için Glenn (1995) tarafından yapılan araştırmada, güven açısından kişiler arası ve bireyle kurum arasındaki ilişkiler deneysel yöntemlerle test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüte güven düzeyi artıkça, örgüt çalışanlarının kurumla olan ilişkilerinin daha güvenilir düzeyde olduğu bulunmuştur. Örgütte var olan güven düzeyi ile ilişkilerin kalitesi arasında olumlu bir ilişki olduğu ve örgüt ortamında ilişkilerin gelişmesinde güvenin önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Adams (1997), okul-aile ilişkilerinde güven konulu araştırmasının sonucunda, ilkokul öğrenci velilerinin öğretmenlere yüksek düzeyde güven duydukları sonucuna ulaşmıştır.

Brown (1998), örgütsel değişim süresinde, çalışanların örgüte güven düzeyi ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında açıklık ve olumlu iletişim çalışmalarında dakiklik davranışının güvene olumlu katkısı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Jones ve George (1998), eğitim kurumlarında örgütsel güven inşasına katkı sağlayan dinamikleri belirlemeyi amaçlayan araştırmasında, örgütsel güvenin inşasına çalışanların niteliklerinin, iş çevresinin, örgüt yapısının ve örgütsel iklimin etkisi olduğu, aynı zamanda, örgütsel güvenin kişilerarası ilişkilere bağlı olduğu ve örgütsel güven, örgütsel performans ve iletişim ortamı arasında olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır..

Moran ve Hoy (2000), tarafından okullarda örgütsel güven düzeyini belirlemek için yapılan ölçek standardizasyonu çalışmasında, örgütsel güvenin en önemli boyutlarının; gönüllülük, kendini adama, güvenilirlik, dürüstlük, açıklık, özellikleriyle yakından ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Liselerde örgüt sağlığı ve örgüt güveni arasındaki ilişkiyi inceleyen Smith (2000), okul sağlığının örgütsel güven ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Rindfleisch (2000), işletmeler arası işbirliği ilişkilerini gerçekleştirmek aracı olarak güven faktörünü incelediği araştırmasında çalışanlarına 106 ölçek uygulamış ve işbirliğinin güven faktörü oluşturmada önemli olduğunu ortaya koyan bulgulara ulaşmıştır.

Cerulli (2002) iki ve üç yıllık stajyer öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmayla bu öğretmenlerin okullarda örgütsel güveni nasıl algıladıklarını belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin karar verme sürecine etkin olarak katılmak istedikleri ve bu süreçte bilgilerin paylaşılması gerektiğini düşündükleri görülmüştür.

Kayes (2004), örgütlerde güvenin sonuçları üzerine yaptığı çalışmasında; örgütsel güven ile çalışanların performans düzeyi, iş doyumu ve iş güvenliği arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Moran (2004) tarafından yapılan okulda güven konulu bir araştırmada, güvenilir bir çevre oluşturma okul için çok önemli olduğu ve güvenin lider ile onu takip eden izleyenlerini birbirlerine bağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, güvenin okulların gelişmesi ve amaçlarını gerçekleştirmesi için önemli bir faktör olduğu, güven olmaksızın okul yöneticisinin amaçlarını yerine getiremediği ve öğretmenleri bir amaç etrafında toplayamadığı, güvenin okul ortamında iletişim imkanı sağladığı ve kurumsal işleyişi mümkün hale getirdiği, güvenin olmadığı ortamlarda kurumsal işleyişin yavaşladığı gözlenmiştir. Öğretmenlerin kendilerini güvenli bir

ortamda hissetmesiyle okulun akademik başarısı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ailelerin okula güven duyması ile okul ortamındaki güven arasında sıkı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda, öğrenci ve öğretmen ilişkilerinin iyileştiği ve öğretmenlerin, ailelerle olumlu ilişkisinin okuldaki güven ortamına pozitif bir katkısı olduğu saptanmıştır.

Perry (2004) tarafından yapılan yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konulu bir araştırma sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda, örgütsel güven arttıkça çalışanların kuruma yönelik olumlu duygular beslediği ve yetkilendirme, karar alma sürecine katılım ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bu araştırmanın diğer bir sonucudur.

Lenz (2005) tarafından okulda örgütsel güven ile, örgütsel değişim arasındaki ilişki konulu bir araştırmada eğitim kurumlarında yapılacak reform çalışmalarının başarılı olabilmesi için, öğretmenlerin eğitim sistemine güven duyması gerektiği tespit edilmiş, okul içinde güvene dayalı bir ortam oluşturmak için, öğretmenlerin birbirlerine, öğretmenin yöneticiye ve öğrencilerin ailelerine ve ailelerin de eğitim çalışanlarına güvenmesinin zorunluluk olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Joseph ve Winston (2005) Nyhan ve Marlowes Örgütsel Güven Envanteri'ni kullandıkları araştırmada liderlik ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Hubbell ve Assad (2005) örgütsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişki konulu araştırmasında prosedürel adaletin, örgütsel ve yönetsel güvenin güçlü belirleyicisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Seppanena, Blomqvista, Sundqvistb (2007) güven üzerine yapılan ampirik araştırmaların değerlendirmelerini yapmışlar ve elde edilen sonuçlara göre örgütsel güvenin kurumlar arası ilişkilerde önemli bir faktör olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Pucetaite ve Lamsa (2008), iş etiği ve örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan bir araştırma sonucunda örgütlerde iş ahlakı düzeyini yükselterek örgütsel güvenin gelişme gösterebileceğini ileri sürmüşler ve araştırma sonucunda elde ettikleri bulgularla da bunu desteklemişlerdir.

BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde yapılan araştırmanın modeli, kapsadığı evren ve örneklem, veri toplama aracının hazırlanması, verilerin toplanması, analizi ve analiz aşamasında kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bu araştırma betimsel tarama modelindedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan 662 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ölçekler dağıtıldığı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak olan ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından alt problemlere uygun olarak geliştirilen kişisel bilgi formu bulunmaktadır.

İkinci bölümde Yılmaz (2005) tarafından, öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” (OÖGÖ) kullanılmıştır. Ölçek Daboval ve arkadaşları tarafından 1994 yılında hazırlanıp, küçük işletmeler ve sorunlar hakkındaki

bir sempozyumda bildiri olarak sunulmuştur. 2001 yılında Kamer tarafından Türkçeye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçek Yılmaz tarafından okullara uyarlanmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; 6'lı likert tipine uygun olarak puanlanmıştır ve 4 boyuttan (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık) oluşmaktadır.

Yılmaz (2005) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı .97 çıkmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise Çalışanlara Duyarlılık .95, Yöneticiye Güven .95, İletişim Ortamı .92, Yeniliğe Açıklık .75 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmada yapılan güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı .95 çıkmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise Çalışanlara Duyarlılık .93, Yöneticiye Güven .94, İletişim Ortamı .89, Yeniliğe Açıklık .72 olarak hesaplanmıştır.

Ortalamalar açısından yapılacak karşılaştırmalarda Tablo 3-1.'de verilen değer aralıkları kullanılmıştır.

Ölçekte kullanılan değer aralıkları tablo 3-1'de verilmiştir.

Tablo 3-1. Ölçekte kullanılan değer aralıkları

Verilen Aralık	Örgütsel Güven Ölçeği	Aralık Değeri
6	Tamamen Katılıyorum	5,18 - 6,00
5	Çok Katılıyorum	4,34 – 5,17
4	Oldukça Katılıyorum	3,51 – 4,33
3	Biraz Katılıyorum	2,68 - 3,50
2	Katılmıyorum	1,84 - 2,67
1	Hiç Katılmıyorum	1,00 – 1,83

3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler SPSS bilgisayar programında çözümlenmiştir. Alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde, birinci alt probleme bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel güven algıları; yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma işlemleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada ikinci alt probleme bağlı olarak iki kategorili cinsiyet, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine yönelik ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t-testi; ikiden fazla alt kategoriye sahip öğretmenlerin branş, kıdem, öğrenim durumu değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (Anova) ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakmak için de veriler Tukey-b testi çözümlenmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler iki bölümden oluşan bir ölçek kullanarak toplanmıştır. Araştırma yapılacak okullar ve öğretmen sayıları belirlendikten sonra Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan “Araştırma İzin Onayı” ile birlikte ölçekler zarflara konarak öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından elden dağıtılmıştır. Dağıtım işleminden bir hafta sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik bölümünden alınan verilere göre araştırma evreni kapsamındaki Bolu il merkezine bağlı 16 ortaöğretim okulunda 662 öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmenlerin tamamına ölçek dağıtılmış, 304 ölçek geçerli olarak geri dönmüştür.

Tablo 3-2. Okullar bazında dağıtılan ölçekler ve dönüşüm sayıları

Okul Adı	Dağıtılan	Dönen	Geçerli	Geçersiz
İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İ.H.L.	35	27	17	10
Merkez İzzet Baysal ATL. AML. T.L. ve E.M.L	100	57	35	22
Mimar İzzet Baysal ATL. AML. T.L. ve E.M.L	53	43	24	19
Zübeyde Hanım Anadolu Kız Meslek ve K.M.L	56	21	12	9
Atatürk Lisesi	54	38	30	8
Bolu Abant Lisesi	20	13	11	2
Bolu And. Güzel Sanatlar Lisesi	39	25	19	6
Bolu Atatürk Anadolu Lisesi	51	25	20	5
Bolu Fen Lisesi	26	15	15	-
Canip Baysal Lisesi	42	21	21	-
İzzet Baysal Anadolu Lisesi	58	35	35	-
Bolu Anadolu Öğretmen Lisesi	32	18	13	5
Bolu İzzet Baysal Sağlık Meslek Lisesi	21	10	10	-
Anadolu Ticaret Meslek Lisesi ve T.M.L.	34	18	18	-
Bahiye Baysal A.T.M.L. ve T.M.L.	14	8	8	-
İzzet Baysal And. Otelcilik Tur. M.L.	27	16	16	-
Toplam	662	390	304	86

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın problemleri doğrultusunda yapılan analizlere dayalı olarak edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular

Tablo 4-1’de örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerine başvuru, ortaöğretim kurumlarında görev yapan, öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4-1. Öğretmenlere ait kişisel bulgular

Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri		N	%
Cinsiyet	Kadın	143	47,0
	Erkek	161	53,0
Öğrenim Durumu	Lisans	258	84,9
	Lisansüstü	46	15,1
Sendika Üyelik Durumu	Sendikalı	190	62,5
	Sendikasız	114	37,5
Branş	Sayısal	93	30,1
	Sözel	122	40,3
	Meslek Dersleri	89	29,3
Kıdem	5 yıl ve altı	32	10,5
	6-10 yıl	98	32,2
	11–15 yıl	96	31,6
	16-20 yıl	42	13,8
	21 yıl ve üstü	36	11,8
Okul Türü	Genel Lise	132	43,4
	Meslek Lisesi	172	56,6
Toplam		304	100%

Tablo 4-1 incelendiğinde araştırmaya katılan toplam 304 öğretmenden %47'si kadın ve % 53'ünün erkek olduğu , %84,9'unun lisans mezunu ve %15,1'inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sendika bilgilerine bakıldığında ise %62,5'inin sendika üyesi %30,1'inin branşının sayısal, %40,3'ünün sözel ve %29,3'ünün de meslek dersleri branşından olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler kıdem değişkenine göre incelendiğinde %10,5'inin 5 yıl ve altında kıdeme sahip olduğu, %32,2'sinin 6-10 yıl, %31,6'sının 11-15 yıl, %13,8'inin 16-20 yıl ve %11,8'inin de 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %43,4'ü genel lisede ve %56,6'sı da meslek lisesinde görev yapmaktadır.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde alt problemlere ilişkin bulgular ve yorumlar yer alacaktır.

4.2.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri; *Çalışanlara Duyarlılık* , *Yöneticiye Güven* , *İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklık* alt boyutlarında ne düzeydedir?” sorusudur. Bu amaca yönelik araştırma bulguları ve bu bulgulardan elde edilen aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri bu başlık altında yer almaktadır.

a) Çalışanlara duyarlılık boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Tablo 4-2’de öğretmenlerin örgütsel güvenin “*Çalışanlara Duyarlılık*” alt boyutuna yönelik görüşleri açısından her bir maddenin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 4-2. Öğretmenlerin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık boyutuna ilişkin görüşleri

M. No	Çalışanlara Duyarlılık	N	Ss	$\bar{X}$
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	304	1,36	4,29
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	304	1,35	3,72
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	304	1,44	2,84
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıkıldığını hissederek.	304	1,28	3,56
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.	304	1,12	3,76
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	304	1,41	3,72
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	304	1,34	3,54
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	304	1,29	3,54
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	304	1,24	3,51
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	304	1,19	3,84
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	304	1,13	3,50
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	304	1,34	3,71
13	Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	304	1,29	3,73
14	Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	304	1,18	4,70
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.	304	1,27	4,33
Çalışanlara Duyarlılık Grup Ağırlıklı Ortalaması				3,75

Tablo 4-2 incelendiğinde, örgütsel güvenin “*çalışanlara duyarlılık*” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 4.70$) “oldukça katılıyorum” düzeyindedir. En yüksek ortalama “çok katılıyorum” düzeyinde “Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.” ($\bar{X} = 4.70$) ifadesi bulunmuştur. “Biraz katılıyorum” düzeyinde “Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.” ($\bar{X} = 2.84$) ifadelerinin olduğu bulunmuştur.

Çalışanlara Duyarlılık boyutunda öğretmenlerin en fazla “*Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.*” düşüncesine sahip olmaları bir sorun/ihtiyaç anında müdüre ulaşabileceklerini yani müdürün kendilerine değer verdiğini hissettiklerini, en az “*Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir*” düşüncesine sahip olmaları ise müdürün öğretmenlere gerekli olan rehberlik çalışmalarını yapmadığı anlamına gelebilir. Bu konuda Samancı (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Samancı (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenler, ihtiyaç duyduklarında müdürlerinin yanlarında olduğunu bildikleri ve desteğini aldıklarında kendilerini daha değerli hissetmekte ve daha yardımsever olmaktadır.

Çalışanlara Duyarlılık boyutundaki maddelerin grup ağırlıklı ortalamasının “oldukça katılıyorum” düzeyinde olması okul yöneticilerinin genelde birlikte çalıştıkları öğretmenlere karşı duyarlı ve eşitlikçi bir tavır göstermesi, sorunların çözümünde karşı tarafın görüşlerini önemsemesinden olabilir.

b) Yöneticiye güven boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Tablo 4-3’de öğretmenlerin örgütsel güvenin “*Yöneticiye Güven*” alt boyutuna yönelik görüşleri açısından her bir maddenin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 4-3. Öğretmenlerin örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutuna ilişkin görüşleri

M. No	Yöneticiye Güven	N	ss	$\bar{X}$
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	304	1,31	4,14
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.	304	1,28	4,01
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.	304	1,35	3,65
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.	304	1,27	3,40
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	304	1,37	4,03
21	Okul müdürü, açık ve dürüsttür.	304	1,28	4,36
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.	304	1,32	4,16
23	Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.	304	1,27	4,06
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.	304	1,26	4,34
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	304	1,39	3,86
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	304	1,23	4,11
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	304	1,30	4,65
Yöneticiye Güven Grup Ağırlıklı Ortalaması				4,06

Tablo 4-3 incelendiğinde, örgütsel güvenin “yöneticiye güven” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalaması ($\bar{X} = 4.06$) “oldukça katılıyorum” düzeyindedir. En yüksek ortalama “Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.” ($\bar{X} = 4.65$) “çok katılıyorum” düzeyindedir. Yöneticiye güven boyutunda en düşük ile “biraz katılıyorum” düzeyinde “Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.” ($\bar{X} = 3.40$) ifadesi bulunmuştur.

Yöneticiye Güven boyutunda öğretmenlerin en fazla “Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.” düşüncesine sahip olmaları karşılıklı güvene inanmalarından kaynaklanıyor olabilir. En az “Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.” düşüncesine sahip olmaları ise müdürün

okul için aldığı kararlarda öğretmenlerin fikirlerini önemsemediği anlamına gelebilir. Bu sonuç, Samancı (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına benzer niteliktedir. Samancı (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenler müdürün davranışlarına ve müdürün kendilerine duyduğu güvene göre ona güvenirler. Yöneticiye Güven boyutundaki maddelerin grup ağırlıklı ortalamasının “oldukça katılıyorum” düzeyinde olması öğretmenlerin, yöneticilerinin yaptıkları işlerde açık ve ilişkilerinde samimi iken iş prensipleriyle ilgili konularda kendi fikirlerine göre davranıyor olarak algılanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

c) İletişim ortamı boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Tablo 4-4’de öğretmenlerin örgütsel güvenin “İletişim Ortamı” alt boyutuna yönelik görüşleri açısından her bir maddenin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 4-4. Öğretmenlerin örgütsel güvenin iletişim ortamı boyutuna ilişkin görüşleri

M. No	İletişim Ortamı	N	ss	$\bar{X}$
28	Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.	304	1,25	4,16
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	304	1,22	4,08
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	304	1,24	4,21
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	304	1,30	4,34
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	304	1,29	4,36
33	Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	304	1,38	3,74
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	304	1,26	3,99
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	304	1,29	4,13
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	304	1,19	4,12
İletişim Ortamı Grup Ağırlıklı Ortalaması				4,16

Tablo 4-4 incelendiğinde, örgütsel güvenin “*iletişim ortamı*” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalaması “oldukça katılıyorum” düzeyindedir. En yüksek ortalama “çok katılıyorum” düzeyinde “Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.” ($\bar{X} = 4.36$), “Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.” ($\bar{X}=4.34$) ifadeleri bulunmuştur. İletişim Ortamı boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinde en düşük ifade $\bar{X}=3.74$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.” ifadesi bulunmuştur.

İletişim Ortamı boyutunda öğretmenlerin en fazla “Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.” düşüncesine sahip olmaları görüşlerine önem verildiği ve önerilerinin dinlendiğini düşündüklerini, en az “Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.” düşüncesine sahip olmaları ise bazı konularda idarecilerin kendilerinden bilgi sakladığını düşündükleri anlamına gelebilir. İletişim Ortamı boyutundaki maddelerin grup ağırlıklı ortalamasının “oldukça katılıyorum” düzeyinde olması öğretmenlerin, yöneticilerinin kendilerinden bilgi saklamadan, kendilerini ya da okulun genel durumunu ilgilendiren konularda karşılıklı fikir paylaşımında bulunabildiklerini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

d) Yeniliğe açıklık boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Tablo 4-5’de öğretmenlerin örgütsel güvenin “*Yeniliğe Açıklık*” alt boyutuna yönelik görüşleri açısından her bir maddenin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 4-5. Öğretmenlerin örgütsel güvenin yeniliğe açıklık boyutuna ilişkin görüşleri

M. No	Yeniliğe Açıklık	N	ss	$\bar{X}$
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	304	1,30	4,13
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	304	1,21	3,77
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	304	1,31	3,91
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.	304	1,37	4,38
Yeniliğe Açıklık Grup Ağırlıklı Ortalaması				4,05

Tablo 4-5 incelendiğinde, örgütsel güvenin “*yeniliğe açıklık*” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalaması “oldukça katılıyorum” düzeyindedir. En yüksek ortalama “çok katılıyorum” düzeyinde “Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.” ($\bar{X} = 4.38$) ifadesi bulunmuştur. Bunu en yakından $\bar{X}=4.13$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.” ifadesi izlemektedir. Daha sonra; $\bar{X}=3.91$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.” ifadesi ve son olarak da $\bar{X}=3.77$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.” ifadesi olduğu bulunmuştur

Yeniliğe Açıklık boyutunda öğretmenlerin en fazla “Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.” düşüncesine sahip olmaları kendileri ile ilgili olumlu düşüncelerin paylaşıldığına inanmalarından, en az “Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.” düşüncesine sahip olmaları ise gerektiği kadar takdir edilmediklerine inandıkları anlamına gelebilir. Bu durumda, Samancı (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Samancı (2007)’nin çalışmasına göre okul müdürü, öğretmenlerin yararına davrandığında öğretmenlerin kuruma olan güvenleri artar. Yeniliğe Açıklık boyutundaki maddelerin grup ağırlıklı ortalamasının “oldukça katılıyorum” düzeyinde olması

öğretmenlerin, okullarında iş ilişkilerinin olumlu olduğuna inanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4-6’da öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi boyutlarına ilişkin görüşlerine ait aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 4-6. Öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşleri

Örgütsel Güven Alt Boyutları	N	Ss	$\bar{X}$
Çalışanlara Duyarlılık	304	0.9212	3,75
Yöneticiye Güven	304	0.9983	4,06
İletişim Ortamı	304	0.9793	4,16
Yeniliğe Açıklık	304	0.7374	4,05
ÖRGÜTSEL GÜVEN	304	.8418	4,01

Tablo 4-6 incelendiğinde, ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerinde en yüksek ortalama “olukça katılıyorum” düzeyinde “İletişim Ortamı” ($\bar{X} = 4.16$) boyutu bulunmuştur. Bunu en yakından $\bar{X} = 4.06$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Yöneticiye Güven” boyutu izlemektedir. Daha sonra; $\bar{X} = 4.05$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Yeniliğe Açıklık” boyutu bulunurken son sırada ise $\bar{X} = 3.45$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Çalışanlara duyarlılık.” boyutu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, örgütsel güvenin tüm boyutlarında ise $\bar{X} = 4.01$ ile “oldukça katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenin alt boyutlarına (Çalışanlara duyarlılık, Yöneticiye güven, İletişim ortamı, Yeniliğe açıklık) ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

4.2.2.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan t-testi sonucu örgütsel güven düzeyine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın öğretmenlere ait sayılar, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4-7’de görülmektedir.

Tablo 4-7. Öğretmenlerin cinsiyet durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	T	Sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Erkek	143	3,64	.9316	-2,117	302	,035*
	Kadın	161	3,86	.9018			
Yöneticiye Güven	Erkek	143	3.95	1.0165	-1,874	302	,063
	Kadın	161	4,17	.9740			
İletişim Ortamı	Erkek	143	4,12	.9549	-,589	302	,556
	Kadın	161	4,19	1.0024			
Yeniliğe Açıklık	Erkek	143	2,68	.7305	-,346	302	,730
	Kadın	161	2,71	.7455			

* $p < .05$

Tablo 4-7 incelendiğinde, erkek ve kadın öğretmenler arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0.05: 302} = -1,874$; $p > .05$), iletişim ortamı ($t_{0.05: 302} = -,589$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05: 302} = -,346$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak çalışanlara duyarlılık boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05: 302} = -2,117$; $p < .05$) Bu farklılık kadın öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık puan ortalamalarının ($\bar{X} = 3,86$, $Ss = .9018$), erkek öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3,64$, $Ss = .9316$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, okullarının çalışanlara duyarlılık düzeyinin daha fazla olduğunu algıladıkları söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında kadın öğretmenlerin bu üç boyutta da erkek öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Bunun yanında kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutundaki farkın anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okul müdürlerinin çalışanlarına daha az duyarlı olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuç okul yöneticilerinin daha çok erkek olmaları nedeniyle yöneticilerin kadın öğretmenlere pozitif ayrımcılık yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin cinsiyetine göre, örgütsel güven lğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmanın, çalışanlara duyarlılık boyutu sonuçlarının Yılmaz tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına benzer olduğu sylenabilir. İki çalışmanın bulgularında da çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı farklılık olmasına rağmen, Yılmaz tarafından yapılan çalışma da erkek öğretmenlerin ortalamaları kadın öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksektir.

4.2.2.2. Branş değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel güven düzeyine yönelik görüşler açısından branşı farklı öğretmenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 4.8’de görülmektedir. Öğretmenlerin branşları; sayısal, sözel ve meslek dersleri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 4-8. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeyine ilişkin betimsel istatistikler

Öğretmenlerin Branşları	N	Örgütsel Güven							
		Çalışanlara Duyarlılık		Yöneticiye Güven		İletişim Ortamı		Yeniliğe Açıklık	
		$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
1) Sayısal	93	3,73	.9121	4,08	.9197	4,17	.8742	2,72	.6718
2) Sözel	122	3,85	.9245	4,23	.9937	4,32	.9565	2,82	.7415
3) Meslek Dersleri	89	3,65	.9238	3,82	1,0442	3,93	10.751	2,50	.7650

Tablo 4-8 incelendiğinde, *çalışanlara duyarlılık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=3.85$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=3.73$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=3.65$) olduğu bulunmuştur. *Yöneticiye güven* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=4,23$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=4,08$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=3,82$) olduğu bulunmuştur. *İletişim ortamı* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=4,32$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=4,17$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=3,93$) olduğu bulunmuştur. Ve son olarak da *yeniliğe açıklık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=2,82$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=2.72$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=2.50$) olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeyine vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4-9'da yer almaktadır

Tablo 4-9. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi

Örgütsel Güven	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar arası	2,051	2	1,05	1,20	,300	YOK
	Grup içi	255,068	301	,847			
	Toplam	257,119	303				
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	8,717	2	4,359	4,474	,012*	2-3
	Grup içi	293,264	301	,974			
	Toplam	301,982	303				
İletişim Ortamı	Gruplar arası	7,841	2	3,921	4,174	,016*	1-3
	Grup içi	282,728	301	,939			2-3
	Toplam	290,569	303				
Yeniliğe Açıklık	Gruplar arası	5,219	2	2,609	4,923	,008*	1-3
	Grup içi	159,550	301	,530			2-3
	Toplam	164,769	303				

*p<.05

[1) Sayısal 2) Sözel 3) Meslek Dersleri]

Tablo 4-9 incelendiğinde, yapılan varyans analizi sonucunda, *çalışanlara duyarlılık* ($F_{2-301}=1,20$, $p>0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Ancak *yöneticiye güven* ($F_{2-301}=4.474$, $p<0.05$), *iletişim ortamı* ($F_{2-301}=4,174$, $p<0.05$) ve *yeniliğe açıklık* ($F_{2-301}=4,923$, $p<0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi branş durumundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, *yöneticiye güven* alt boyutunda farklılığın sözel branşlı öğretmenler ($\bar{X}=4,23$) ile meslek dersi branşındaki öğretmenler ($\bar{X}=3.82$) arasından kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. *İletişim ortamı* alt boyutunda farklılığın sözel ($\bar{X}=4.32$) ve sayısal ($\bar{X}=4.17$) branşlı öğretmenler ile meslek dersi branşındaki öğretmenler ($\bar{X}=3.93$) arasından kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. *Yeniliğe açıklık* alt boyutunda farklılığın sözel ($\bar{X}=2.82$) ve sayısal ($\bar{X}=2.72$) branşlı öğretmenler ile meslek dersi branşındaki öğretmenler ($\bar{X}=2.50$) arasından kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre, sayısal ve sözel branşındaki öğretmenlerin meslek dersleri branşındaki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeylerinin *yöneticiye güven*, *iletişim ortamı* ve *yeniliğe açıklık* boyutlarında daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sözel ders öğretmenleri okuldaki törenlerde ve kutlamalarda daha fazla, daha aktif görev aldıkları için yöneticilerle iletişimleri diğer branşlara nazaran daha iyi olabilir. Yöneticiye güven boyutunda çıkan anlamlı fark sözel branş öğretmenlerinin bu özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutların da meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş (sözel-sayısal) öğretmenleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Her iki boyutta da meslek dersi öğretmenlerinin ortalamaları en düşük değerdedir. Bunun nedeni ise, meslek derslerinin atölye/laboratuarda işlenmesinden dolayı meslek dersi öğretmenlerinin genelde okul/öğretmen ortamından daha izole olmasından kaynaklanabilir. Branş öğretmenleri diğer öğretmenlerle aynı öğretmenler odasını paylaştıkları için öğretmenlerle daha iyi iletişim içindedir. Genelde teknik/meslek liselerinde atölye binaları da ayrı bulunmaktadır. Bu da meslek dersi öğretmenlerinin okuldaki iletişim ortamından uzaklaşmasına neden olabilir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin branşına göre, örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık alt boyutları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmanın çalışanlara duyarlılık boyutu dışındaki diğer boyutlarının sonuçları, Yılmaz tarafından yapılan araştırma sonuçlarına ile benzerlik göstermemektedir.

4.2.2.3. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından mesleki kıdemi farklı öğretmenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4-10.'da görülmektedir. Öğretmenlerin görev süreleri; 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri şeklinde beş kategoride ele alınmıştır.

Tablo 4-10. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre örgütsel güven düzeyine ilişkin betimsel istatistikler

Öğretmenlerin Kıdemleri	N	Örgütsel Güven							
		Çalışanlara Duyarlılık		Yöneticiye Güven		İletişim Ortamı		Yeniliğe Açıklık	
		$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
1) 5 yıl ve altı	32	3,99	.9733	4,35	1,0129	4,36	1,099	2,84	.8186
2) 6-10 yıl	98	3,72	.9267	3,92	.9571	3,97	.9241	2,56	.7203
3) 11-15 yıl	96	3,67	.8860	3,99	.9531	4,10	.9860	2,62	.7249
4) 16-20 yıl	42	3,61	1,0115	3,86	.9734	4,11	.9390	2,71	.6776
5) 21 yıl ve üstü	36	4,04	.7834	4,64	1,0349	4,71	.8513	3,14	.6451

Tablo 4-10 incelendiğinde, *çalışanlara duyarlılık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip kıdemin 21 yıl ve üstü olduğu ($\bar{X}=4.04$), bunu sırasıyla $\bar{X}=3.99$ ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=3.72$ ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=3.67$ ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanların ve son olarak da $\bar{X}=3.61$ ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. *Yöneticiye güven* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip kıdemin 21 yıl ve üstü olduğu ($\bar{X}=4.64$), bunu sırasıyla $\bar{X}=4.35$ ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=3.99$ ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=3.92$ ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanların ve son olarak da $\bar{X}=3.86$ ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. *İletişim ortamı* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip kıdemin 21 yıl ve üstü olduğu ($\bar{X}=4.71$), bunu sırasıyla $\bar{X}=4.36$ ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=4.11$ ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=4.10$ ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanların ve son olarak da $\bar{X}=3.97$ ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. *Yeniliğe açıklık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip kıdemin 21 yıl ve üstü olduğu ($\bar{X}=3.14$), bunu sırasıyla $\bar{X}=2.84$ ile 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=2.71$ ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar, $\bar{X}=2.62$ ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanların ve son olarak da $\bar{X}=2.56$ ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel güven düzeyine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4-11’de yer almaktadır.

Tablo 4-11. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi

Örgütsel Güven	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar arası	6,433	4	1,608	1,918	,107	YOK
	Grup içi	250,686	299	,838			
	Toplam	257,119	303				
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	18,675	4	4,669	4,927	,001*	1 ile 2/3/4 5 ile 2/3/4
	Grup içi	283,306	299	,948			
	Toplam	301,982	303				
İletişim Ortamı	Gruplar arası	16,393	4	4,098	4,469	,002*	5 ile 1/ 2/3/4
	Grup içi	274,176	299	,917			
	Toplam	290,569	303				
Yeniliğe Açıklık	Gruplar arası	10,362	4	2,591	5,016	,001*	5 ile 1/2/3/4
	Grup içi	154,407	299	,516			
	Toplam	164,769	303				

*p<.05 [1) 5 yıl ve altı 2)6-10 yıl 3)11-15 yıl 4)16-20 yıl 5)21 yıl ve üstü]

Tablo 4-11 incelendiğinde, yapılan varyans analizi sonucunda, *çalışanlara duyarlılık* ($F_{2-301}=1,918$, $p>0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Ancak *yöneticiye güven* ($F_{2-301}=4,927$, $p<0.05$), *iletişim ortamı* ($F_{2-301}=4,469$, $p<0.05$) ve *yeniliğe açıklık* ($F_{2-301}=5,016$, $p<0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin kıdem puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi kıdem durumundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, *Yöneticiye güven* alt boyutunda farklılığın kıdemi 5 yıl ve altı olan öğretmenler ($\bar{X}=4.35$) ve kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ($\bar{X}=4.64$) ile kıdemi 6-10 yıl ($\bar{X}=3.92$), kıdemi 11-15 yıl ($\bar{X}=3.99$), kıdemi 16-20 yıl ($\bar{X}=3.86$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı bulunmuştur. *İletişim ortamı* alt boyutunda farklılığın kıdemi

kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ($\bar{X}=4.71$) ile kıdemi 5 yıl ve altı olan öğretmenler ($\bar{X}=4.36$), kıdemi 6-10 yıl ($\bar{X}=3.97$), kıdemi 11-15 yıl ($\bar{X}=4.10$), kıdemi 16-20 yıl ($\bar{X}=4.11$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı bulunmuştur. *Yeniliğe açıklık* alt boyutunda ise farklılığın kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ($\bar{X}=3.14$) ile kıdemi 5 yıl ve altı olan öğretmenler ($\bar{X}=2.84$), kıdemi 6-10 yıl ($\bar{X}=2.56$), kıdemi 11-15 yıl ($\bar{X}=2.62$), kıdemi 16-20 yıl ($\bar{X}=2.71$) olan öğretmenler arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulgulara göre, kıdemi yüksek ve düşük öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin *yöneticiye güven*, *iletişim ortamı* ve *yeniliğe açıklık* boyutlarında diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre; kıdemi 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin çalışanlara duyarlılık boyutundaki uygulamalarına yönelik görüşleri açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur. Yöneticiye güven boyutunda; 5 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerle 21 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulgusuna ulaşılmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, öğrencilikten öğretmenliğe geçiş sürecinde, daha idealist olmaları, öğrencileri ve dersleri ile ilgilenerek kendini ispatlamak istediklerinden, okulun amaçlarına hizmet etmede daha istekli olmalarından kaynaklanabilir. 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin ise yılların getirdiği birikimle insan ilişkilerinde uzmanlaşmaları, idarecilerin de kendilerine saygı duymasından dolayı aralarındaki güven bağlarının daha iyi olduğu düşünülebilir. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında ise 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerle 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl çalışan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Her iki alt boyutta da 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Meslekte tecrübeli oldukları için diğer meslektaşları ile aralarında düzgün bir iletişim olması gayet doğaldır. Tecrübesi az olan öğretmenler tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmak isteyebilirler. Yöneticiler de aynı şekilde onların mesleki deneyimlerinden yararlanmak isteyebilirler. Görevde kıdemi az olan öğretmenler bilgilerinin taze olduğunu düşünerek kendilerini yenileme gereksinimi duymayabilir. 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenler ise her gün gelişen teknolojiye uyum sağlamak

zorunda kalacaklardır. Bu yüzden yeniliğe açıklık oranları da diğer meslektaşlarından fazla olabilir.

4.2.2.4. Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olan öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan t-testi sonucu örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından erkek ve kadın öğretmenlere ait sayılar, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4-12.’de görülmektedir.

Tablo 4-12. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Öğrenim Durumu	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Lisans	258	3,68	.8931	-3,509	302	,001*
	Lisansüstü	46	4,19	.9665			
Yöneticiye Güven	Lisans	258	4,03	1,0138	-1,317	302	,189
	Lisansüstü	46	4,24	.8961			
İletişim Ortamı	Lisans	258	4,12	.9764	-1,687	302	,093
	Lisansüstü	46	4,38	.9759			
Yeniliğe Açıklık	Lisans	258	2,66	.7362	-1,872	302	,062
	Lisansüstü	46	2,88	.7242			

*P< .05

Tablo 4-12 incelendiğinde, lisans mezunu ve lisansüstü arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0.05; 302}=-1,317$; $p>.05$), iletişim ortamı ($t_{0.05; 302}=-1,687$; $p>.05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302}=-1,872$; $p>.05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Ancak çalışanlara duyarlılık boyutunda lisans mezunu ve lisansüstü öğretmenler arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05; 302}=-3,509$; $p<.05$) . Bu farklılık lisansüstü mezunu öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,19$, $Ss=.9665$), lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=3,68$, $Ss=.8931$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre, okullarının çalışanlara duyarlılık düzeyinin daha fazla olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretmenlerin bu üç boyutta da lisans eğitimi tamamlamış öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yani lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretmenler kendilerini kurumlarında lisans eğitimi tamamlamış öğretmenlere oranla daha fazla güvende hissettikleri sonucuna ulaşılabilir.

Bunun yanında lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretmenlerle lisans eğitimi tamamlamış öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutundaki farkın anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretmenler, lisans eğitimi tamamlamış öğretmenlere göre okul müdürlerinin çalışanlarına daha fazla duyarlı olduğunu düşünmektedirler. Lisansüstü eğitimin bireyin mesleki ve kişisel gelişimine katkısından dolayı yöneticiler lisansüstü eğitimi tamamlamış öğretmenlere, mesleki açıdan daha fazla güven duyabilirler. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin eğitim durumuna göre, örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Farklılık saptanan gruplar önlisans eğitimi alan öğretmenlerle, lisans eğitimi alan öğretmenlerdir. Yılmaz (2006)'ın araştırmasında önlisans eğitimi alan öğretmenlerin ortalamaları lisans ve lisansüstü eğitim alan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu araştırmaya göre lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçlarının benzer olmadığı ortaya çıkmıştır.

4.2.2.5. Sendika üyelik durumu değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından sendikal ve sendikasız öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t testi” kullanılmıştır. Yapılan t-testi sonucu örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından erkek ve kadın öğretmenlere ait sayılar, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4-13.'de görülmektedir.

Tablo 4-13. Öğretmenlerin sendika üyelik durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Sendika Üyelik Durumu	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Çalışanlara Duyarlılık	Sendikalı	190	3,82	.9019	1,686	302	,093
	Sendikasız	114	3,64	.9453			
Yöneticiye Güven	Sendikalı	190	4,15	.9673	1,928	302	,055
	Sendikasız	114	3,92	1,0369			
İletişim Ortamı	Sendikalı	190	4,23	.9619	1,563	302	,119
	Sendikasız	114	4,04	1,0016			
Yeniliğe Açıklık	Sendikalı	190	2,74	.7105	1,233	302	,21
	Sendikasız	114	2,63	.7788			

* $p < .05$

Tablo 4-13 incelendiğinde, sendikalı ve sendikasız öğretmenler arasında örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık ($t_{0.05; 302}=1.686$; $p>.05$), yöneticiye güven ($t_{0.05; 302}=1.928$; $p>.05$), iletişim ortamı ($t_{0.05; 302}=-1.563$; $p>.05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302}=1.233$; $p>.05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sendikalı ve sendikasız öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin sendika üyelik durumu değişkenine göre, örgütsel güven ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmada, Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

4.2.2.6. Okul türü değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından genel lise ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan *t*-

testi sonucu örgütsel güven düzeyine yönelik görüşleri açısından erkek ve kadın öğretmenlere ait sayılar, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4-14.'de görülmektedir.

Tablo 4-14. Öğretmenlerin okul türüne göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Okul Türü	N	Ort.	Ss	t	Sd	P
Çalışanlara Duyarlılık	Genel Lise	132	3,58	.8243	-2,975	302	,003*
	Meslek Lisesi	172	3,89	.9697			
Yöneticiye Güven	Genel Lise	132	4,10	.9600	,579	302	,563
	Meslek Lisesi	172	4,04	1,0286			
İletişim Ortamı	Genel Lise	132	4,28	.8227	1,971	302	,042*
	Meslek Lisesi	172	4,06	1,0766			
Yeniliğe Açıklık	Genel Lise	132	2,73	.6364	,776	302	,438
	Meslek Lisesi	172	2,67	.8071			

* $p < .05$

Tablo 4-14 incelendiğinde, örgütsel güven düzeyine ilişkin genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0.05; 302} = -0,579$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302} = -0,776$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak çalışanlara duyarlılık ($t_{0.05; 302} = -2,975$; $p < .05$) ve iletişim ortamı ($t_{0.05; 302} = -1,971$; $p < .05$) boyutunda genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu farklılık çalışanlara duyarlılık boyutunda meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{X} = 3,89$, $Ss = .9697$) genel lise öğretmenlerinin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3,58$, $Ss = .8243$) ve iletişim ortamı boyutunda da genel lise öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{X} = 4,28$, $Ss = .8227$) meslek lisesi öğretmenlerinin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 4,06$, $Ss = 1,0766$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre meslek lisesi öğretmenlerinin genel lise öğretmenlerine göre, okullarının çalışanlara duyarlılık düzeyinin daha fazla olduğunu düşündükleri ve yine genel lise öğretmenlerinin meslek lisesi öğretmenlerine göre okullarının iletişim ortamı düzeyinin daha fazla olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Okul türü değişkenine göre, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında meslek lisesinde çalışan öğretmenlerle genel lisede çalışan öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Çalışanlara duyarlılık ve iletişim ortamı alt boyutlarında ise okul türüne göre anlamlı farklılık vardır. Her iki alt boyutta da meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Meslek liselerinde amaç ara eleman yetiştirmektir. Yani üniversite sınavı birinci öncelik değildir. Bu da öğretmenleri bir açıdan rahatlatmaktadır. Yöneticilerin beklentileri; öğrencilerinin başarıları olsa da bu başarıyı ölçecek kriterler aynı değildir. Uygulamalı derslerde öğrencilerin bilgileri ne kadar öğrendiğini tespit etmek daha kolaydır. Son sınıfta öğrencilerin yaptığı stajlar yine bilgi düzeylerinin ölçülmesini sağlar. Genel liselerde ise durum daha farklıdır. Öğrencinin başarısı üniversite sınavındaki başarısı ile ölçülür. Bu başarı sonuçta öğretmenin başarısı olarak değerlendirilir. Üç saatte öğrencinin ve öğretmenin başarısını ölçmek mümkün değildir. Bu yüzden meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin üzerinde daha az baskı olduğu söylenebilir. Üzerlerindeki baskının az olması iletişim ortamını ve yöneticilerin çalışanlara duyarlılığını etkileyebilir.

BÖLÜM V

5. Sonuçlar ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar ışığında geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

1. Araştırma sonuçlarına göre ortaöğretim okulu öğretmenleri kurumlarında örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışanlara duyarlılığın diğer boyutlardan daha az seviyede olduğunu düşünmektedirler. İletişim ortamının ise iyi olduğunu düşünmektedirler. Çalışanlara duyarlılıkta çoğunlukla yöneticiler ve öğretmenler arası ilişkiler söz konusu iken iletişim ortamında bu ilişkilere öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerde eklenmektedir. Bu unsorda iletişim ortamı alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip alt boyut olmasını açıklayabilir.

5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

2. Kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel güvenin yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, ortalamalara bakıldığında ise kadın öğretmenler iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarının okullarında daha fazla bulunduğunu düşünürken erkek öğretmenler ise yöneticiye güven boyutunun okullarında var olduğunu düşünmektedirler.

3. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre çalışanlara duyarlılığın daha fazla olduğunu düşünmektedirler.
4. Öğretmenlerin branşlarına göre, çalışanlara duyarlılık boyutu ile ilgili görüşlerinde farklılık olmadığı, benzer görüşleri paylaştıkları saptanmıştır.
5. Meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.
6. Meslekte 5 yılını tamamlamamış ve 21 yılın üzerinde çalışan öğretmenler yöneticiye daha fazla güvenmekte ve de okullarındaki iletişim ortamının iyi olduğunu düşünmektedirler.
7. Lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler, lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlere göre okullarında çalışanlara karşı daha duyarlı olduğunu düşünmektedirler.
8. Lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler ile lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerin okullarındaki iletişim ortamı, yeniliğe açıklık ve yöneticiye güven konusundaki görüşlerinin benzer olduğu saptanmıştır.
9. Sendikalı öğretmenlerin sendikasız öğretmenlerle görüşlerinin benzer olduğu saptanmıştır.
10. Meslek lisesinde çalışan öğretmenler, genel lisede çalışan öğretmenlere göre okullarında çalışanlara karşı daha duyarlı olduğunu ve iletişim ortamının daha iyi olduğunu düşünmektedirler.

11. Meslek lisesinde çalışan öğretmenler, genel lisede çalışan öğretmenlerin yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık ile ilgili görüşlerinin benzer olduğu saptanmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Okul yöneticileri örgütsel güvenin okuldaki öğretmenler için çok önemli olduğunu bilerek, okullarında güven ortamını yaratmak için çalışanlara karşı daha duyarlı (gerekli bilgilendirmeleri yapmalı, öğretmenleri dinlemeli, öğretmenlerine sahip çıktığını hissettirmeli vb.) olmalıdırlar.
2. Okul çalışanlarının birbirleri ile olan iletişiminin iyi olması okuldaki örgütsel güven düzeyini arttıracaktır. Yönetim ve deneyimli öğretmenler okul içi ve okul dışı piknik, gezi, spor vb. informal ortamlar yaratarak sağlıklı iletişim ve etkileşim ortamları geliştirilebilir.
3. Çalışanların yöneticilere rahat ulaşabilmeleri ve yöneticilerin çalışanların önerilerini dinlemeleri okuldaki örgütsel güven düzeyini artırabilir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Örgütsel güven ile ilgili okul yöneticileri ve öğretmenleri içeren araştırmalar yapılabilir.
2. Ortaöğretim okullarında örgütsel güvenin; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, liderlik vb. diğer örgütsel değişkenler ile ilişkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.

3. Örgütsel güvenin, örgütteki sosyal ilişkilerle ilişkili olup olmadığına dair araştırmalar yapılabilir.
4. Örgütsel güven ve okul büyüklüğü arasındaki ilişkiler araştırılabilir.
5. Farklı bölgelerdeki ya da farklı eğitim düzeyindeki okullarda örgütsel güven düzeyi araştırılabilir.
6. Meslek liseleri ile genel liselerde ayrı ayrı araştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, K. S. (1997). Trust within the home-school relationship, An empirical investigation of parent and teacher perspective, *University Of Minnesota*.
Erişim Adresi: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fulcit/9815013>
Erişim Tarihi: 01.02.2009
- Aktuna, M. (2007). *İKY Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Arı, G. S. (2003). *İşletmelerde Güven ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 5.
- Asunakutlu, T. (2004). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması: turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 3.
- Ateş, Z. (2004). *Organizasyonlarda Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkileri Ve Kayseri’de Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ayan, A. Ş. (2004). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri*.
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji
Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Baba, M. L. “*Dangerous liaisons: Trust, distrust and information technology in American work organizations*”. Human Organization, 1999.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2007). Ankara: *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Boe, T. A. (2002). *Gaining and/or Maintaining Employee Within Service Organizations*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Menomonie: University of Wisconsin Stout Master of Science Degree in Training and Development.
- Börü, D. (2001). *Örgütlerde Güven Ortamın Yaratılmasında İlk Adım*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiri.
Erişim Adresi: <http://www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/deniz1.pdf>
Erişim Tarihi: 01.03.2009
- Brown, M. (1998). Communication, trust and organizational change of a manufacturing facility. *University of Lousville*, 59, 7.
- Callaway, P. L. (2006). *Relationship Between Organizational Trust and Job Satisfaction: An Analysis in the U.S. Federal Work Force* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Minneapolis: Capella University.

- Cerulli, P. A. (2002). *How second and third year high school teachers build trust in a professional*. Glassboro: Study Group Rowan University.
- Civelek, M. E. (2009). *İnternet çağı dinamikleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Culver, T. R. (1994). *Influence Strategies and Trust in Public Schools*. ProQuest Information and Learning. Seattle: Seattle University.
- Cummings, L. L. ve Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory(otı): development and validation. Kramer, Roderick M. (eds.), *Trust in organizations: frontiers of theory and research*. London: Sage Publications.
- Çırpan, H. ve Koyuncu, M. (1998). *İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması*.
Erişim Adresi: <http://www.eflatun.com.tr>
Erişim Tarihi: 03.03.2009
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2.
- Demirel, Özcan. (1999). *Öğretme sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Dırs, K. T. ve Ferrin, D. L. (2001). the role of trust in organizational setting.
Organization Science.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, F. *Örgütsel yaşamda güven*. (2003). Erdem, Ferda. (Ed.), *Sosyal bilimlerde güven İçinde*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2000). *Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: Performans için koşulsuz güven mi, optimum güven mi?*, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulun bildiri.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gambetta, D. (1988). Can we trust. Gambetta, D. (eds.), *Trust: Making and breaking cooperative behaviors İçinde*, New York, Basil Blackwell.
- Gibb, J. R. (1991). *Trust: A new vision of human relationships for business, education, family, and personal living*, California: Newcastle Publishing,
Erişim Adresi: <http://www.geocities.com/toritrust>
Erişim Tarihi:01.03.2009
- Glenn, B. A., (1995). The dynamics of individual-to-organization trust relationships, *In A Higher Education Setting Db a Cleveland State University, Proquest Information And Learning*.

Goddard, R. D., Tschannen-Moran M. ve Hoy, Wa.K. (2001). Multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools, *The Elementary School Journal*, 102, 1.

Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güneşer, A. B. (2002). *Organizasyonda Güvenin Çalışanın İş Tatminindeki Rolü ve Önemi Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Hargreaves, A. (2002). Teaching and betrayal, *Teachers And Teaching: Theory and Practice*, 8, 3.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics, *Academy of Management Review*, 20.

Hoy, W. K. ve Tschannen, Moran M. (2003). The Conceptualization And Measurement Of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale. *Studies in Learning and Organizing Schools, Information Age Publishing*, 7.

Hoy, Wayne K. ve Tschannen, Moran M. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70, 4.

Erişim Adresi: <http://proquest.umi.com/pqdweb>

Erişim Tarihi: 25.06.2009

Hubbell, A. P. ve Assad, R. M. (2005). Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Central States Speech Journal*, 56, 1.

İşbaşı, J. Özen. (2001). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. *Başkent Üniversitesi Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1.

Jones, G. ve George, J. (1998). The experience and evolution of trust implications for coopertion and teamwork. *Academy of Management Review*.

Joseph, E. E. ve Winston, B. E. (2005). Correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, Emerald Group Publishing Limited.

Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayes, A. B. (2004). Organizational trust and upward influence in correctional institutions. *The George Washington University, Edd Business Administration, Management*.

Korthuis-Smith, W. (2002). *Organizational Trust: The İnfluence Of Contextual Variables*. Unpublished dissertation, Seattle: Seattle University.

- Kramer, R. M., Brewer, M. B. ve Hanna, B. A. (1996). Collective trust and collective action: The decision to trust as a social decision. Kramer, Roderick M. and Tyler, Tom (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, London: Sage Publications.
- Küskü, F. (1999). “Yöneten – yönetilen ilişkisinde güven: Ampirik bir inceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, 32, 1.
- Lee, S. (2004). Understanding employee trust, commitment, and innovative behavior in the public sector: An empirical study. *Korea Association For Public Administration*.
- Lenz, P. A. (2005). *Teacher-School Board Member Trust Relationships Their Perceived Influence On School Effectiveness Interdisciplinary*. Doctoral Program for Educational Leaders School of Education, Pennsylvania: Duquesne University.
- Lewicki, R. J. ve Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. Kramer, Roderick M. and Tyler, Tom (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, London: Sage Publications.
- Lewis, J.D. ve Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63, 967-985.
- Lindskold, S. (1978). Trust development, the grit proposal, and the effects of conciliatory acts on conflict and cooperation, *Psychological Bulletin*, 4, 772-793.
- Matthai, J. M. (1989). *Employee Perceptions Of Trust, Satisfaction, And Commitment As Predictors Of Turnover Intentions In A Mental Health Setting*. Doctoral Dissertation, Tennessee: Vanderbilt University.

Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy Of Management Review*, 3, 709-734.

Meyerson, D., Weick E. K. ve Kramer M. R. (1996). Swift trust and temporary groups. Kramer, M. R., Tyler, T. R. (eds.), *Trust in Organisations: Frontier of Theory and Research*. London: Sage Publications.

Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality. Kramer, M. R., Tyler, T. R. (Eds.), *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research*. London: Sage Publications.

Moran, M. T. (2004). What's trust got to do with it? the role of faculty and principal trust in fostering student achievement university council for educational administration. Thompson, David C. and Crampton, Faith E. (eds.), *UCEA Conference Proceedings for Convention Annual Convention*.
Erişim Adresi: <http://coe.ksu.edu/ucea/2004/04ucea20.pdf>
Erişim Tarihi: 23.06.2009

Müjdelen, Y. ve Aykol E. (2009). Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 255-271.

Nielsen, B. B. (2004). The role of trust in collaborative relationships: A multidimensional approach. Evans, Martin. & Forgues, Bernard. (eds.), *Management*. 3, 239-256.
Erişim Adresi: <http://www.management-aims.com/PapersMgmt/73Nielsen.html>
Erişim Tarihi: 23.06.2009

Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behaviour.

Staw, Barry M. & Cummings, Lary L. (eds.) *Research in Organizational Behaviour*, Greenwich: JAI Pres.

O'Toole, J. (2002). The trust when injured. *Personal Excellence*, 30, 9.

Özbek, F. (2004). İnsan ilişkilerinde güvenin yeri ve önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6, 1.

Özdil, K. (2005). *İlköğretim Okullarında Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki*.
Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü,

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, Melike. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7, 103-124.

Özgen, E. İletişim ve liderlik. (2003). Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü.
Erişim Adresi: <http://www.siyasaliletisim.org>
Erişim Tarihi: 25.06.2009

Paine, K. D. (2003). *Guidelines for measuring trust in organizations*. The Institute for Public Relations.
Erişim Adresi: <http://www.instituteforpr.org/>
Erişim Tarihi: 25.06.2009

Perks, H. ve Halliday, S. V. (2003). Sources, signs and signalling for fast trust creation in organisational relationships. *European Management Journal*, 21, 338-350.

Perry, R. W. The Relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. (2004). *Review of Public Personel Administration*, 2, 133-149.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pucetaite, R. ve Lamsa, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees “Work ethic in a post-socialist context”. *Journal of Business Ethics*, 82, 325-337.

Reyhanoğlu, M. (2006). *Ar-Ge İşbirliklerinde Güven: Ankara'daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rindfleisch, A. (2000). Organizational trust and interfirm cooperation: an examination of horizontal versus vertical alliances. *Kluwer Academic Publishers*, 11, 81-95.

Robbins, S. P. ve DeCenzo, D. A. (2001). *Fundamentals of management*, New Jersey: Prentice- Hall Inc.

Rooney, J. (1997). *A Case study of Organizational Trust Among Housing Professionals at a Public University*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Illionis: Northern Illionis University Educational Psychology Department.

Rosen, B. ve Jerdee, T. H., (1977). Influence of subordinate characteristics on trust and use of participative decision strategies in a management simulation. *Journal of Applied Psychology*, 62, 628-631.

Erişim Adresi: <http://gom.sagepub.com/content/3/2/247.2.full.pdf+html>

Erişim Tarihi: 15.05.2009

Safran, B. “Örgütsel Güven Kavramı ile Verimlilik İlişkisi”,

Erişim Adresi: <http://www.bilgiyonetimi.org>

Erişim Tarihi: 25.06.2009

Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Samancı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*,

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seppanen, R., Blomqvist, K. ve Sundqvist, S. (2007). Measuring inter-organizational trust-a critical review of the empirical research in 1990-2003. *Industrial Marketing Management*, 36, 249-265.

Shockley- Zalabak, P., Kathleen, E. ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organizational Development Journal* , 18, 35-47.

Smith, P. A. (2000). The organizational health of high school and dimension of faculty trust the ohio state university.

Erişim Adresi: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9982980>

Erişim Tarihi: 22.06.2009

Solomon, R. ve Flores, F. (2001). Güven yaratmak. (çev. Karam, Ahmet). İstanbul: Mess Yayınları.

Sweetland, S. R. ve Hoy, W. K. (2001). Varnishing the truth: Principals and teachers spinning reality. *Journal Of Educational Administration*, 39, 282-293.

Şimşek, S. ve Taşçı, A. Örgütlerde güven konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi.

Erişim Adresi: www.ikademi.com.

Erişim Tarihi: 01.07.2009

Tan, H. H., Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and Psychology Monographs*, 126, 241-60.

Taylor, R. G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.

Tschannen M. M. ve Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70, 547-593.

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

Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri.

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi, 13, 93-118.

Erişim Adresi: <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2007/PDF/5.pdf>

Erişim Tarihi: 15.05.2009

- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, Jon M. (1998) Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23, 513-530.
- Worchel, P. (1979). The social psychology and intergroup relations, Austin, G. W. ve Worchel, S. (eds.), *Trust and distrust*, Belmont: Wadsworth.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.
Erişim Adresi: <http://www.e-sosder.com/dergi/30235-249.pdf>
Erişim Tarihi: 25.06.2009
- Yener, M., Akyol, E. Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 255-271.
- Yılmaz, Ercan. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580.
- Yılmaz, Ercan. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 8-17.

Erişim Adresi: <http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/dergi/KursadY.htm>

Erişim Tarihi: 27.04.2009

Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek 1. Ölçek Kullanım İzni

Ek 2. Araştırma İzin Belgesi

Ek 3. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Ek 4. Örgütsel Güven Ölçeği

Ek 5. Etik İlkelerle Uyulduğuna İlişkin Metin

Ek 6. Özgeçmiş

Ek 1. Ölçek Kullanım İzni

Kimden: ERCAN YILMAZ <ercanyilmaz70@gmail.com>

Kime: çiğdem öztürk <cigdem13@gmail.com>

Tarih:27 Ekim 2008 12:30

Konu: Re: Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni

Çiğdem hanım, örgütsel güven ölçeğini kullanabilirsiniz. Çalışmanızın bir örneğini gönderirseniz sevinirim. Kolaylıklar dileği ile...

Ek 2. Araştırma İzin Belgesi

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

06 MART 2009

Sayı : B.08.4.MEM.4.14.00.02.311/ 3916
Konu : Araştırma izni.

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

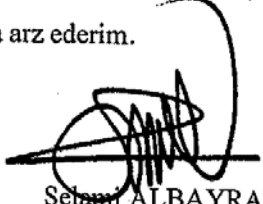
- İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.0.EGD.0.33.05.311/1084 sayılı makam onayı.
b) 05/03/2007 tarihli ve B.08.0.EGD.0.33.05.00-320/1143 sayılı emir.
c) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
d) 19/02/2009 tarihli ve B.30.2.ABÜ.0.41.72.00-101 sayılı yazı.

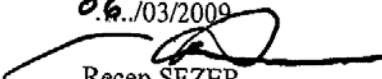
İlimiz Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi (d) yazısında bildirildiği üzere; Enstitülerinin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden Çiğdem ÖZTÜRK'ün, "Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşleri" isimli tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla İlimiz Merkez İlçesinde bulunan ekli listede isimleri belirtilen ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlere yönelik anketini Mart-Mayıs 2009 ayları arasında uygulama isteği,

Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının ilgi (b) emirleri ekinde alınan ilgi (a) makam onayı ile uygulamaya konulan ilgi (c) Yönerge doğrultusunda incelenmiş olup,

"Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşleri" konulu anketin, İlimiz Merkez İlçesinde bulunan ekli listede isimleri belirtilen ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlere Mart-15 Mayıs 2009 ayları arasında uygulanması, katılımcıların gönüllü olması, okul müdürlüğünün bilgisi ve sorumluluğunda eğitim-öğretimin aksatılmaması şartıyla uygulanması halinde uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.


Selami ALBAYRAK
Şube Müdürü

OLUR
06./03/2009

Recep SEZER
Millî Eğitim Müdürü

Ek 3. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

YÖNERGE

Değerli Meslektaşım,

Elinizdeki bu çalışma; *Okullardaki Güven Düzeyinin* incelenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların, okullarda daha iyi bir eğitim öğretim ortamı oluşturmada gayret gösteren eğitimcilere yol göstermesi amaçlanmaktadır.

Vereceğiniz cevaplar okuldaki durumunuzla kesinlikle ilişkilendirilmeyecek sadece yukarıda belirtilen **bilimsel amaçlar için kullanılacaktır**. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara uygun olarak ve topluca değerlendirilecektir. Araştırmanın gerçekçi sonuçlara ulaşması cevaplarınızın açık, samimi ve doğru olmasına bağlıdır. Bu nedenle lütfen bütün soruları okuyunuz ve sizce en uygun olan seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz.

Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederim.

Çiğdem ÖZTÜRK
Bilişim Teknolojileri Öğretmeni
AİBÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda verilen kişisel bilgilerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz;

1. Cinsiyetiniz :

() Kadın

() Erkek

2. Branşınız :

() Sayısal Branş Öğretmeni

() Sözel Branş Öğretmeni

() Meslek Dersleri Öğretmeni

3. Öğretmenlik mesleğinde kaçınıcı yılınız?

() 5 yıl ve altı

() 6-10

() 11-15

() 16-20

() 20 yıl ve üstü

4. Öğrenim durumunuz:

() Lisans

() Yüksek Lisans

5. Eğitimle ilgili bir sendikaya üye misiniz?

() Evet

() Hayır

6. Çalıştığınız okulun türü:

() Genel Lise

() Meslek Lisesi

EK 4. OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ (OÖGÖ)

<i>Aşağıda çalıştığınız okulunuzla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir.</i> <i>Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın sağlıklı bir biçimde yürütülmesine yardımcı olacaktır.</i> <i>Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.</i>	Tamamen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.						
2. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.						
3. Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.						
4. Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktığını hissederler.						
5. Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.						
6. Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.						
7. Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.						
8. Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.						
9. Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.						
10. Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.						
11. Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.						
12. Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.						
13. Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.						
14. Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.						
15. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.						
16. Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.						
17. Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.						
18. Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.						
19. Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.						
20. Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.						
21. Okul müdürü, açık ve dürüsttür.						
22. Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.						
23. Okul müdürü, benim işyerine katkı konusunda bana destek olur.						
24. Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.						
25. Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.						
26. Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.						
27. Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.						
28. Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.						
29. Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.						
30. Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.						
31. Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.						
32. Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.						
33. Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.						
34. Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.						
35. Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.						
36. Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.						
37. Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.						
38. Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.						
39. Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.						
40. Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.						

Ek 5. Etik İlkelerine Uyulduğuna İlişkin Metin

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İli Örneği)” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 23/09/2010

Çiğdem ÖZTÜRK

Ek 6. Özgeçmiş

Adı Soyadı : Çiğdem ÖZTÜRK
Sürekli Adresi : Merkez / BOLU
Doğum Yeri ve Yılı : Bolu / 1982
Yabancı Dili : İngilizce
İlköğretim : Bolu (1996)
Ortaöğretim : Bolu (2000)
Lisans : Sakarya Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi
Elektronik Bilgisayar Eğitimi Bölümü
Elektronik Öğretmenliği (2005)

Yayınları :

1) “*Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının bilgi okur-yazarlığı becerileri üzerine bir durum çalışması*”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, Bolu, 2008.

Çalışma Hayatı : Öğretmenlik, Bolu : 2006-2009
Öğretmenlik, Çankırı : 2009-2010
Öğretmenlik, Bolu : 2010-...