

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

GENEL LİSELER İLE MESLEKİ VE TEKNİK
LİSELERDEKİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ

HAZIRLAYAN
Seçil Eda KARTAL

ELAZIĞ - 2010

T.C.

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

ANABİLİM DALI

**GENEL LİSELER İLE MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDEKİ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI
(ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. İbrahim KOCABAS

HAZIRLAYAN

Seçil Eda KARTAL

Jürimiz, tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri

1. Doç. Dr. Mehtap YEŞİLORMAN

2. Yrd. Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

3. Yrd. Doç. Dr. İbrahim KOCABAS

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Erdal AÇIKSES

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin****Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması****(Elazığ İli Örneği)****Seçil Eda KARTAL****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı****ELAZIĞ - 2010; Sayfa: XV + 186**

Bu çalışmada genel olarak, toplumsal yaşamda güven kavramının yeri ve önemi üzerinde durulmuştur. İnsanoğlu yaşamı boyunca karşılıklı iletişim halindedir. İstenilen düzeyde iletişimi sağlayabilmek için güven duyulan bir ortam mutlaka bulunmalıdır. Bütün bunlar dikkate alınarak; öncelikle güven kavramından, öneminden, tanımlarda yer alan diğer kavramlardan ve boyutlarından bahsedilmiştir. Daha sonra örgütsel güven kavramından, örgütsel güvenin tarihsel gelişiminden, nedenlerinden, öneminden ve sonuçlarından, örgütsel güvenin alt boyutlarından ve çeşitlerinden bahsedilmiştir. Son olarak güven kavramının eğitim kurumlarında bulunması ve okulda örgütsel güven oluşumu ele alınmıştır.

Etkili ve verimli bir çalışma ortamı oluşturabilmek için güven vazgeçilmez bir unsurdur. Örgütlerde güven oluşturma ve koruma konusunda büyük görevin yöneticilere düştüğü görülmüştür. Ancak tek etken yöneticiler değildir. Bunun yanında çalışanlar ve kurumun kendi özellikleri de güveni etkilemektedir. Yönetici, çalışanlar ve çevre etkenleri ortak bir payda da buluşarak etkileşimi gerçekleştirmelidir.

Örgütlerde güveni sağlamak dar çerçevede, örgütte çalışanlar arasındaki iletişim ve örgütün işleyişini etkilemektedir. Bu etkileme sayesinde, güven duyulan ve huzur

içinde çalışılabilen bir ortam oluşmaktadır. Geniş çerçevede ele alındığında ise, toplumsal yaşamı tamamen etkilemektedir. Toplum insanlardan oluştuğundan ve insanın bulunduğu her ortamda güven gereksinimi olduğundan güven ve toplumu ayrı düşünemeyiz. Bu yüzden güven kavramının önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır.

Bu araştırmada, Elazığ il merkezindeki genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticilere güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeyleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğretmen sayısı ve branş değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Genel olarak sonuçlar incelendiğinde, her iki lise türünde de yöneticiye güven en yüksek ortalamaya sahipken, paydaşlara güven en düşük ortalamaya sahip bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgütsel Güven, Eğitim Kurumlarında Güven, Ortaöğretim Okulları, Öğretmen Görüşleri

ABSTRACT**Masters Thesis****Comparing the Organizational Trust Levels of Teachers in General High
Schools and Occupational and Technical High Schools****(Sample of Elazığ)****Seçil Eda KARTAL****University of Firat Institute of Social Sciences****Educational Administration Supervision Planning and Economics****ELAZIG - 2010; Page: XV + 186**

It has been generally emphasized the significance of the trust in the social life in this study. Human beings are always in mutual communication. In order to provide a suitable intercommunication level, there should be found a trustworthy environment. Therefore, taking all of these into consideration, primarily the trust concept, the importance of trust, the other concepts within the descriptions and the other dimensions of trust have been explained in the study. Then, organizational trust, the historical development of trust, the sub dimensions of trust and its variations have been stated. Finally, the trust concept in schools and creating trust in the educational institutions has been discussed.

In order to create an effective and productive environment, trust is an indispensable factor. It has been appeared that the main responsibility to enable trust should be performed by the administrators. But the only agent is not the administrators. Besides them, the work force and the features of the institutions affect trust, too. Managers, employees, and environmental factors interact with a common denominator of the invention must perform.

Providing trust to organizations affects the communication between the workers and the operation of the institutions within a narrow scope. Thanks to this effect, which

can be run in a trusted environment is created and peace. When it is thought within the wide scope, it entirely affects the social life. And that the community of people trust in any environment where people trust and community needs is not considered separately. Therefore, the significance of trust concept is increasing day by day.

In this study, it is purposed to compare the teachers' organizational trust levels in general high schools, occupational and technical high schools in the province of Elazığ. The trust levels to administrators, colloquies and shareholders of the teachers who work in general, occupational and technical high schools according to sex, age, occupational seniority, number of teachers and branch variables. Generally, analyzing the results, it has been found that while trust to administrators has the highest mean, trust to shareholders has the lowest mean.

Key Words: Trust, Organizational Trust, Trust in Educational Institutions, High Schools, Opinions of Teachers.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT	VI
ÖNSÖZ	XVI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	6
2. 1. GÜVEN	6
2.1.1. Güven Kavramı ve Tanımı	6
2.1.2. Güven Kavramının Önemi ve Ortaya Çıkışı	8
2.1.3. Güven Tanımlarında Yer Alan Diğer Kavramlar	10
2.1.4. Güvenin Boyutları	12
2.1.5. Güven Çeşitleri	16
2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN	18
2.2.1. Örgütsel Güven Kavramı.....	18
2.2.2. Örgütsel Güven Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	20
2.2.3. Örgütsel Güvenin Nedenleri.....	22
2.2.4. Örgütsel Güvenin Önemi.....	24
2.2.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları	26
2.2.6. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	30
2.2.7. Örgütlerde Güven Çeşitleri.....	37
2.3. EĞİTİM KURUMLARINDA GÜVEN	43
2.3.1. Okulda Örgütsel Güven Oluşumu	45
2.4. KONU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	48
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	48
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	57
3. YÖNTEM	57
3.1. Araştırmanın Modeli	57
3.2. Evren.....	57
3.3. Örneklem	57
3.4. Verilerin Toplanması.....	58
3.5. Verilerin Analizi	58
3.6. Veri Toplama Aracının Hazırlanması	59
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	60
4. BULGULAR VE YORUMLAR	60
4.1. Kişisel Bilgiler.....	60
4.2. Yöneticiye Güven Boyutuna İlişkin Maddelerin Ortalamaları.....	65
4.3. Meslektaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerin Ortalamaları.....	66
4.4. Paydaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerin Ortalamaları.....	67
4.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular.....	70
4.6. Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular.....	80
4.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular.....	102
4.8. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular.....	121
4.9. Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular.....	147
BEŞİNCİ BÖLÜM	164
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	164
5.1. SONUÇLAR.....	164
5.1.1. Yöneticiye Güven Boyutuna İlişkin Sonuçlar	164
5.1.2. Meslektaşlara Güven Boyutuna İlişkin Sonuçlar	166
5.1.3. Paydaşlara Güven Boyutuna İlişkin Sonuçlar	168
5.2. ÖNERİLER	171
5.3. ARAŞTIRMACILAR İÇİN ÖNERİLER.....	172
KAYNAKÇA.....	173
EKLER.....	182

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi	7
Tablo 2. Güven Ölçeklerinde Yer Alan Güven Boyutları.....	12
Tablo 3. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler	23
Tablo 4. Örgütlerde Güvenin Sonuçları	27
Tablo 5. Elazığ İl Merkezinde Bulunan Okul ve Öğretmen Sayıları	57
Tablo 6. Anket Uygulanan Okulların Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı.....	58
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı	60
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Dağılımı	61
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	62
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullarındaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı	63
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşa Göre Dağılımı	64
Tablo 13. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	65
Tablo 14. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	66
Tablo 15. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	67
Tablo 16. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	68
Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi	70
Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi	72
Tablo 19. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi.....	73
Tablo 20. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi	75

Tablo 21. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi	77
Tablo 22. Cinsiyet Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi	77
Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	80
Tablo 24. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	83
Tablo 25. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi.....	84
Tablo 26. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	85
Tablo 27. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	89
Tablo 28. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi.....	91
Tablo 29. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	92
Tablo 30. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	95
Tablo 31. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi	96
Tablo 32. Yaş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	97
Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları.....	100
Tablo 34. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	102
Tablo 35. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	105
Tablo 36. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi.....	106
Tablo 37. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	107

Tablo 38. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	109
Tablo 39. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi	110
Tablo 40. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	111
Tablo 41. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	114
Tablo 42. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi	115
Tablo 43. Kıdem Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	116
Tablo 44. Kıdem Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları	119
Tablo 45. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	121
Tablo 46. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	124
Tablo 47. 1-20 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi	125
Tablo 48. 41-60 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi	126
Tablo 49. 81 ve Üzeri Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi	128
Tablo 50. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	129
Tablo 51. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	132
Tablo 52. 1-20 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde İçin Mann-Whitney U Testi	134
Tablo 53. 41-60 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi	134
Tablo 54. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	136

Tablo 55. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	139
Tablo 56. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi	140
Tablo 57. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	141
Tablo 58. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları	144
Tablo 59. 1-20 Kişi Arasında Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyutu İçin Mann-Whitney U Testi.....	145
Tablo 60. 41-60 Kişi Arasında Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyutlar İçin Mann-Whitney U Testi.....	146
Tablo 61. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	147
Tablo 62. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	149
Tablo 63. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi.....	150
Tablo 64. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	151
Tablo 65. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	153
Tablo 66. Sosyal Branşta Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi.....	154
Tablo 67. Fen Branşında Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde İçin Mann-Whitney U Testi.....	155
Tablo 68. Mesleki-Teknik Branşta Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi.....	156
Tablo 69. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	157
Tablo 70. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları	159

Tablo 71. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi.....	160
Tablo 72. Branş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	160
Tablo 73. Branş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları.....	162
Tablo 74. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyut İçin Mann-Whitney U Testi	163

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Güven Çemberi.....	30
Şekil 2. Liderliğin Üç Boyutu	32
Şekil 3. Okulda Örgütsel Güven Oluşturma	47

ÖNSÖZ

Hızla değişen ve gelişen teknoloji kişiler arasındaki etkileşimi, paylaşımı ve iletişimi değişik yönde etkilemektedir. Bu değişimlere uyum sağlayabilmek için güven ortamının oluşması kaçınılmazdır. Güven, kişilerin karşı taraftan zarar gelmeyeceğine dair inançlarıdır. Güvenin varolduğu ortamlarda etkililik ve verim kaçınılmazdır. Eğitim kurumlarında da örgütsel güven algısının mutlaka olması gerekmektedir. Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmen-öğretmen, öğretmen-yönetici ve öğretmen-paydaş arasında güven etmenleri önemli bir rol üstlenmektedir.

Öncelikle, yüksek lisansa başladığım ilk günden araştırma konusunun belirlenmesi, gerekli araştırma ve incelemelerin yapılmasına kadar geçen süre zarfında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, beni cesaretlendiren, yol gösteren, derin tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşan değerli danışman hocam Sayın *Yrd. Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ*’a;

Desteğini, sevgisini ve bana güvenini her zaman hissettiğim sayın hocam *Yrd. Doç. Dr. Mukadder Boydak Özan*’a, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü’ndeki başta sayın *Prof. Dr. Vehbi Çelik* olmak üzere tüm değerli hocalarıma;

Yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, ne zaman ihtiyacım olsa tüm samimiyetiyle yardımcı olduğuna ve olacağına inandığım değerli hocam *Arş. Grv. Dr. Etem YEŞİLYURT*’a;

Fiziksel olarak yanımda olamayan ancak manevi desteklerini her an hissettiğim *Canım Değerli Ailem*’e;

Son olarakta, doğrudan veya dolaylı yardımlarını benden esirgemeyen, bilerek veya bilmeyerek bana yardımcı olan isimlerini sayamadığım *Tüm Gizli Kahramanlarıma* sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Seçil Eda KARTAL

Ağustos-2010

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya konu olan problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmış; sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan bazı temel kavramlara yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Toplumsal yapı, teknolojiideki hızlı değışmeler ve gelişmeler, karmaşık ve kalabalık örgüt yapıları incelendiğinde; genelde insan ilişkileri, özelde ise bu ilişkilerin temelini oluşturan güven olgusunda değışmeler meydana getirmektedir.

Değişen ve gelişen teknolojiyle birlikte insan ilişkilerinde de değışmeler meydana gelmektedir. İletişimde bulunulan insan sayısı her geçen gün artmaktadır. Doğal olarak; insanlar iletişimde bulunduğu kişilerle sağlam temeller oluşturmak isterler. Oluşturulan bu temellerin istenilen şekilde olabilmesinde güven unsuru önemli bir etkindir. Güven duygusuna sahip olan bireyler kendilerini emniyette ve tehlikelerden uzak görürler.

Güven kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır. Sözlükte güven; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2010). Tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna, ticari ahlakına ve dolayısıyla bilerek birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançlardan gelen risk alma eğilimidir (Yılmaz, Kabadayı, 2002).

Hann (1968), güven kelimesinin tarihi aslında 13. yüzyıla dayanmaktadır. Kelime etimolojik köklerini ise, sadakati ve bağlılığı ifade eden daha eski deyimlerden almaktadır. Fakat güven olgusu, ilk insan topluluklarının kuruluşu kadar eskidir. Bir örnekle, Konfçyus M.Ö. 500'li yıllarda, güvenin bütün dengeli sosyal ilişkiler için bir ön şart olduğunu kabul etmiştir (Möllering, Bachmann ve Lee, 2004).

Örgütsel güven ise, genel olarak örgüt içindeki bireylerarası veya gruplararası güven derecesini belirtir (Uzbilek, 2006). Örgütsel güven, bir örgütün içinde iş arkadaşlarının ve üst yöneticilerin yeteneklerine ve kalitelerine karşı geliştirilen genel

inanç ve emin olma durumudur. Örgütsel güven, hem kişilerarası ilişkilerin bir sonucu, hem de kişilerin kültürel ve ahlaki değerleriyle, günlük yaşam ve iş deneyimleriyle değişen bir olgudur. Güven duygusunun geliştiği bir toplumda, örgütsel etkinlikler daha sağlıklı yürütülmektedir. Bunun beraberinde örgütsel başarı daha yüksek olacağı gibi örgütsel performans ve verimlilik de artacaktır (Uzbilek, 2006).

Eğitim örgütleri, ulusun yaşam sorunlarını çözmeye katkıda bulunan, bireylerarası ilişkileri geliştirmede etkili ve yaşama koşullarını daha iyi bir hale getirmeye yardımcı olan kurumlardır (Başaran, 2006). Bu yüzden bir eğitim örgütü olan okullarda güven olgusunun bulunması oldukça önemlidir. Eğitim kurumlarının istenilen şekilde gelişimi ve verimliliği için güven duygusu varolmalıdır. Güvenin var olmadığı kurumlarda öğretmen öğrenci arasındaki iletişim ortamı birbirinden kopuk ve sağlıklı olmayacaktır. Bu da karşılıklı etkileşimi azaltacak bir etkidir.

Eğer eğitim kurumlarında güven az ise, liderler kişisel çıkarlarını gözeterek işleri yürütme yoluna gideceklerdir. Kurumun çıkarlarından ve beklentilerinden önce, kişisel çıkarlar ve beklentiler öncelik haline gelecektir. Bu da tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da istenmeyen bir durumdur. Öncelik kişisel çıkarlar olunca çalışanlar arasında ve kuruma karşı güvensizlik oluşmaktadır. Güvensizliğin sonucunda da verimsizlik baş göstermektedir. Bunun aksine, etkili iletişim kurarak, birbirini iyi tanıyarak, değişimi sağlayarak verimi ve başarıyı artıran ortamları oluşturmak mümkündür. Bunun için okullarda sadece formal iletişim hakim olmamalıdır. Bunun yanında informal iletişimde güçlendirilmelidir. Farklı görüşlere saygı duyularak yenilikler sağlanmalıdır.

Eğitim hizmeti sunan okullar için güven olgusu yeterince işlevsel olmasına karşın, bu konudaki araştırmaların sayısı istenilen düzeyde değildir. Bütün bunlara dayanarak bu araştırmanın amacı; genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarını, öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri yanıtlar doğrultusunda karşılaştırmaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerinin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven algılarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi ve lise türüne göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinin;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Mesleki kıdem,
- d) Okuldaki öğretmen sayısı ve
- e) Branş

değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmış ve öğretmen görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütlerde yöneticiler, verimliliği ve etkinliği artırmak için insan ögesine önem vermektedirler. İnsan ögesini araştıran örgütsel davranış uzmanları, son zamanlarda örgütsel güvenden sıkça söz etmeye başlamışlardır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için, örgütte çalışanların örgüte dair olumlu algılar oluşturması gerekmektedir. Girdisinin ve çıktısının insan olması nedeniyle, toplumun birçok katmanını etkileyen eğitim örgütlerinin amaçlarının gerçekleşmesi açısından güven kavramı daha da önem taşımaktadır. Bu kavramın öneminin, okul yöneticilerine ve öğretmenlere açıklanması, onların bu konudaki duyarlılıklarını artıracaktır. Öğretmenlerin kuruma güven duymaları, okulların eğitim kalitesi açısından ve öğretmenlerin nitelikli öğrenci yetiştirmeleri bakımından önemlidir. Çalıştıkları kurumda güven eksikliği yaşayan ve buna bağlı olarak aitlik hissetmeyen öğretmenlerin verimli bir çalışma atmosferi yakalamaları beklenemez.

Bu araştırmada, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki farka neden olabilecek etkenlerin vurgulanacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, öğretmenlerin sosyo-demografik

özellikleri ile okulun bir takım niteliklerine göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşma durumlarına bakılması açısından önemli görülmektedir. Bütün bunların yanı sıra ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalara katkıda bulunması açısından önemli görülmektedir.

Genel olarak literatür incelendiğinde örgütsel güven konusu eğitim dışındaki birçok örgütte sıkça ele alınmışken, eğitim örgütlerinde son zamanlarda çalışılmaya başlanan bir konudur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, henüz bu alanda çok sayıda çalışma yapılmamış olan alan yazına katkıda bulunması açısından önemlidir.

1.4. SAYILTILAR

1. Araştırma için seçilen örneklem grubu, evreni yansıtır niteliktedir.
2. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin ankette verdikleri cevaplar, içinde bulundukları şartlardan etkilenmektedir.
3. Okullardaki örgütsel güven düzeyi, öğretmenlerin algılarına dayalı olarak saptanabilir.
4. Anket sorularına verdikleri yanıtlar, öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.
5. Araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları, araştırmanın amacını gerçekleştirecek yeterlilikte ve niteliktedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- 1) Bu araştırma Elazığ ilinde bulunan genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin verdiği cevaplarla sınırlıdır.
- 2) Okulun örgütsel güven ortamı, ölçme aracında yer alan sorularla sınırlıdır.
- 3) Öğretmenlerin okula ilişkin algılarından, okulun örgütsel güven ortamına ait olanlar araştırma kapsamına alınmıştır.
- 4) Araştırma, ulaşılan kaynaklar ile sınırlı kalmıştır.

1.6. TANIMLAR

Güven: Bireyin, karşı tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında, çıkarıcı ve sadece kendini düşünen bir tarzda davranmayacağı konusunda olumlu bir beklenti içinde olmasıdır (Robbins ve Decenzo, 2001).

Örgütsel Güven: Genel olarak örgüt içindeki bireylerarası veya gruplararası güven derecesini belirtir (Uzbilek, 2006).

Okullarda Örgütsel Güven: Okullarda oluşturulan örgütsel güven ortamını ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. 1. GÜVEN

2.1.1. GÜVEN KAVRAMI VE TANIMI

Güven, toplumsal hayatta meydana gelen değişmeler, siyasal, ekonomik ve sosyal sistemlerin uyumunda yaşanan sorunlardan ötürü çokça konuşulmaya başlamıştır (Aktuna, 2007). Bu kadar çok konuşulmasına rağmen güven, ilk olarak kişilik kuramcıları tarafından, daha sonra psikologlar, sosyologlar, sosyal psikologlar, siyaset bilimciler ve ekonomistler tarafından ele alınmıştır. Kavram olarak çok öncelerden beri değişik alanlarda kullanılan güven, özellikle 1980’li yıllarda örgüt, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Lewicki vd., 1998). Güvenin ne olduğuyla ilgili bilim adamları tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bunun sebepleri arasında, yazarların güveni kendi akademik disiplinleri çerçevesinde açıklamaya çalışmaları vardır. Lewicki, McAllister ve Bies (1998)’e göre en genel ifadeyle güven, başkalarının eylemleriyle ilgili emin olunan olumlu beklentileri ifade etmektedir (Adams, 2004).

Son zamanlarda toplumsal yapıda meydana gelen hızlı değişmeler sosyoloji, psikoloji ve yönetim biliminde güven konusunun daha çok konuşulmasını sağlamıştır. Bu yüzden de güven kavramına ilişkin birçok tanımlama yapılmıştır. Bunlardan bazıları:

Güven, insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir faktördür (Ünsal, 2004). Güven, herhangi bir kontrol etkisi olmadan, çevremizdeki kişilerin davranışlarının beklentilerimizi karşılayacak yönde gelişeceğine dair inanç duymamızdır (Mayer vd., 1995). Robbins ve Decenzo (2001) güveni, bireyin, karşı tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında, çıkarıcı ve sadece kendini düşünen bir tarzda davranmayacağı konusunda olumlu bir beklenti içinde olması olarak tanımlarlar.

Tarihsel süreç içerisinde güven kavramının gelişimini Polat (2009) aşağıdaki tabloda özetlemiştir:

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi

Deutsch (1958)	Bireyin, gelecekte olayların akışının belirsiz olduğu durumlar ve olayın sonucunun diğerlerin tutumuna bağlı olduğu sıkıntılı durumlarda bile olayların sonucu ile ilgili iyimser beklentidir. Kişinin bir başkasının varlığından endişe etmek yerine, bu kişide istediği şeyleri bulacağına dair inançtır.
Gibb (1965)	Bireyin, karşılaşacağı olumsuz sonuçlardan korkmadan fikir, düşünce ve çaba ortaya koyması için gerekli olan güdüdür.
Griffin (1967)	Bireyin, riskli bir durumda arzulan amacı başarmak için bir nesnenin herhangi bir özelliğine veya bir olayın ortaya çıkacağına ya da bir kişinin beklenen şekilde davranacağına ilişkin inancıdır.
Meeker (1983)	Bir tarafın diğer taraftan ortak tutum beklentisidir. Güvenen bireyin, diğerinden yardım ve işbirliği yapma davranışı beklentisidir.
Carnavale ve Wechsler (1992)	Bir grubun veya bireyin, diğerlerinin davranışları veya niyetlerine inancı, bağlılığı; etik kurallarına dayalı, adil ve yapıcı davranış beklentilerini ve başkalarının haklarını düşünmesidir.
Mayer vd. (1995)	Bir tarafın diğer tarafın kontrol ve gözetme kapasitesini hesaba katmadan, diğer taraftan önemli bir görevi yerine getireceğine olan inanç ve diğer tarafın kendisini koruyacağına dayalı savunmasız kalma durumudur.
McAllister (1995)	Bir bireyin diğer tarafın kararlarına, hareketlerine ve sözlerine dayalı olarak davranma isteği ve beklentisidir.
Robinson (1996)	Bir tarafın diğer tarafın aleyhinde davranmayacağına, çıkarlarını engellemeyeceğine ilişkin inançlar, tahminler ve beklentilerdir.
Chow ve Holden (1997)	Bir kimsenin diğer kimsenin doğruluğu, dürüstlüğü ve güvenilirliğine ilişkin beklentisidir.
Shaw (1997)	Bağlılık gerektiren durumlarda tarafların birbirinden bekledikleri şekilde davranacaklarına ve olumlu anlamda beklentileri karşılayacaklarına duyulan inançtır.
Jones ve George (1998)	Moral, bilişsel ve duygusal öğelerden oluşan; kişilerin değer, tutum, ruh hali ve duygularının etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan beklentilerdir.
McKnight (1998)	Bireyin, diğer bireylerin dürüst, yeterli, öngörülebilir ve inanılır olduğu inancıdır.
Rousseau vd. (1998)	Bir bireyin diğer bir bireylerin tutum, davranış ve niyetleri konusunda olumlu beklenti içerisine girip savunmasız kalma niyetini kapsayan psikolojik durumdur.
Erdem ve İşbaşı (2000)	Güven, bir tarafın diğer tarafın eylemlerinden zarar görmeyeceğinden veya karşı tarafın risk yaratmayacağından emin olmasıdır. Diğer bir deyişle güven, karşı tarafın eylemlerinin zararlı olacağından çok yararlı olacağına ilişkin beklentilerdir.
Shockey-Zalabak vd. (2000)	Bir tarafın a) kimliklendirme (amaçlar, normlar, değerler ve inançlar açısından), b) uzmanlık, c) açıklık, d) dikkat ve e) güvenilirliğine dayalı olarak diğer tarafa savunmasız kalma isteğidir.
Solomon ve Flores (2001)	Taahhütlerde bulunanın, bunların yerine getirilmesidir. Kişilerin vaatlerle, duygularla ve tutarlılıklarla imal ettiği, yarattığı, inşa ettiği, koruduğu ve sürdürdüğü bir şeydir.
Gefen (2002)	Bir kişinin diğer kişiye karşı risk alma davranışına yönelik istekliliğidir.
Wech (2002)	Bir kişinin diğer bir kişiye yönelik olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesidir.
Yılmaz, Kabadayı (2002)	Tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna, ticari ahlakına ve dolayısıyla bilerek birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançlardan gelen risk alma eğilimidir.

Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi güven, bir tarafın diğer tarafın eylemlerinden zarar görmeyeceğine veya karşı tarafın risk yaratmayacağına yönelik emin olmasıdır. Diğer bir deyişle güven, karşı tarafın eylemlerinin zararlı olacağından çok yararlı olacağına ilişkin beklentilerdir. Ayrıca güvenin oluşabilmesi için bazı özelliklerin bulunması gerektiği sonucuna varabiliriz. Karşılıklı iki tarafın bulunması, savunmasızlık karşısında zarar görmeyeceğine dair inanç, karşılıklı olarak uzmanlığa duyulan inanç, yardımseverlik, dürüstlük gibi özellikleri söyleyebiliriz.

2.1.2. GÜVEN KAVRAMININ ÖNEMİ VE ORTAYA ÇIKIŞI

Toplumsal hayatta meydana gelen değişimler, yeni teknolojilerin iş yaşamına girmesiyle de çalışanlarda güven yitimleri meydana gelmiştir (Başaran, 2008). İnsanın kendini daha rahat bir ortamda hissetmesi, güven dolu bir çevrede yaşamayı istemesini yani yaşamının tamamını kapsamaktadır. İnsan, yaşamının her alanında, güven olgusunu görmek ve hissetmek istemektedir (Yılmaz, Sünbül, 2008). Bunun yanı sıra güven olgusu, örgütsel ve toplumsal ilişkiler için de önemli bir unsurdur (Büber, 2007).

Araştırmacıların güvenle ilgili yaptığı çalışmalar incelendiğinde, yüksek düzeyde güven algısının bulunduğu örgütlerde öğrenmenin, yaratıcılığının daha fazla ve iletişiminin daha güçlü olduğu görülmektedir. Güvenin olmadığı örgütlerde, işlerin devam edebilmesi için belirli kurallar ve düzenlemeler ortaya konulmaktadır. Bu da çalışanlar arasında bir yaptırım niteliği taşımakta ve ekip ruhu oluşturarak çalışmak yerine zorunlu bir işbirliği yapmalarına neden olmaktadır. Bu zorunluluk işten alınacak verimi düşürmektedir.

Güven duygusunun sarsıldığı bir örgütte çalışanlar daha şüpheli olmaya başlarlar ve savunmaya geçerler. Bu da örgütün verimliliğini azaltır. Yöneticiler çalışanları daha fazla kontrol etme ihtiyacı hisseder. Güven duygusunun olmadığı bir örgütte yöneticiler:

- Takım ruhu içinde çalışanlarda sinerji oluşturmak,
- Yanlışları fark edip onlardan ders çıkarmak,
- Çalışanları belirli konularda yetkilendirmek,
- Çalışanları motive etmek,
- Değişen şartlara uygun yönetim becerisi göstermek,

- Etkili iletişim kurmak,
- Doğru ve yerinde kararlar vererek sorunları çözmek

gibi örgütün amaçlarını gerçekleştirmede hayati öneme sahip görevlerini yerine getirmede zorluk yaşarlar (Bibb ve Kourdi, 2004).

Güven kavramının bazı özellikleri onu toplumun geleceği için bu kadar önemli hale getirmektedir. Bu özellikler Güneşer'e göre şu şekilde belirtilmektedir:

- Güven kişiler için farklı inanış değerlerinde yer almaktadır. Yönetim faaliyetleri içinde dikkat çekmese bile bir bütün olarak sisteme olan inanç, faaliyetleri etkilemektedir. Bu nedenle güven görüldüğünden daha derin bir yapıya sahiptir.
- Güvenin yaratıldıktan sonra artma eğilimi vardır. Yani güven ortamı güveni doğurur.
- Çalışanlar tarafından güven duyulan bir yönetimin zorluklar ve sorunlar karşısında çözüm yaratması daha kolaydır. Çünkü güven, yönetimi daha kolay hale getirmektedir.
- İşbirliğine olanak tanımaktadır.
- Risk içeren durumlarda çalışanların sorumluluk üstlenmesine yardımcı olur.

Tarih boyunca güven algısı değerini artırarak günümüze kadar gelmiştir. Güven; insanların doğasında varolan bir duygudur ve aslında tarihin başlangıcından itibaren kişisel ve toplumsal ilişkilerin önemli unsurları arasında yer almıştır (Asunakutlu, 2001).

Hann (1968), güven kelimesinin tarihi aslında 13. yüzyıla dayanmaktadır. Kelime etimolojik köklerini ise, sadakati ve bağlılığı ifade eden daha eski deyimlerden alır. Fakat güven olgusu, ilk insan topluluklarının kuruluşu kadar eskidir. Bir örnekle, Konfüçyus (M.Ö. 551-479) güvenin bütün dengeli sosyal ilişkiler için bir ön şart olduğunu kabul etmiştir. Sosyal bilimler ve felsefe alanındaki birçok klasik dönem yazarı, güvenin, sosyal hayatın felç olmasını önlemede ne kadar yaşamsal bir öneminin olduğuna işaret etmişlerdir (Möllering, Bachmann ve Lee, 2004).

Geçen on yılda güven kavramı, modern toplumla ilgili teorilerde önemli hale gelmiştir. Güvene olan ilgi, güvenin ve işbirliğinin niteliklerinin nasıl gösterileceğiyle ilgili tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Güven artık düzenleyici bir mekanizma

olarak görülmemektedir. Bu teoriler kişiler arası güvenden vazgeçmemekte ancak değişen rolünü incelemektedir (Toprak, 2006).

Güven, eski zamanlardan beri başta ekonomi ve siyaset olmak üzere birçok alana konu edilmiştir. Yönetim bilimi tarihine bakıldığında ise farklı dönemlerde ortaya çıkan kuramların, güven unsuru üzerine ayrıntılı çalışmalar yapmadıkları görülmektedir. Son zamanlarda ise, yöneticilerin çalıştıkları kurumda güven oluşturma çabaları göze çarpmaktadır. Çünkü güven, taraflar arasında işbirliğini, paylaşımı, anlayışı ve dolayısıyla etkililiği getirmektedir.

2.1.3. GÜVEN TANIMLARINDA YER ALAN DİĞER KAVRAMLAR

Güvenle ilgili yapılan tanımlamaların çoğunda ortak bazı kavramlar kullanılmaktadır. Güven kavramını tam olarak anlayabilmek için, güvene etki eden bu kavramların neler olduklarının anlaşılması gerekmektedir. Güvenin tanımlanmasında, evrensel tek bir tanıma ulaşılamamasına rağmen, savunmasızlık, belirsizlik ve risk kavramlarının tanımda yer alması gerektiği konusunda görüş birliği vardır (Özen İşbaşı, 2001).

2.1.3.1. Savunmasızlık

Karşılıklı bağımlılığın söz konusu olduğu ilişkilerde ya da iş bölümü gerektiren karmaşık görevlerde savunmasızlık yoğun biçimde yaşanmaktadır. Güven, güvenen kişinin karşı tarafın kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği beklentisi taşıması ve onu kontrol etmeyi ya da izlemeyi düşünmeksizin, eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır (Mayer vd., 1995).

Herkesin birbirine güvendiği bir örgütte insanlar yanlış yaptıkları zaman bunu açıkça itiraf eder ve çevrelerinden yardım ister. Çünkü o örgütte destekleyici bir ortam vardır. Yöneticiler hatayı birine fatura etmek yerine o hatalardan ders çıkarmakla ilgilenir. Fikirler açıkça ortaya konur, bu fikirlere katılmayanlar bunu özgürce ifade edebilirler. Ancak tüm bunlar, herkesin iyi niyet taşıdığının bilincinde bulunduğu zaman yapılır (Bib & Kourdi, 2004). Herkesin iyi niyet taşıdığının bilindiği bir örgüte, kişiler karşı taraftan zarar görmeyeceğine inanarak savunmasız kalabilirler.

Çimen (2007)'in Mishra'dan aktardığına göre, savunmasızlığın olmadığı durumda güvenin gerekli olmayacağını belirtmiştir. Kee ve Knox da çalışmalarında, bir

kişinin kaybedecek anlamlı şeyleri olduğunu ve diğer bir kişinin ihanetine uğrayabileceğinin, zarar görebileceğinin farkında olduğu durumları kapsadığını ifade etmiştir. Aynı şekilde Gambetta, güvenden söz edebilmek için dışlanma, ihanet ve zarar görme ihtimalinden söz etmek gerektiğini iddia etmiştir.

2.1.3.2. Belirsizlik

Sosyal yaşam içerisinde geleceğin belirsiz olması kaçınılmaz bir gerçektir. Geleceğin karşımıza neler çıkaracağı bilinemez. Güven ise bu bilinmezliklere karşı iyimser düşünebilme durumudur. Belirsizlik ne kadar artarsa insanda o ölçüde güvenme eğilimine girer. Güvenin gelişimi belirsizliğin azaltılması işlemi olarak açıklanabilir (Türküler, 2004).

Güven, güvenilen kişinin yararlı veya zarar verici davranışlarına ilişkin bir tahmini içerir. Bu tahmin, uç noktaları tümüyle güvensizlik duymak ve tamamıyla güvenmek olan bir değerlendirme yelpazesinin tam ortasında yer alan ve aslında güven ilişkisinde bir başlangıcı temsil eden belirsizlik noktasıdır. Özetle güven veya güvensizlik belirsizlikle iç içedir (İşbaşı, 2000). Belirsizlikler ne kadar azalırsa güven düzeyide o ölçüde artacaktır.

2.1.3.3. Risk

Risk hesaplanabilen zarar ihtimalidir. Aşırı şekilde duyulan güven karşısında, zarar ve ihanet görme olasılığı artmaktadır. Bu artışa neden olan durum güven açıklığı olayıdır. Bibb ve Kourdi (2004) güveni, sadece fiziksel olarak kendini güvenli hissetmek değil ayrıca psikolojik olarakta güvenli hissetme durumu olarak tanımlamaktadırlar. Risk düşüncesinin, ilahi, kader sonucu olmadığı dünya üzerinde varolan sosyal bir yapı olduğu varsayılır (Giddens, 1990). Eğer ortamda belirsizlik varsa risk ortaya çıkar, aksi durumda risk mevcut değildir. Bazı nedenlerden dolayı bizim tahmin ettiğimizden daha fazla risk etmenleri ortaya çıkabilir. Geleceğin neler getireceğini tam olarak bilmek mümkün olmadığı için her işte riskin varlığı mutlaklıdır. Güvenmek, bir şekilde risk almaya denk gelmektedir. Önemli olan bu risk etmenlerini mümkün olan şekilde en aza indirmek veya tahmin edilebilirlik derecesini artırmaktır.

2.1.4. GÜVENİN BOYUTLARI

Güvene dair net bir tanımlama yapılamadığı gibi güvenin boyutlarında da netlik bulunmamaktadır. Bu konuda alanyazında bir bütünlük sağlanamamıştır. Polat (2009)’ın aktardığına göre güven ölçeklerinde yer alan boyutlar:

Tablo 2. Güven Ölçeklerinde Yer Alan Güven Boyutları

YAZAR	YIL	GÜVEN YÖNELİMİ	BOYUT SAYISI	BOYUT İSMİ
Cook ve Wall	1980	Örgüt Yöneticileri	2	Uzmanlık Yöneticilerin olumlu niyetleri
Johnson - George et Swap	1982	Samimi İlişkiler	3	Duygusallık Tutarlılık Genel güven
Rempel, Holmes et Zanna	1985	Samimi İlişkiler	3	Yardımsızlık Güvenlilik Tutarlılık
Butler	1991	Kişiler Arası	11	Kullanılabilirlik Uzmanlık Tutarlılık Kibarlık Adalet Dürüstlük Bağlılık Açıklık Genel Güven Vaatlere Saygı Almaya Açıklık
Mayer, Davis ve Schoorman	1995	Kişiler Arası	3	Uzmanlık Yardımsızlık Dürüstlük
Cummings et Bromiley	1996	Örgütler Arası ve Bölümler Arası	3	Söze saygı Doğruluk Konumunu kötüye kullanmama
Schoorman, Mayer ve Davis Mayer et Davis	1996 1999	Şirket Yöneticileri (Tüm Yöneticiler)	3	Uzmanlık Yardımsızlık Dürüstlük
Clark et Payne	1997	Örgüt Yönetimi	5	Dürüstlük Uzmanlık Tutarlılık Yardımsızlık Açıklık
Whitener, Brodt, Korsgaard et Werner	1998	Yönetim	5	Tutarlılık Dürüstlük Bilgi paylaşımı İletişim Destek
Ellis et Shockley – Zalabak	1999	O Anda Üst Düzeyde Bulunan Kadrolu Yöneticiler	5	Uzmanlık Açıklık, Doğruluk İlgililik Güvenlilik Tanınmışlık (kimlik)
Blomqvist et Stähle	2000	Örgütler Arası Kişiler Arası	3	Uzmanlık İyi istek (iyi niyet ve moral desteği) Davranış (söze saygı)
Williams	2001	Kişiler Arası	1	Uzmanlık Yardımsızlık Dürüstlük

Bazı araştırmalara göre ise güvenin 5 karakteristik özelliği olduğu belirtilir. Bunlardan ilk dördü moral değerlerle ilgilidir. Hosmer (1995) 'in belirttiğine göre bu özellikler aşağıdaki gibidir:

- 1) Yardımseverlik (Başkalarının iyiliğini düşünme),
- 2) Dürüstlük (Doğruluktan ayrılmama),
- 3) Tutarlılık (Benzer durumlarda aynı davranışı sergileme),
- 4) Açıklık (Bilgi ve düşünceleri özgürce paylaşma),
- 5) Yetkinlik (Beceri sahibi olma).

Bu araştırmamızda genel olarak kabul görmüş 5 güven boyutundan bahsedeceğiz. Bunlar:

2.1.4.1. Uzmanlık- Yeterlik

İşlerin istendiği gibi devam edebilmesi için iyi niyetin varolması yeterli değildir. Bunun için işi yapan kişilerin işinde uzman olmaları da gerekmektedir. Bir öğrenci, öğretmenin yardımsever olduğuna inanıyor ve öğrenme konusunda gayret gösteriyor olabilir. Ancak öğretmeni konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip değilse ya da bilgiyi uygun şekilde aktaramıyorsa öğrencinin öğretmene olan güveni sınırlı olacaktır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003).

2.1.4.2. Güvenirlik

Güvenirlik tahmin edilebilirlikle alakalıdır; yani başkalarının ne beklediğini bilmek ve buna göre davranışlarda bulunan tutarlılıktır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Bu yüzden güvenilirlik hemen oluşacak bir olguda değildir. Zaman içerisinde, karşılıklı olarak birbirini tanıma sonucu oluşur.

Öğretmenler, müdürlerinin davranışını tahmin edebileceklerini hissettiklerinde daha fazla güvene sahip olmaktadır. Müdürlerin öğretmenlerin güvenini kazanması için, tahmin edilebilirliklerini ve öğretmenlerin ihtiyaç duyduklarında onlara güvenebileceği konusunda güven verecek kadar yeterli davranış göstermeleri gerekir. Müdürlerin davranışındaki tutarlılığın, güçlü ve sağlıklı okulu oluşturmada önemli etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Ayrıca yönetim

basamağındakiler, kendi yetkilerini belli ölçülerde çalışanlarla paylaşmalıdırlar. Yöneticilerin yetkilendirme yapabilmeleri için önce çalışanlara güvenmeleri şarttır. Bunun için çalışanlar görevlerinin gerektirdiği yeterliliklere sahip olmalıdırlar. Çalışanlar yetkilendirdikten sonra işlerine çok fazla müdahale edilmemelidir (Kocabaş ve Karaköse, 2006).

Güvenirlilik boyutunda ki güvene bakıldığında, kişi karşı tarafın davranışları ile tutarlılıklarını gözlemekte ve buna dayanarak geleceğe dair tahminlerde bulunabilmektedir. Eğer tahminleri beklentileri yönünde ise güvenirliliğin varlığından söz etmek mümkündür. Aksi halde güven kavramından bahsetmek zordur. İlişkilerde sonuçlara dair tahmin edilebilirlik oranı arttıkça, risk alma oranı düşmekte ve bunlara paralel olarak güven artmaktadır. Taraflar birbirlerinin verdikleri sözleri ve yaptıkları davranışları sürekli gözlemekte, sonuçta birbirlerine karşı güvenme veya güvenmeme duygusu geliştirmektedirler.

2.1.4.3. Yardımseverlik

Bağlılık gösterme, ilgili davranmak, olumlu veya iyi niyetlilik, iyilikseverlik diye de adlandırılmaktadır. Yardımseverlik, başka bir kimsenin olası ama beklenmeyen kötü niyeti için kabul görmüş savunmasızlıktır. Devam eden bir ilişkide, bir diğerinin eylemleri ve işleri belirgin olmayabilir; sadece karşılıklı bir iyi niyet davranışı olabilir. Bir kişinin diğerine savunmasız olduğu durumlarda, kişi kendini rahat hissetmek için diğerinin fedakarlığına dair olan inancına güvenmelidir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003).

Bir örgütte, çalışanlar, çalışanlar ile işveren, örgüt ile çalışanlar arasındaki güven, üretkenliğin, verimliliğin ve amaçların gerçekleşmesinin belirleyicilerinden biridir. Güven olmayan bir örgütte amaçların gerçekleşmesinde eksiklikler mutlaka olacaktır (Yılmaz, 2004). Yardımseverliğe dayalı güven eksikliğinin bulunduğu ortamlarda kişiler arası iletişim ve iş paylaşımı eksikliği mevcuttur. Bu eksiklik enerji ve zaman kullanımında sorunlar yaşanmasına neden olur. Kişiler enerjisinin çoğunu belirsizlikler yaşayarak, riskler alarak ve alternatif planlar yaparak harcamaktadır. Sonuçta bu sorunlar üretimi ve verimi olumsuz yönde etkilemektedir.

2.1.4.4. Açıklık

Açıklık ve güven birbirine bağlı iki olgudur. Kişinin kim olduğunu ve ne yaptığını bilmek güveni arttırmaktadır. Başlangıçta bir kişiyle samimi olmak ve ona güvenmek için, insanların kendisi ile ilgili bildiklerini yanlış anlamayacaklarından ve bunları ona karşı kullanmayacaklarından emin olmak istenmektedir. Açıklık olmayınca güveni korumak da oldukça güçleşmektedir (Toprak, 2006).

Bilgide, denetimde ve etkide açıklık bulunmaktadır. Bilgide açıklık, duyguların, niyetlerin, öngörülerin, alternatiflerin ve gerçeklerin ortaya çıkmasıdır. Denetimde açıklık, başkalarının güvenilirliğinden emin olmak için daimi bağımlılığı ve onlara önemli görevlerin verilmesini kabul etmektir. Etkide açıklık ise; başkalarına kaynaklarda, ölçütlerde, kavramlarda, amaçlarda ve planlarda değişimi başlatmaya izin verme olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran, 2004).

Açıklığa yönetici ve liderler açısından bakıldığında lider ve yöneticilerin, bilgiyi paylaşarak, diğerleri için kendilerini savunmasız kıldığı bir süreçtir. Bu tür açıklık, güvenin genişlemesini işaret eder (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Örgüt içindeki iletişim kanallarının sürekli açık olması çalışanlar arasındaki güveni artırarak onları okulun hedefleri doğrultusunda motive edecektir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

2.1.4.5. Dürüstlük

Alanyazında doğruluk olarakta adlandırılmaktadır. Dürüstlük, güven duygusunun temelini oluşturan bir özelliktir. Bir kimsenin sözlerine güvenilebilmesi için bunların gelecekte olacağına ilişkin doğru tahminlere ihtiyaç vardır. Bu tahminlere yönelik ipuçları olmadan güvenin gelişmesi mümkün olamaz. Bir kimsenin ifadeleri ve eylemleri arasındaki ilişki, yani sözlerle ifade edilen değerler ve eylemle ifade edilenler arasındaki algılanmış uygunluk derecesi bütünlüğü karakterize eder. Sözler ve eylemler arasındaki tutarsızlıklar güveni yok eder (Polat, 2009).

Öğretmen ve yönetici arasındaki karşılıklı güvene dayalı olarak kurulacak bir iletişim, okul yöneticisinin çalışanları motive etmesine yardımcı olacaktır. Çalışanların doyunluk verici bir zihinsel ortama ve örgütsel iklime ihtiyaç duydukları görülmektedir. Doyunluk verici zihinsel bir ortamın ön koşulu olarak yönetimin

nesnelliği ve dürüstlüğü gösterilmektedir. Okul yönetiminin bu konularda kesin ve kararlı olması çalışanlar tarafından beklenmektedir (Karaköse Ve kocabaş, 2006).

Dürüstlük ve güvenilirlik arasında benzerlikler vardır. Her ikisinde de kişi karşı tarafın davranışları ile tutarlılıklarını gözlemekte ve buna dayanarak geleceğe dair tahminlerde bulunmaktadır. Eğer sözler ve davranışlar arasında bir uyum varsa kişi karşı tarafın dürüstlüğüne inanır ve kendisine ihanet etmeyip sadık kalacağına dair güvenir.

2.1.5. GÜVEN ÇEŞİTLERİ

Güven tanımlamalarında varolan çeşitlilik, güven çeşitlerinde de kendini göstermiştir. Alanyazında çok farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu sınıflandırmaların hepsi güvenin özelliklerini temsil etmektedir. Ayrıca bu farklı sınıflandırmalar arasında bir paralellik ve tamamlama özelliği mevcuttur. Bu bölümde alanyazında sıkça bahsedilen güven çeşitlerine yer verilecektir.

2.1.5.1. Hesaplanmış Güven

Ekonomik değiş tokuş ilişkilerinin temel özelliği olan, akılcı seçimlere dayalı, bireyin karşısındaki kişinin yararlı bir hareketi gerçekleştirme niyetinin olduğuna inanması durumunda ortaya çıkan güven türüdür (Yücel, 2006). Başka bir ifade ile karşı tarafın ilişkiye zararı olacak bir davranış göstermesi durumunda elde edeceği fayda ve zararların analizinin yapılması sonucunda güvenme veya güvenmeme derecesinin hesaplandığı güvendir (Çimen, 2007). Hesaba dayalı güven türünde taraflar arasında risk almaya dair meyil güven ilişkisine şekil vermektedir.

Literatürde hesaplanmış güven yerine tehdide dayalı güven tanımı da kullanılmaktadır. Ancak bu iki tanımlama arasında küçük farklılıklar bulunmaktadır. Hesaplanmış güven tanımının yapılmasının nedeni olarak, tehdide dayalı güven tanımında bulunmayan yarar sağlama unsurlarının yer alması gösterilmektedir.

2.1.5.2. Bilgiye Dayalı Güveni

Kişinin sahip olduğu özellikleri bilme, kişi hakkında tahminde bulunabilme ve dolayısıyla güvenme ya da güvenmeme tercihini yapmaya dayanır. Diğer kişi veya grup hakkında şüpheler geri çekildiğinde ve güvenilir bilgiye dayalı pozitif beklentiler bunun yerini aldığı anda ortaya çıkan güven şeklidir (Çimen, 2007). Bilgiye dayalı güven, bireyin karşısındaki kişinin görevini başarıyla tamamlayabilecek yeterliliğe sahip olduğuna inanmayı ve saygı duymayı içerir (Yücel, 2006).

Bilişsel güvenin en iyi izlendiği sürece örnek olarak, karşı tarafın teknik yeterliliğine (beklenen rol performansı) yönelik duyulan güveni vermek mümkündür: *Bu işi yapabilir!* değerlendirmesi bir bilişsel güven ifadesidir (Erdem, 2003).

Bir insanın ekonomik değeri, sahip olduğu bilgi birikimine, becerilerine, takım çalışmasına yatkınlığına ve örgüte sağladığı katkıya bağlıdır. Tüm bunlara sahip bir çalışan eğer güvenilmeyen biriye sahip olduğu bu değerlerin çok fazla bir önemi kalmamaktadır. Aynı durum yöneticiler için de geçerlidir. Çalışanlar güvenmedikleri bir yöneticiyle çalışmak istemeyip işi bırakabilirler (Healey, 2007:18). Bir örgütte sadece kişilerin bilgi birikimine dayalı bir güven ortamı oluşturmak mümkün olmayabilmektedir.

2.1.5.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşme, diğeri gibi hissetme, diğeri gibi düşünme, diğeri gibi tepki verme ile sağlanabilir. Örgütlerde, çok uzun süredir birlikte çalışan, ortak deneyimleri olan, hem işte hem de sosyal hayatlarında bir arada olan iş arkadaşları arasında bu tür bir güvenden söz etmek mümkündür. Bu güven taraflar arasında duygusal bir bağ geliştiğinde gerçekleşmektedir.

Özdeşleşmeye dayalı güven, diğeri tarafın istek ve niyetleriyle özdeşleşmeye dayanır. Üçüncü aşamada güven vardır, çünkü taraflar birbirlerini anlamış ve diğeri isteklerini takdir etmiştir. Bu güven çeşidinde kişiler arası ilişkiler gelişmiş, kişi diğeri bir ortağı ya da yerini tutacak biri gibi davranış sergiler. Hem bilgi hem de özdeşleşme bu güvende gelişmiştir. Kişi hem karşısındakini bilir ve tanır, hem de diğeri güvenini sağlamak için ne yapacağını bilir (Tüzün, 2006).

Başka bir ifade ile diğerlerinin istek ve niyetlerinin tam olarak içselleştirildiği, taraflar arasında duygusal bir bağın oluşturulduğu güven türüdür (Artuksı, 2009). Özdeşleşmeye dayalı güvene verilebilecek en iyi örneklerden birisi, uzun süreli ve mutlu bir evlilik ilişkisidir. Karşı tarafın benimsenmesi, bireyi karşı taraf gibi düşünmeye, onun gibi hissetmeye ve onun gibi davranmaya götürür (Günaydın, 2001).

2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.2.1. ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI

Küreselleşme ve sosyal gelişmelerin meydana getirdiği değişimler sonucunda insan ilişkilerinin daha karmaşık hale geldiği günümüzde yönetim anlayışında da bazı yenilikler oluşmaya başlamıştır. Örgütler formal kontrole dayalı bir yönetim yapısından güven temelli bir yönetim yapısına geçmeye başlamışlardır. Güvene dayalı bir yönetim mekanizması örgütte çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulmasına, karşılıklı anlayış ve saygı çerçevesinde daha esnek ve verimli örgüt yapısına imkan vermesi nedeniyle öne çıkmaktadır (Frankema & Woolthuis, 2005). Bu da örgütlerde kendilerine ait örgütsel güven ortamının oluşmasına olanak sağlamaktadır.

Sosyal bilimciler güven ve örgütsel güven kavramı üzerine yoğun çalışmalar yapmışlar, yapmaya da devam etmektedirler. Ancak örgütsel güven kavramının tanımını açık ve net bir şekilde belirtmemişlerdir. Yaşar (2005)'ın aktarımında, Mayer'e göre çalışanlar ancak olumlu beklentiler içinde oldukları zaman karşı tarafa güvendikleri ve beklentilerinin karşılanmaması riskini gönüllü olarak üstlendikleri, aynı zamanda bu beklentileri yerine getirmeleri için karşı tarafı zorlayıp ve kontrol altına alamayacakları belirtilmektedir.

Örgütsel güven, genel olarak örgüt içindeki bireylerarası veya gruplararası güven derecesini belirtir (Uzbilek, 2006). Bir başka tanımlamaya göre, örgüt çalışanlarının, örgütün tutarlı eylemler yapacağına, savunmasız kalma durumunda dahi suistimal edilmeyeceğine, yöneticisinin adaletli ve dürüst olacağına, verilen sözlerin tutulacağına dair inancı olarak ifade edilir. Örgütsel güven, örgütteki formal ve informal ilişkilerin sağlıklı olarak yürütülmesi açısından önemlidir (Paker, 2009). Bu ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi sayesinde kişi kendini çalıştığı örgüte ait hisseder. Yaptığı işlerde verim alabilmek için maksimum enerjisini kullanarak, memnun

olunacak sonuçlar elde eder. İşgören öncelikle sağlam bir özgüven oluşturur, daha sonra çalışma arkadaşlarına ve yöneticisine yönelik güven duygusunu geliştirir. Bunların sonucu olarakta örgüte olan güveni meydana gelir.

Demircan (2003)'ın Mishra ve Morrissey (1990)'den aktardığına göre, örgütsel güven; bir çalışanın, örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak da tanımlanır ve güven bu anlamda hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturur. Örgütsel güvenin oluşumunda büyük rol oynayan etkenlerden biri yöneticiye güven diğeri ise örgütsel adalettir. Kendisine güvenilen bir yönetici çalışma ortamını çalışanların beklentileri uygun düzeyde dizayn edebilir. Ayrıca çalışanlar kendilerine ve iş arkadaşlarına örgüt içinde adil davranıldığını düşünüyorlarsa risk alma eğilimine girerler.

Örgütsel güven kavramı bir diğer tanımlamada, “çalışanların yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi” olarak belirtilmektedir. Bu tanımlamaya göre örgütsel güvenin kaynağı, üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin davranışlarıdır (Şimşek ve Taşçı, 2004).

Örgütsel güven, bir örgütün içinde iş arkadaşlarının ve üst yöneticilerin yeteneklerine ve kalitelerine karşı geliştirilen genel inanç ve emin olma durumudur. Örgütsel güvenin iki boyutu vardır. Bu boyutlar kişilerarası güven ve örgüte güvendir (Erden, 2007). Parker (2009)'ın Blomqvist vd (2003) aktardığına göre, örgüt içerisinde güven, hem birey düzeyinde oluşmakta hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır. Sonuçta bireye güven ve örgüte güven birleşerek toplamda örgütsel güveni oluşturmaktadır (Parker, 2009). Örgütsel güven, örgüt içindeki kişisel güven ilişkilerinin toplamından ibaret değildir. Örneğin uç noktaları tamamen güven duymak ya da tümüyle güvensizlik olan “güven yelpazesi” örgütsel güven ölçülerinden biridir. Güven yelpazesindeki farklılıklardan bazen “seyrek” ve “sık” güven olarak söz edilir (Cohen ve Prusak, 2001).

Örgütsel güven, sadece örgüt içinde çalışanlar arasında olması gereken bir olgu değildir. Aksine sisteme güven, yöneticilere güven ve kuruma 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 çok da yanlış olmayacaktır (Uzbilek, 2006).

Örgütsel güven, örgüt içinde tüm örgüt üyelerinin katılımıyla yaratılması gereken sadece fiziki bir ortam olarak değil, psikolojik bir ortam olarak değerlendirilebilir. Bu ortamın yaratılmasında yönetim kademesinin yaklaşımı temel belirleyici faktör olarak görülebilir. İlişkilerin derinliği, rol ve sorumlulukların tam anlaşılması, çalışanlarda işi yapabilme konusundaki yeterlilik örgütün güvenilir bir kültüre sahip olmasını sağlayan önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Paker, 2009).

Örgütsel güven, hem kişilerarası ilişkilerin bir sonucu, hem de kişilerin kültürel ve ahlaki değerleriyle, günlük yaşam ve iş deneyimleriyle değişen bir olgudur. Güven duygusunun geliştiği bir toplumda, örgütsel etkinlikler daha sağlıklı yürütülmektedir. Bunun beraberinde örgütsel başarı daha yüksek olacağı gibi örgütsel performans ve verimlilik de artacaktır (Uzbilek, 2006). Farklılıklara karşı duyulan saygı, farklı fikirlerin doğmasını sağlayacaktır. Farklılıklarında zenginlikleri beraberinde getireceği anlayışı bu durumu desteklemektedir. Yapılan beyin fırtınaları sayesinde değişimin ve gelişimin oluşması beklenen bir sonuçtur.

2.2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Örgüt teorisinde örgütsel güvenin önemi ilk kez örgütsel yaratıcılık, esneklik ve refahın çalışanların gelişimiyle kendiliğinden oluşacağını savunan insan ilişkileri ekolü tarafından vurgulanmıştır (Kamer, 2001). Ancak güvenin gelişiminin ve ortaya çıkışının daha eskiye dayandığı düşünülmektedir.

Aşağıda Çimen (2007)'in aktarımına göre Klasik ve Neo Klasik dönemde örgütsel güven kavramının analizi ve karşılaştırması yapılacak, örgütsel güvenin ortaya çıkışı incelenecektir:

Klasik Dönemde Örgütsel Güven: Dönemin özellikleri dikkate alındığında özgün bir söylemle ortaya çıkan Taylor, yönetimin çalışanlarla samimi bir iş birliği içinde olması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu sayede işin bilimsel kurallarla uygun olarak yapılabilmesi ile yönetim ve çalışanlar arasında dengeli bir sorumluluk paylaşımı

mümkün olabilecektir. Ancak Taylorist görüşte işletmelerde sorun çözümünün genellikle yönetime bırakılması karşılıklı güven açısından önemli bir engelle yol açmaktadır. Kararların niteliğini sorgulamaktan mahrum kalan ve her durumda karara uymak zorunda olan çalışanın da yanlış kararlarla karşılaşması durumunda yöneticilere güvenini yitirme tehlikesi bulunmaktadır. Taylor'un yaklaşımlarının, çalışanları makinenin bir parçası gibi davranmaya yol açtığı iddia edilmiş ve bilimsel yönetim daha çok tanındıkça Taylorculuğun düşük güvenli, kural bazlı bir fabrika sistemini özetlediği görülmüştür (Asunakutlu, 2001).

Taylor'dan sonra Fayol da işbölümü ve uzmanlaşmayı, astlara yetki ve sorumluluk verilmesi, işlerin belirli bir düzen ve disiplin içinde yürütülmesi gerektiğini ilkelere bağlamıştır. Yetki ve sorumluluk verilen çalışanların, kendilerini büyük ölçüde güvende hissetmeleri beklenirken, Fayol çalışanlara güvenilemeyeceği konusunda bir anlayış geliştirmiştir. Fayol'un kafasında canlandırdığı ortalama insan tembeldir. İş yapmaktan kaçınmanın yollarını araştırır. Bu nedenle katı ve müsamahasız bir disiplin ve ceza sistemi oluşturulmalıdır (Asunakutlu, 2001). Burada yöneticilerin çalışanlara karşı büyük bir güvensizliğinin olduğu görülmektedir. Karşılıklı güven ortamının oluşturulması için ise bu büyük bir engeldir.

Weber'in ortaya çıkardığı bürokrasi yaklaşımı ise aşırı şekilci olması, görev, yetki ve sorumluluklarda katılık ve değişmezliği ile yaratıcı insan davranışlarına aykırı düşmekte, örgütlerde esnekliği azaltmaktadır. Ayrıca yazılı haberleşmeye dayanan ilişkiler, hem gecikmelere ve gereksiz masraflara hem de insanlar arası güvensizlik duygusunun yerleşmesine neden olmaktadır. Aşırıya kaçan denetimler de ast üst arasındaki güvensizlik duygusunu arttırmakta ve görevlileri tedirgin etmektedir (Asunakutlu, 2001). Bürokrasi yaklaşımıyla güven arasında büyük farklar bulunmaktadır. Bürokrasinin öneminin azalmasıyla güven, bu yaklaşımın yerini almaya başlamaktadır. Çünkü denetim, kontrol ve bürokratik mekanizmalarla değil, örgüt kültürü içerisinde gelişen veya yönetim tarafından geliştirilen kontrol mekanizmalarıyla sağlanmalıdır. Güven, bu mekanizmalardan biridir (Günaydın, 2001).

Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güven: Bu dönemdeki yönetim olgusuna önderlik eden çalışmalar Hawthorne ve Harwood deneyleridir. 1927-1932 yıllarında yapılan deneylerin sonucunda klasiklere eleştiri niteliğinde olmak üzere, örgütte olup

biten her şeyin yazılı belgelerde bulunmayacağını ve informal ilişkilerin de büyük önem taşıdığını belirtmişlerdir. Örgütlerin temel ve en önemli ögesinin insan olduğu, örgütlerin bir ilişkiler ağı olduğu ve yönetici davranışlarının büyük önem taşıdığı tespitler arasında yer almıştır. Personelin morali ve motive edilmesinin, ısı, ışık ve rengin etkisinden daha büyük ölçüde önem taşıdığı, ekonomik olmayan ödüllerin de personeli motive ve mutlu etmekte önemli olduğu belirtilmiştir. Bu biçimde yapılandırılan örgütlerde çalışanların yönetime daha yüksek ölçüde güven duymaları beklentiler arasında yer almıştır (Asunakutlu, 2001).

McGregor tarafından geliştirilen X ve Y teorisi aslında örgütsel güvenin yaratılması açısından önemli bir reçete niteliği taşımaktadır (Asunakutlu, 2001). X ve Y teorileri yöneticilerin çalışanlar hakkındaki varsayımlarını ifade eden birbirine karşıt teorilerdir. Bürokratik ve bilimsel yönetimle ilişkilendirilen X teorisi yönetimin çalışanlara güvenmediğini, çalışanların işlerinden hoşlanmadıklarını ve aralarındaki işbirliğinin sadece kontrol mekanizmaları devredeyken sağlanabileceğini savunur. Y teorisinde ise yönetim çalışanlara güvenir, onlara kendilerini güdülemeleri ve kontrol etmeleri için güç verir ve çalışanların kendi kişisel değerleriyle örgütün hedeflerini bütünleştirebilecek kapasitede olduklarına inanır. Etkili bir yönetim ise, açık iletişim ve örgütün tüm üyeleri arasında karşılıklı güvenin varoluşuna bağlıdır (Kamer, 2001).

2.2.3. ÖRGÜTSEL GÜVENİN NEDENLERİ

Sergiovanni (2005)'ye göre güven tüm ilişkiler için temel bir unsurdur. Çünkü güven örgüt içinde çalışanların birbirine saygı duymasını, verimliliği, takım ruhunu, işbirliğini artırır. Stresi azaltarak sahip olunan enerjinin üretime aktarılmasını sağlar. Güven duygusunun olduğu örgütlerde sorunların çözümü daha kolay olur (Fairholm, 1994).

Güveni etkileyen unsurlar arasında farklı kültür, yaşam tarzı, bilgi türleri, yetenek gibi etkenler bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda güveni etkileyen faktörler özetlenmiştir (Demircan, 2003):

Tablo 3. Örgütlerde Güveni Etkileyen Faktörler

GÜVENİN NEDENLERİ	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR
Geçmiş Etkileşimler	Boyle ve Bonacich (1970)
Yetenek	Cook ve Wall (1980); Good (1988); Jones vd. (1975); Butler (1991); Hovland vd. (1993)
Açıklık, Geçmiş Sonuçlar	Gabarro (1978)
Açıklık, Paylaşılan Değerler, Otonomi	Hart vd. (1986); Mccauleh ve Kuhnert (1992)
İnanılrlık	Johnson, George ve Swap (1982)
Yeterlilik, Yardımseverlik, Dürüstlük, İyi Niyet	Larzelere ve Houston (1980); Lieberman (1981); Mishra (1996); Ring ve Van De Ven (1992)
İletişim	Mccauley ve Kuhnert (1992); Fairholm (1994), Marlowe (1992), Mishra ve Morrissey (1990); Butler (1991)
Güçlendirme	Peters (1994); Sonnenburg (1994)
Örgütsel Küçülme	Mishra ve Mishra (1994)
Örgüt Kültürü	Doney ve Cannon (1998)
Adalet Algıları	Mayer ve diğerleri (1995); Konovsky ve Pugh (1994);Greenberg (1996); Pillai vd. (1999); Tyler veDegoey (1996); Ruderman (1987); Korsgaard vd. (1995)
Dönüştürücü Liderlik	Pillai vd. (1999); Kauzers ve Posner (1987)

Güvenin oluşumunda ve sürdürülebilmesinde geçmişte verilen sözler ile davranışlar arasındaki tutarlılık önemlidir. Eğer kişiler karşılıklı olarak geçmişte birbirlerine karşı yeterince açık, iletişimleri olumlu, sözlerinde ve davranışlarında dürüst, alanlarına dair yeterlilikleri mevcut ve birbirlerine yardım etmeye açıklar ise geleceğe yönelik güven oluşmaktadır.

Bilgi ve iletişim güven konusunda şekillendirilmesi en kolay unsurlardandır. Karşı tarafa duyulan güvensizliğin en önemli nedenlerinden biri iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Kişiler birbirlerinin duygu, düşünce ve beklentilerini iletişimsizlik nedeni ile anlayamamaktadırlar. Paylaşılmayan şeyler yüzünden bilinmezlikler meydana gelmektedir. Bu yüzden güven düzeyi düşmekte, kişiler birbirlerine karşı güvensizlik eğilimi içine girmektedirler.

Güveni etkileyen bir diğer unsurda örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü zaman içinde gelişir ve değişir, buna bağlı olarak da insanlar olumsuz deneyimlerle karşılaştıklarında veya karşı tarafın güvenilirliği ile ilgili hatalı tahminlerde bulunduklarında davranışlarını değiştirebilir. Bazı kültürlerde güven düzeyi olduğu kadar güvenme eğilimi de yüksektir (Demircan, 2003).

2.2.4. ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖNEMİ

Güven ve örgütsel güven kavramlarına ilişkin net bir tanımlamama bulunamamasına rağmen konunun önemine dair fikir birliği sağlanmıştır. Demircan (2003)'ın Brehm ve Gates'den aktardığına göre güven, yönetim alanında giderek ilgi uyandıran bir konu olmaktadır. Çünkü “güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsurdur”.

Bib ve Kourdi (2004)'ye göre güven kırılğan bir yapıya sahiptir. Güveni yıkmak oluşturmaktan daha kolaydır. Çünkü güven sarsıcı eylemler güven oluşturan eylemlere göre insanlar tarafından daha kolay fark edilir. Güven oluşturmak uzun bir zaman dilimini ve pek çok eylemi gerçekleştirmeyi gerektirir.

Başlangıcı bireysel açıdan, devamı kurumsal açıdan önemli olan güvenin örgüt boyutundaki önemini şu şekilde belirtmek mümkündür:

- a. Güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsur olması (Brehm ve Gates, 2002),
- b. Yöneticileri için düşük düzeylerde güvene sahip olan ortamda başarısızlığın ortaya çıkma ihtimalinin olması (Creed ve Miles, 1996),
- c. Örgüt üyelerinin birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duydukları zaman geleceğinin daha öngörülebilir bir hale gelip karmaşıklığı azaltması (Morgan ve Hunt, 1994),
- d. Güvenin, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında önemli rol oynaması (Whitney, 1994),
- e. Güvenin, örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran, iletişimi sağlayan bir etken olması (Dodgson, 1993),
- f. Çalışanlar ve gruplar arasındaki güvenin, örgütün uzun vadeli kararlılığında ve üyelerinin başarısında oldukça önemli bir faktör olması (Cook ve Wall, 1980).

Güven çalışanın moralini arttırır. Çalışanın morali, bireyin işyerine karşı genel tutumunu ifade etmektedir. Kişinin morali işine, amirine ya da organizasyondaki sisteme yönelik olabilir. Yüksek moralli bir çalışan işine, yöneticilerine ya da sisteme karşı olumlu bir tutuma sahiptir. Düşük moralli çalışan için de bunun tam tersi söylenebilmektedir. Çalışanlar arasında yüksek seviyede güvenin hakim olduğu bir organizasyon da daha iyi çalışan moraline sahip olacaktır (Arslan, 2009). Başkalarına karşı güven duygusu besleyen ve kendisine güvenildiğini hisseden çalışanlar daha uyumlu çalışırlar. Paylaşım, yardımseverlik, dürüstlük dolayısıyla güvenirlilik düzeyi daha fazladır. Yüksek seviyeli güven insanlar arasında ilişkileri geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Yüksek güven, çalışanlar arasındaki formaliteyi azaltmaktadır. İnsanların birbirleri hakkında olumlu şeyler hissetmesini sağlamaktadır (Toprak, 2006).

Demircan (2003) örgütsel güvenin önemini aşağıdaki şekilde toparlamıştır:

1. Güven, örgüt üyeleri için örgütsel yaşamın karmaşıklığını azaltır. Riskin, belirsizliğin ve bağımlılığın var olduğu ortamlarda güven hayati önem taşır. Buna göre, örgüt üyeleri birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duyduklarında, gelecek daha öngörülebilir bir hale gelir. Güven karmaşıklığı azalttığından, örgütsel faaliyetler için önemi de artar (Morgan ve Hunt, 1994).
2. Örgütler artık iş güvenliği, düzenli ödemeler ve sağlık hizmetleri sağlamayı garanti edememektedir. Sonuç olarak; çalışan bağlılığı ve sadakati, herkesin paylaşabileceği örgütsel hedeflerin konulmasıyla, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlar arası ilişkilerin kurulmasıyla başarılabılır.
3. Güven insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında, güvensizlik de bu faaliyetlerdeki hatalarda önemli rol oynar. Araştırmacılar ve uygulayıcılar da toplam kalite faaliyetlerinde, otokratik lider davranışından demokratik veya güçlendirici lider davranışına geçişte, işçi-işveren ilişkilerinde, iş güvenliği ve çalışan sadakati konusunda güvenin önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir (O'Reilly, 1994).

4. Güven teknolojide, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklardaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için en önemli unsur olarak görülmektedir. Bunun nedeni, ekonominin ve örgütsel ilişkilerin sürekli ve hızlı biçimde değişmesi, güven konusunun da bu değişimde anahtar rolü üstlenmesidir.
5. Güven aynı zamanda bireyler, gruplar ve örgütler arasında işbirliğine yol açar. Örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran iletişime sahip olmak için bireyler arasında yüksek düzeylerde güvene ihtiyaç duyulur (Dodgson, 1993).

Başarılı ve etkin olmak isteyen bütün örgütlerde güven ortamı oluşturulmak zorundadır. Güvenin varolduğu ortamlarda karmaşıklıklar, riskler, belirsizlikler azalır. Bağımlılık duygusu ortadan kalkarak yerini bağlılık duygusuna bırakır ve kişiler çalıştıkları yerleri içselleştirir. Sadakatleri güven düzeyleriyle paralel olarak artar. Güven duydukları insanlarla çalışmak hoşlarına gider ve yardımlaşma ile birlikte işbirliği artar. Bunun sonucu olarakta öğrenmelere açık bir kurum yeniliğe de kapılarını açmış sayılır.

2.2.5. ÖRGÜTSEL GÜVENİN SONUÇLARI

Örgütsel güvenin örgüt açısından oldukça etkili sonuçları bulunmaktadır. Bunlar hem yönetsel işleyişin rahatlığı hem de örgüt üyeleri arasındaki ilişkinin kalitesi açısından önem taşımaktadır. Örgütlerde güven ortamının sağlanması çok kolay değildir, güç ve zaman isteyen bir süreçtir. Fakat güven için harcanan emeğin boşa gitmeyeceği, hatta kârlı çıkılacağı düşünülebilir. Çünkü güven sosyal hayata olduğu kadar örgüt hayatına da oldukça büyük katkısı bulunan bir olgudur.

Tablo 4’de (Demircan, 2003) örgütte güven ortamının var olması sonucunda ortaya çıkacak ve örgütün etkinliğine yardımcı olacak unsurlar yer almaktadır:

Tablo 4. Örgütlerde Güvenin Sonuçları

GÜVENİN SONUÇLARI	Kişi
Örgütsel Bağlılık	Fairholm (1994); Fink (1993); O'Reilly (1994); Pillai vd. (1999); Diffie-Couch (1984); Sonnenburg (1994)
Uzun Vadeli Kararlılık	Cook ve Wall (1980)
Verimlilik	Sonnenburg (1994)
Moral	Sonnenburg (1994); Fairholm (1994); Diffie-Couch (1984); Bair ve Stamand (1995)
İşgücü Devri, Devamsızlık	Sonnenburg (1994); Fairholm (1994); Mishra ve Morrissey (1990); Diffie-Couch (1984); Bair ve Stamand (1995)
Yenilik	Sonnenburg (1994); Fairholm (1994); Bair ve Stamand (1995)
Değişime Direnç	Kotler ve Schlessinger (1979)
Problem Çözme, Karar Verme	Barnes (1991); Hurst (1984); Boss (1981); Zand (1972)
İş Tatmini	Blake ve Mouton (1984); Cook ve Wall (1980); Morgan ve Hunt (1994)
Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları	Balk vd. (1991); Culbert ve Mcdonough (1986); Higgins ve Jonhson (1991); Nyhan ve Marlowe (1997)
Stres	Sonnenburg (1994); Bair ve Stamand (1995)
Performans Değerlendirme Algıları	Fulk vd. (1995)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pillai vd. (1999); Konovsky ve Pugh (1994); Marlowe ve Nyhan (1992)

Bu unsurlara dayanarak, örgütte güven ortamının var olması sonucunda örgütsel bağlılık, verimlilik, çalışanların iş tatmini, moral ve motivasyon düzeylerinde artış, problem çözme ve karar verme süreçlerinde iyileşme olması, işgücü devri, devamsızlık, değişime karşı direnç ve stres düzeylerinde azalma olması beklenmektedir.

Örgütsel güvenin sonuçlarını aşağıdaki gibi açıklayabiliriz (Yücel, 2006):

İş Tatmini

Çalışanın örgüt içinde kurduğu ilişkilerin güvene dayalı olup olmadığı onun işinden aldığı tatmini etkilemektedir. Çalışanın güvene sahip olması işten beklentilerini, işini yaparken aldığı keyfi, yeteneklerini ve becerilerini sergileme düzeyini etkilemektedir. Bireyin örgüte, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine güven duyması

örgüt hedeflerine göre çaba harcamasını, işine bağlı olmasını, işini geliştirmek için çalışmasını, motivasyonunun yüksek olmasını sağlamaktadır. Tüm bunlara sahip çalışan son derece yaratıcı ve verimli bir çalışma sergileyecektir. İş tatmini, çalışanın sahip olduğu yetenek ve becerileri iş ortamında kullanmasıyla aldığı keyif olarak tanımlanabilir. Güven ortamında çalışanın aldığı keyif iyiden iyiye artacaktır. İş tatmini ve güvenin ortak noktası beklentilerin gerçekleşmesi ya da gerçekleştirilmesidir. Çalışanın örgüte, iş arkadaşlarına, yöneticisine güvenmesi, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin dikkate alınarak hareket edildiğine inanması moralini yükseltecektir. Ayrıca tatmin, verimlilik ve bağlılık düzeyini artıracaktır. Bu süreçte bir aksama olmaması durumunda bir sarmal halini alarak süreklilik kazanacaktır.

Örgütsel Adalet

Son yıllarda sosyal adalet kavramı sosyal oluşumlarda büyük önem taşımaya başlamıştır. Devlet politikası gibi makro düzeyden şirket içindeki işleyiş gibi mikro düzeye kadar hayatın her alanında önemini giderek arttırmaktadır. Sosyal adalet kavramı örgüt içine uyarlandığında “örgütsel adalet” olarak tanımlanmaktadır. Şirkette ortaya çıkan kazanımların adil dağıtımını ifade etmektedir. Kavram, kazanımların (dağıtım adaleti), süreçlerin (prosedür adaleti) ve bireylerarası ilişkilerin (etkileşim adaleti) adillğine dayanan bir sınıflandırma kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütle bütünleşmesi ve bu örgütün faaliyetlerine katılması konusunda gösterdiği isteğin gücü olarak tanımlanmaktadır. Kavramsal olarak bu tanım üç özellikle açıklanmaktadır:

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
2. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
3. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabul etmesi örgüt ile kendini özdeşleştirdiğini göstermektedir. Kişi, örgüt veya bir grup ile belirli sebeplerle bütünleşmektedir. Bir grubun üyesi olmak kişinin kendisini tanımasına yardımcı olmakta ve ait olma duygusunu tatmin etmektedir. Yer alınan örgütün imajı, prestiji yüksek ise kişiler kendilerini örgüt ile daha fazla özdeşleştirmektedirler.

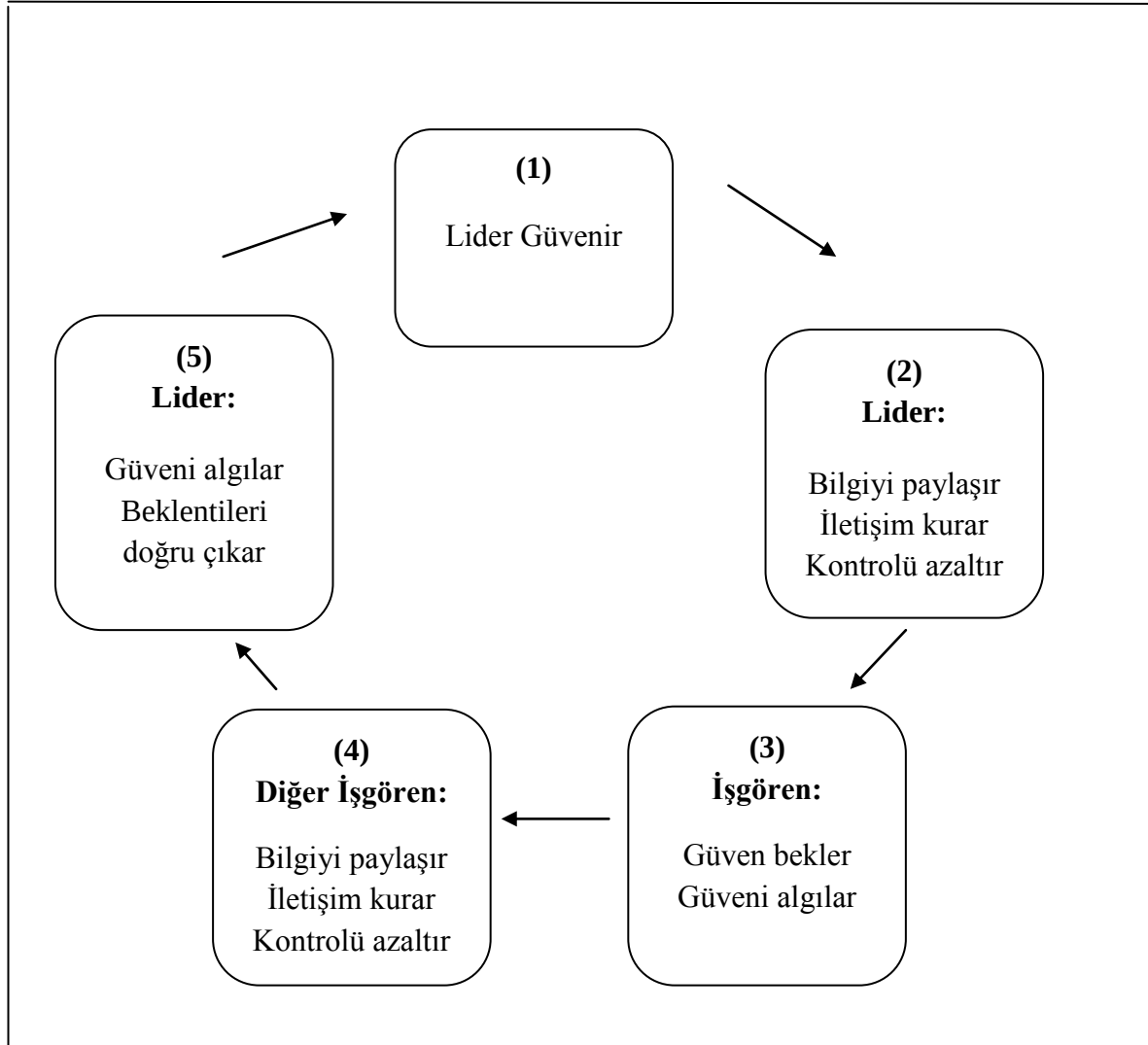
Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı, “biçimsel iş tanımlarında doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı birey davranışı” şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel vatandaşlıkta 5 boyut bulunmaktadır: 1-Fedakarlık, 2-İnsafılık, 3-Sportmenlik, 4-Nezaket ve 5-Sivil Erdem. Fedakarlık boyutu, organizasyonla ilgili görevlerde veya problemlerde organizasyonun diğer üyelerine yardım etmeye yönelik sergiledikleri tüm gönüllü davranışları ifade etmektedir. İnsafılık boyutu ise yardım etme temeline dayanmasına rağmen kişiye değil bir gruba ya da organizasyonun geneline yönelik sergilenmesi nedeni ile fedakarlık boyutundan farklılaşmaktadır. Organizasyona ait eşyaya zarar verilmemesi ve gerekli tasarrufların sağlanmasına dikkat edilmesi bu boyuta iyi bir örnek teşkil etmektedir. Sportmenlik boyutu, organizasyon üyelerinin organizasyon içinde gerginliğe yol açacak davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. Gereksiz çekişme ve iddialaşmalardan kaçınma bu boyutta değerlendirilmelidir. Nezaket boyutunda organizasyon içinde bulunan daha küçük yapılanmaların verdikleri kararlardan etkilenecek diğer yapılanmalara bununla ilgili bilgi vermesi veya danışarak birlikte hareket etmesini ifade etmektedir. Sivil erdem, “çalışanların organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılmaları” şeklinde tanımlanmıştır. Yöneticiler tarafından destek görme ihtimali oldukça düşük olduğu için en zor görülen vatandaşlık türü olarak belirtilebilir.

2.2.6. ÖRGÜTSEL GÜVENİN ALT BOYUTLARI

Örgütsel güveni oluşturabilmek için birden fazla unsurun bir arada ve etkileşimli bir şekilde bulunması gerekmektedir. Ancak bunlar arasında istenilen düzeyde etkileşim olursa kalıcı bir örgütsel güvenden bahsetmek mümkün hale gelecektir. Bu konuyla ilgili Zand (1997) bir güven çemberi oluşturmuştur. Bu çember:



Şekil 1. Güven Çemberi

Kaynak: Zand (1997: 95) *The Leadership Triad: Knowledge, Trust and Power*, Oxford: Oxford University Press.

Zand'ın güven çemberine göre liderin astlarına güvendiği bir örgütte bilgi paylaşılır ve açık bir iletişim süreci işler. Bu durum halka halka diğer çalışanlara da yansır ve çalışanlar üzerindeki kontrol azalır. Karşılıklı saygı ve anlayış çerçevesinde

daha etkili bir örgüt oluşturulur. Bunun tam tersi de mümkün olabilir. Eğer lider çalışanlarına güvenmez, bilgiyi paylaşımında bulunmaz ve kontrolü artırırsa aynı şekilde çalışanlar da lidere güven duymamaya başlarlar. Bunun sonucunda da örgüt verimli olamaz.

Güven inşa edebilmek için en büyük rol lidere yani yöneticiye düşerken, tek başına etkili olamayacağı anlaşılmaktadır. Etkili bir güven ortamı oluşturabilmek için yöneticiye, meslektaş ve kuruma güven duyulmalıdır.

2.2.6.1. Yöneticiye Dayalı Güven

Kişiler arası güven bireyler arasındaki ilişkilerin tabiatı ile ilgilidir. Örgütsel başarılarda kişiler arası ilişkilerin önemi bellidir. Bu ilişkilerin bir kısmını oluşturan güvenin de önemi örgütsel hedeflere ulaşma açısından hayati önem taşır ve bireylerin birbirleriyle etkileşiminin anahtar elementidir. Bu çalışmaların bir kısmını kişiler arası güven bağlamında, yöneticiye güvenin çalışanın davranışlarını etkilemesi konusu oluşturuyor (Omarov, 2009).

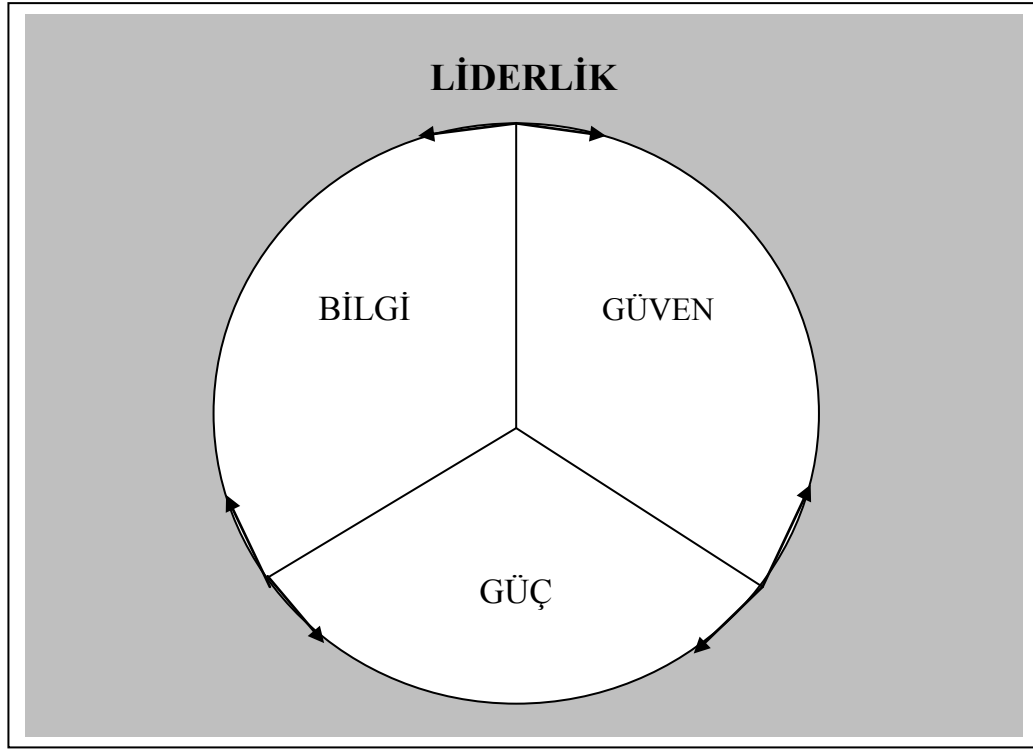
Whitener (1998)'e göre güven yöneticilerin önemli bir sorumluluğudur. Örgüt içerisinde güven inşa edilmesi için yöneticiler beş kategoride belirli adımları atmaları gerekir. Bu kategoriler:

- 1) Davranış tutarlılığı,
- 2) Eylemlerde dürüstlük,
- 3) Yetki paylaşımı,
- 4) Açık iletişim (Örneğin beklentileri paylaşma, doğru bilgi verme gibi),
- 5) Çalışanlara ilgi gösterme (Adams: 2004).

Yukarıda saydığımız bu maddelerden birinin dahi yöneticiler tarafından ihlal edilmesi örgüt içinde güven ortamı oluşturulmasını engelleyecektir.

Yetkinlik, tutarlılık, dürüstlük, yardımseverlik, ilgi gösterme özellikleri, yöneticinin çalışanların gözünde güvenirliliğini artıran, sadece kendi çıkarını düşünmeyip, ahlaki çerçevede kişisel bütünlüğünü gösterirken, diğer yandan kontrolün paylaşımı, iletişimin kalitesi ve yetki güçlendirmeye gönüllülük yöneticinin yönetsel

etkinliliğini belirleyerek çalışanların güvenilirlik algılamasını etkileyecektir (Aktuna, 2007).



Şekil 2. Liderliğin Üç Boyutu

Kaynak: Zand (1997: 22) *The Leadership Triad: Knowledge, Trust and Power*, Oxford: Oxford University Press.

Zand (1997) değişen dünyada liderliğin üç boyutunun öne çıktığını belirtmektedir. Bunlar bilgiyi işleme, güven inşa etme ve gücü hassas bir şekilde kullanmadır. Her boyut birbiri ile ilişki halinde ve birbirine bağlıdır. Liderler gerekli bilgiye sahip olup onu kullandığında insanlar onlara güvenir. Liderin ne yaptığını bildiğinden emin olmak çalışanları rahatlatır. Çalışanlar lidere güvendikleri zaman beklentilerini ve bilgilerini liderle paylaşır. Sadece emir vermek yerine rehberlik ederek yetkisini, gücünü nerede ve ne ölçüde kullanacağını bilen bir liderin güç kullanımını çalışanlar daha kolay kabullenirler. Bu nedenle liderlerin etkiliği artık bilgiye ve çalışanlarının güvenine dayanmaktadır. Güvenilmeyen bir lider astlarından zamanında doğru bilgileri alamayınca sağlıklı kararlar da veremez.

Günümüzde yöneticilik artık yerini koçluğa ve liderliğe bırakmıştır. Etkili bir lider, çalışanların isteklerine önem vermeli ve onlarla iyi bir iletişime sahip olmalıdır. Etkililiği artırabilmek için yöneticinin samimi olması ve çalışanın kendisini tanımasına

fırsat vermesi gerekmektedir. Bu sayede çalışan yöneticisinin düşünce ve eylemlerindeki tutarlılığı görecektir ve buna paralel bir güven oluşturacaktır. 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, 2004).

Bib ve Kourdi (2004) güvenilir bir lider olmanın kısa sürede zahmetsizce gerçekleştirilecek bir şey olmadığını savunmaktadır. Ancak güvenilir liderlerin bazı temel davranışları sergilediğini ve bazı değerleri taşıdıklarını belirtmişlerdir. Güvenilen liderler:

- Kendilerine ve çevresindekilere değer verirler,
- Olumlu, destekleyici bir iş ortamı oluşturmaya gayret ederler,
- Sorumluluk alırlar,
- Art niyet taşımazlar, dürüstlerdir,
- Örgüt ve çalışanlar için en iyisini düşünürler,
- İnandırıcıdır ve yönetme kabiliyetleri yüksektir,
- Tutarlıdır,
- Başkalarına güvenmesini bilirler,
- Eylemleri sadece bilgiye değil duygulara da dayanır,
- Bilmedikleri konuları itiraf etmekten çekinmezler,
- Gücü ve yetkilerini olumlu bir şekilde kullanırlar.

Örgütlerde hiyerarşik bir sıralama yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Ast ve üst ilişkilerinde incinmelerin ve kırılmaların olması her an muhtemeldir. Bunları en aza indirmenin etkili bir yolu karşılıklı olarak duyulan güvendir. 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 (Dinç, 2007). Örgütsel güvenle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında yöneticiye duyulan güvenin ana kaynağı yöneticinin davranışları olduğu görülmektedir. Yönetici verdiği sözlerde ve davranışlarında açık ve tutarlı ise çalışanlarca güven duyulur. İyi bir yönetici varolan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanan kişidir. Bir yöneticinin en

önemli kaynağı insan kaynağıdır. Bu yüzden çalışanların güvenini kazanarak ulaşılabilecek en yüksek verime ulaşmalıdır.

2.2.6.2. Meslektaş Dayalı Güven

Güven oluşturmak veya tesis etmek ilk başta kişinin kendisine ve başkasına güvenmesi, ona değer verip onun hakkında olumlu düşünmesi ve onu anlamasıyla başlar. Birey ancak kendini güvenilir hale getirirse ona güvenilir (Yavuz, 2003). Örgütlerde varolan güvenin temelini kişilerin birbirlerine karşı duydukları güven oluşturmaktadır. Kişisel boyutta temellerini atan güven kurum ve sistem boyutuna kadar büyümektedir. Yani güven mikro düzeyde başlayıp makro düzeye ilerlemektedir.

İşgörenler, fiziksel yakınlık, soysal ihtiyaçlar, ortak ilgiler, öz saygı, güvenlik gibi ihtiyaçları nedeniyle gruplara üye olurlar. Grup üyesi olan çalışanlar “biz ruhuyla” hareket etmeye başlarlar. Grup üyeliğinin ve grup ilişkilerinin devam etmesinin en önemli koşulu ise güvendir. Birbirine güvenmeyen çalışanların oluşturduğu grupların ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmesi beklenemez. Grup içi ve gruplararası ilişkilerde, diğer bireylerde güvensizlik yaratan çalışan gruptan soyutlanır ve dolayısıyla örgüte de yabancılaşır. Bu yabancılaşma da çalışanın motivasyonunda ve performansında düşüklük yaratarak, örgüte olan bağlılığını da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle çalışanların yalnızca yöneticilerine değil, çalışma arkadaşlarına güvenmesi gerekmektedir (Topaloğlu, 2010).

Bulundukları ortamdan farklı bilgi, beceri, tecrübe, anlayış, düşünce ve inanç sistemleri ile gelen insanlar ortak bir alanda bir araya gelmekte. Bu buluşma sonucunda çalışanların birbirleriyle etkileşime girdikleri ortam, kurumun iç çevresini oluşturmakta ve ekip çalışmasını doğurmaktadır. Bir örgütün başarıya ulaşabilmesi için etkin bir ekip çalışmasının varolması gerekir. Bu etkinliğin önemli bir unsuru da güvendir.

Yücel’in (2006) aktardığına göre, iş ortamındaki çalışanlar arası ilişkilerde güven oluşturan davranışlar arasında aşağıdaki özellikler verilebilir:

Uygunluk: İhtiyaç duyulduğunda erişilebilirlik

Yeterlilik: Bir görevi tamamlamak için gereken beceri, bilgi ve yeteneğe sahip olma

Tutarlılık: Davranışların ve kararların önceden kestirilebilir olmasını sağlayacak şekilde tüm diğer davranışlarla uyumlu olma

Sırdaslık: Gizli bilgileri kendinde saklayabilme

Adil Davranış: Olaylara objektif ve eşitlik çerçevesinde yaklaşabilme

Bütünlük: Dürüst ve ahlaklı karakter

Sadakat: İlişkiye zarar verecek davranışta bulunmayacağına yönelik inanç

Açıklık: Bilgi ve fikirleri yargılamada bulunmadan açıklama, paylaşabilme düzeyi

Sözüne Sadıklık: Önceden verilmiş vaatleri yerine getirme

Ulaşılabilirlik: Öneride bulunmaya ve önerilere açık olma

2.2.6.3. Kuruma Dayalı Güven

Kuruma dayalı güven veya örgütün kendisine güven, çalışanların çalıştıkları örgütün güvenilirliği hakkında geliştirdikleri algıları içermektedir. Güven iklimine sahip örgütlerin tesis edilmesi uzun dönemli başarılar hedefleyen işletmeler açısından çok önemlidir. Eğer bir örgütte istenen güven ortamı olmazsa hedeflenen noktaya ulaşmak güç olacaktır.

İşe alma, terfi, kariyer geliştirme, disiplin, performans ve ödüllendirme gibi temel insan kaynakları işlevlerinin tatmin edici, adil ve eşitlikçi şekilde uygulanması, örgütte güvenilir davranışların gelişmesinde büyük rol oynayacak, güvensizlik yaratacak davranış ve eylemleri ise caydırabilecektir (Aktuna, 2007). Bu bakımdan güvenin varlığından söz edebilmek için örgütsel adaletinde varolması gerekiyor. Adaletin sağlandığını düşünen çalışanların kuruma karşı güven düzeyleri artacaktır.

Ergeneli ve Arı (2005)'nin Butler'den aktardığına göre belirli bir kişiye duyulan güvenin, insanlara genel olarak güvenme eğiliminde olma durumuna bağlı olduğu, bunun da örgütsel sonuçlar üzerinde daha etkili olduğu ortaya konulmaktadır.

Kurumda açıklık, yardımseverlik anlayışının bulunmasının yanı sıra informal ilişkilerinde gelişmiş olması gerekmektedir. Bu etkileşim sayesinde çalışanlar arasında çok yönlü bir iletişim olacaktır. Örgütte bilginin tüm herkes için ve her zaman ulaşılabilir olması kurumsallaşma adına büyük rol oynamaktadır. Kurumsallaşmanın temel yapı taşlarından biri ise örgüte, kuruma duyulan güvendir. Kısaca örgütün yapısı,

kültürü ve doğru yöndeki insan kaynakları politikaları hem yüksek güven ortamını oluşturacak, hem de yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisini artıracaktır.

Örgüt içi güven, bireylerin karşılıklı ilişki ve dayanışmalarla, örgüt üyelerinin niyet ve davranışları hakkında sahip oldukları beklentiler olduğu için takım çalışması, liderlik, beklenen performans, hedef oluşturma, çalışanların memnuniyeti ve işe katılımı hususları üzerinde olumlu etki yapmaktadır (Omarov, 2009).

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

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

Omarov'un aktardığına göre, ABD'de her yıl yapılan "Harris Interactive Reputation Quotient" anketine göre, en itibarlı şirket Google oldu. Google şirketinin, çalışanlarına iş saatlerinin yüzde 20'sinde yeni düşünceler ortaya çıkarabilecek yan projeler üzerinde çalışmalarına izin vermesi, iş dünyasındaki itibarının artmasındaki en önemli etmendir. Öte yandan, büyük ölçüde işten çıkarmaların olduğu ve müşterilere sağlanan kimi hizmetlerde kesintiye gidildiği havayolu şirketlerinin ise iş dünyasında büyük ölçüde itibar yitirdikleri açıklandı (Omarov, 2009).

Örgüt içi yüksek güven düzeyine sahip örgütler, örgüt içi güven düzeyi düşük örgütlere göre daha uyumlu ve daha yenilikçi olmaktadır. Düşük güven ortamında çalışanlar her zaman bir şeyleri saklarlar, bir şeylerden emin değillerdir. Sonuçta bu korumacı davranışlar, çalışanları yapmaları gereken işlere odaklanmalarına müsaade etmez ve verimlerini azalır. Bu tür örgütlerde çalışanlar tıpkı bir memur gibi sabah işlerine gelir, çevreleri ile pek fazla iletişime girmeden işlerini yapar ve giderler. O şirkette bulunmalarının tek nedeni mecburiyetmiş gibi hissederek. Kendilerini mecbur

hissetme duygusundan kaynaklı örgütlerine bağlı değildirler ve güven düzeyleri düşüktür. Aslında çalışma ortamının böyle olmaması gerektiğinin farkındadırlar. Bu durum daha çok güven düzeylerini aşağıya çekmektedir. Bu örgütte çalışanlar bilirler ki, meydana gelecek en ufak bir sarsıntıda tüm örgüt yerle bir olacaktır. Çünkü çalışanlar arasında, yönetici-çalışanlar arasında hiçbir şekilde güven duygusu bulunmamaktadır.

Örgütte karşılıklı bir güvenin sağlanmasının tohumları daha ilk çalışanların örgüte katılması ile atılır ve çalışan karşılaştığı ortama göre örgüte ayak uydurur. Güvenilir çalışan olma özelliği geliştikçe, örgütün fertleri etrafına güven veren birer bireyler olacaktır. Yalan söyleme, haksızlık, adaletsizlik, devamsızlık ve örgüte duyulan şüpheler ortadan kalkacaktır. Böylece bir kaos, şüphe ve güvensizlik ortamı değil, güven ve huzur ortamı sağlanmış olacaktır.

2.2.7. ÖRGÜTLERDE GÜVEN ÇEŞİTLERİ

Literatür incelendiğinde çoğu bilim adamı güvenin toplumsal koşullara ve çevrenin yapısal durumuna göre değişebileceğini savunmaktadırlar. Bu yüzden güveni çok yönlü ve birçok çeşidi olan bir kavram olarak düşünmektedirler. Örneğin güvenin çeşitleri olarak; doğal güven, tarihi geçmişi bulunan güven, üçüncü bireylerin yardımcı konumda oldukları güven, kategori temelli güven, rol temelli güven, kural temelli güven olarak bir kısmını söyleyebiliriz. Aşağıda bu güven çeşitleri ayrıntılı olarak incelenmektedir:

2.2.7.1. Doğal Güven

Doğal güven ya da güvensizlik, insan doğası hakkında insanların inanışlarını içeren diğer doğal yönlendirmeler ile ilişkilidir. Diğer insanlarla yaşanan ilk güven deneyimleri doğal güvenin oluşumunda önemlidir (Kramer, 1999).

Beklentiler bir sosyal unsurdan diğerine değiştiğinden, çalışanlar kendi kişilik yapılarına göre kurum üyelerine karşı duyacakları güvenin karmaşık bir yapısını kendi benliklerinde oluşturmaktadırlar. İnsanlar geçmişte güven ile ilgili edindikleri tecrübelerin ışığında gelecekte diğer insanlara yönelik güven duymaktadırlar. Burada edinilen tecrübe doğal olarak oluşmaktadır. Kurum çalışanları kime güvenip, kime güvenmeyeceklerine, kendi beklentileri ve edindikleri tecrübe ışığında karar

vermektedirler (Dinç, 2007). Bu karar sürecinde geçmiş deneyimler çok önemlidir. Geçmişte verilen sözler yerine getirildi ise, güven duygusunu oluşumu doğal ve beklendik bir hal alır.

2.2.7.2. Tarihi Geçmiş Bulunan Güven

Araştırmacılar karşılarındaki kişilere karşı oluşturacakları güven algılamalarında, karar vermelerinde ve buna göre gösterecekleri davranışlarda geçmişin büyük bir etken olduğunu belirtmektedirler. Kişilerin geçmişlerinde göstermiş oldukları davranışlar sayesinde şu anki durumları ve gelecekteki durumları hakkında bilgi vermekte, öngörü düzeyini artırmaktadır.

Güven gelişimiyle ilgili araştırmalar, bireylerin diğer insanlarla ilişki kurduklarında onların güvenilirliklerini ve güvenilir davranışta bulunmalarını algılamalarının büyük ölçüde geçmiş temelli yöntem olduğunu ortaya koymuştur. Bu modellere göre iki ya da daha fazla kişi arasındaki güven, çoğalan ilişkilerin bir fonksiyonu olarak yoğunlaşır. Etkileşimin geçmişi hakkında karar veren kişilere diğer insanların yoğunluklarını ve güdülerini değerlendirmede yararlı olacak bilgiler vermektedir. Bu bilgi onların güvenilirlikleri ve gelecek davranışları hakkında tahminde bulunmalarına ilişkin sonuçlar çıkarmak için bir temel sağlamaktadır (Arslan, 2009).

Tarihi geçmişin güvenin var oluşunda önemli bir yeri olduğu bilgisi, dikkati güven yargılamaları ile ilgili iki tür psikolojik yöne çekmektedir. Birincisi, bireylerin diğer kişilerin güvenilirlikleri hakkındaki yargılarının bir güven kaynağı olduğu; ikincisi ise diğer kişilerin davranışları hakkındaki öncelikli beklentileridir. Söz konusu beklentilerin, var olan deneyimlerle örtüşüp örtüşmemesi durumuna göre güvenilirlik olgusu değişmektedir (Dinç, 2007).

Bib ve Kourdi (2004)'ye göre insanların güven duygusunu hissetmesinde geçmiş tecrübeleri de önemlidir. Eğer geçmişte çok güvenilir yöneticilerle karşılaşmış ise yeni gelen bir yöneticinin de güvenilir olacağı yönünde olumlu bir beklenti olacaktır. Bunun tam zıddı da olabilir. Hep güvenmediği yöneticilerle çalışan biri yönetici değiştiğinde onun da güvenilir biri olmadığını düşünebilmektedir.

Ortak geçmiş, insanların diğer insanların güvenilirliğine olan yargılarını sabitleştirmesine ya da en azından birçok insanda, diğer insanların davranışları için öncelikli bir beklenti oluşmasına yol açar. Ortak geçmişte yaşanan bir sonraki deneyim beklenildiği gibi olmazsa, beklenti değişimi ortaya çıkabilir (Kramer, 1999).

Tarihi geçmişi bulunan güvenden bahsedebilmek için ortak geçmişin bulunması önemlidir. Ortak geçmişte, güven oluşumunda birikerek artma veya birikerek azalma meydana gelebilir. Ortak geçmişe ve varolan güven düzeyine bakarak diğer kişiler için değerlendirme yapma imkanı sağlanır. Eğer taraflar arasında karşılıklı güven varsa güven güçlenir, aksi durumda güven zayıflar.

Tarihi geçmişi bulunan güven örgütlerde bilgi temelli ya da kişisel güvenin önemli bir şekli olarak da yorumlanabilmektedir (Kramer, 1999).

2.2.7.3. Üçüncü Bireylerin Yardımcı Konumda Oldukları Güven

Örgütlerde, üçüncü kişiler diğer insanlar hakkında bilgi edinmede önemli bir kaynak görevi üstlenirler. Üçüncü kişilerin verdiği bilgi sayesinde diğer insanlarla ilgili bir güven düzeyine sahip olunur. Özellikle informal bir biçimde işleyen yani dedikodu yoluyla güven yargısı elde etme, karmaşık etkilere neden olur ve güven denetimi için de akılcı bir yol değildir (Kramer, 1999).

Bu güven şekli temelde örgütlerde bulunan informal (resmi olmayan) bilgiye dayanmaktadır. Informal bilgi akışı, diğer bir ifade ile “dedikodu”, örgüt içerisinde önemli bir ikinci el bilgi kaynağıdır. Buna rağmen güvene yönelik kararlarda informal bilginin etkisi karmaşıktır. Üçüncü şahıslar güvenilecek kişi ile ilgili sadece sınırlı bilgi verebilmektedirler (Arslan, 2009).

Üçüncü bireyler, diğer insanlar hakkında varolan sorunun sadece bir kısmını açığa çıkarır. Bunun nedeni, özellikle üçüncü bireylerin eksik iletişim kurması ve olası güvenilen kişinin güvenilirliği ile ilgili olarak çarpık bilgi vermesidir. Çünkü insanlar diğer insanların duymak istediği ve kendilerinin inandığı, bilgi ile tutarlı iletişimi tercih ederler. Sonuç olarak, iyi ilişkilere sahip iki insandan biri, diğer insanlarla etkileşiminde bilgi aktarırken bu ilişkiyi güçlendirecek şekilde davranır ve kişinin güvenilirliği

hakkında emin olmayı güçlendirir. Bu şekilde, üçüncü kişiler daha çok güveni güçlendirme eğilimindedirler (Kramer, 1999).

2.2.7.4. Kategori Temelli Güven

Kategori temelli güvenin bir diğer ismi olan sınıflandırma temelli güven, bir insanın örgütsel ya da sosyal sınıfa aitliğine ilişkin bilgiye dayandırılır. Sosyal sınıftaki bilgi, olumlu olduğunda genellikle farkında olmadan başkalarının güvenilirlik yargılarını etkileyebilmektedir. Bir insanın sosyal sınıfına ait elde edilen bilgi sayesinde risk ve bunun sonucunda ortaya çıkacak maliyet azalır. Sınıflandırmanın ve ön yargının grup içinde bilişsel sonucu olarak, diğer grup içi üyelere karşı bireyler dürüstlük, işbirliği ve güvenilirlik gibi olumlu özellikler yükleme eğilimine girerler. İnsanlar sınıflandırma sonucu, sınıfın diğer üyelerine bir çeşit kişiselleştirilmemiş güven duyabilirler (Kramer, 1999).

Cinsiyet bakımından da ayırmak sosyal bir sınıflama türüdür. Her iki cinside ayrı ayrı yüklenen özellikler, onlardan beklenen davranışları etkilemektedir. Kadınlar ve erkekler toplumun kendilerinden beklediği davranışları gösterme eğilimine girerler.

Kategori temelli güven, güvenen kişinin sosyal veya örgütsel bir kategoriye dahil olmasına yönelik bilginin önceden tasavvur edilmesi ile ilgilidir. Bu bilgi bilinmeyen nedenlerden dolayı, kişinin diğer kişilerin güvenilirliklerine yönelik kararlarını etkilemektedir. Göze çarpan bir kategorinin elemanı olmanın olası güveni oluşturma için bir temel sağlamasının birkaç nedeni bulunmaktadır. Öncelikle, verilen bir kategoride paylaşılan üyelik, kategorideki diğer çalışanlarla ilişki kurarken kişisel bilgiye ihtiyaç duymayan, düşük riskli kişiler arası güvenin sınırlarını tanımlamak için gerekli kural olarak hizmet etmektedir. Aynı zamanda kategorileşmenin kavramaya yönelik sonuçları yüzünden, çalışanlar örgüt içinde birbirlerine karşı dürüst, işbirlikçi ve güvenilir olma eğilimin göstermektedirler (Dinç,2007).

Bu güven çeşidi sosyal sınıf içinde güvenilenin üyeliğiyle bağlantılı olan bilgiyle ifade edilmektedir. Belirgin bir sınıftaki üyeliğin olası güven için neden temel sağladığının birçok sebebi vardır. Birincisi belirti, bir sınıf içerisindeki üyelik, sınıfın diğer üyeleriyle etkileşimde bulunulduğunda kişisel bilgiye olan ihtiyacı ortadan kaldıran, düşük risk seviyesine sahip kişiler arası güvenin sınırlarını belirleyen bir kural

gibi hareket etmektedir. Bundan başka sınıflaşmanın ve grup içinde peşin hükmün sonuçlarından dolayı, bireyler diğer grup içindeki üyelere dürüstlük, işbirlikçilik ve güvenilirlik gibi olumlu özellikler atfetme eğilimindedirler. Sonuç olarak bireyler sınıf üyeliklerine dayandırarak diğer grup içi üyelerle ilgili kişiselleştirilmemiş güven duyabilirler (Toprak, 2006).

2.2.7.5. Rol Temelli Güven

Rol temelli güvenin temelinde de kategori temelli güvende varolan kişiselleştirilmemiş güven yatmaktadır. Çünkü bu güvenin nedeni olarak çalışanın yetenekleri, yapısı, düşünceleri, davranışları ya da eğilimleri söz konusu değildir. Daha çok kişinin örgüt içerisinde sahip olduğu role ait bilgiye yönelik bir güven bulunmaktadır. Örneğin; doktorlara güvenilmesinin nedeni onların doktor olmak için gerekli eğitimi almış olmaları ve hastalanıldığında yardım etmeleridir.

Olması gereken güvenin diğer temelleri gibi roller, rolü yerine getiren kişinin güvene yönelik niyetlerine ve kapasitelerine göre tahmin edilebilirliği artırmakta, belirsizliği azaltmaktadır. Etkili bir role sahip olan kişilerle etkileşime girildiğinde güvene olan ihtiyaç azalmaktadır. Kramer (1999)'ın belirttiğine göre, rol temelli güven oldukça kırılgan ve kolay yok olabilir bir yapıya sahiptir. Özellikle kriz durumlarında, belirsiz durumlarda ya da rol temelli etkileşim zarar gördüğünde, işbirliği ve koordinasyon bozulur.

Bireylerin sahip oldukları roller sayesinde o bireylere dönük daha olumlu düşünceler geliştirilmektedir. Rolünü daha iyi yerine getiren bir kişiye karşı, kişisel güven ve tarihi geçmişi bulunan güven olmasa bile rollere dayalı güven yüksek olabilmektedir. Kişi uzman olduğu rolü çok başarılı bir şekilde yerine getirirse kişiye duyulan güven o oranda artacaktır.

2.2.7.6. Kural Temelli Güven

Güven kimi zaman kişilere dayandırılmamakta, bunun yerine kurallara dayandırılabilir. Bir örgütte belirli davranışlar sonucunda o örgütteki kuralların işleyeceğine dair inançlar, kural temelli güveni oluşturmaktadır. Örneğin; örgüt içinde suç işleyenlerin ceza alıp almayacakları veya hangi cezayı alacaklarının bir kural

şeklinde olması, kimlere ceza kimlere ödöl verileceğinin belirli sistem içinde olması, söz konusu kurumda bulunan bireylerin kendilerinde kurallara karşı bir güven oluşturmalarına neden olmaktadır (Dinç, 2007).

Örgütlerin sürekliliği, çalışanlar arasında karşılıklı güvenilirlik anlayışını başarıyla aşılama ve destekleme becerisine bağlı olmaktadır. Kural temelli güven bireylerin kişisel algıları ve diğer örgüt üyeleriyle ilgili beklentilerini şekillendirme üzerinde etkilidir. Büyük örgütlerde güven oluşturmak oldukça zordur. Kuralları temellerine tam olarak oturarak küçük örgütlerde olan güven seviyesi sağlanabilir. İşleyiş kurallara dayalı olursa bilinmezlikler ortadan kalkar, adaletsizlikler oluşmaz. Bu da çalışanların hem kendileri aralarında hem de örgüte yönelik güven oluşturmalarını sağlar.

Amerikalılar ve Japonlar üzerinde yapılan araştırmalar; Japon toplumunun beklenenin tam aksine kendine güvenmeyen bireylerden oluştuğu belirtilmektedir. Amerikalı meslektaşlarına göre güven düzeyleri daha düşüktür. Bunun nedeni olarak da Japon toplumunda ilişkilerin güvenden çok garantilere dayanmış olması gösterilmektedir.

Kural temelli güven, varolan kurallara uyulması ile gerçekleşen güvendir. Kurallar, diğer örgüt üyelerinin, güven beklentilerinin şekillenmesinde ve insanların kendi güven algılarını desteklenmesinde etkilidir. Formal ya da informal olan kurallarla ilgili olarak, örgüt çalışanları açık ya da gizli bir anlayışa sahiptirler. Örgüt üyelerinin sosyalleşmesi ve kurallar sistemine sürekli bağlı kalmaları, karşılıklı güvenin yüksek olmasını sağlar ve bu sayede güvenin kalitesini de artırır. Sosyalleştirme, ortaya çıkacak güven risklerini azaltılır ve toplumsal düzende bireylerin güvenli olmalarına olanak sağlar (Kramer, 1999).

2.3. EĞİTİM KURUMLARINDA GÜVEN

Eğitim örgütleri, ulusun yaşam sorunlarını çözmeye katkıda bulunan, bireylerarası ilişkileri geliştirmede etkili ve yaşama koşullarını daha iyi bir hale getirmeye yardımcı olan kurumlardır (Başaran, 2006). Bu yüzden bir eğitim örgütü olan okullarda güven olgusunun bulunması oldukça önemlidir.

Eğitim kurumlarında başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı iletişim ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güven önemlidir (Tshanmen, vd. 1998). Eğitim örgütlerinin genel amacı iyi insan yetiştirmektir. Bunun içinde belirli hedefler bulunmaktadır. Hedeflerin gerçekleştirilebilmesi içinse önemli bir unsur güvendir. Güvenin eğitim örgütlerine girmesi, öncelikle veli-öğretmen ve öğrenci iletişiminin kalitesinin artmasını, daha sonra ve uzun vadeli olarak toplumun yaşayışını etkileyecek gelişmeler sağlar.

Yılmaz (2006)'ın Bryk and Schneider (2002)'den aktardığına göre, eğitim kurumlarında sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için yapılacak eylemler şunlardır:

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

Yukarıda sayılan özellikler incelendiğinde güven kavramını oluşturan boyutlar olduğu dikkati çekiyor. Yaptığı işlerde kişiler belirli bir uzmanlığa, yeterliliğe sahip olmalı, ilişkilerde dürüst, açık ve yardımsever olmalı, en önemlisi belki de çalışanlar arasında dürüstlüğün bulunmasıdır.

Eğitim kurumlarının istenilen şekilde gelişimi ve verimliliği için güven duygusunun varolması önemlidir. Güvenin var olmadığı kurumlarda öğretmen öğrenci arasındaki iletişim ortamı birbirinden kopuk ve sağlıklı olmaz. Bu da karşılıklı etkileşimi azaltacak bir etkidir.

Eğer eğitim kurumlarında güven az ise, liderler kişisel çıkarlarını gözeterek işleri yürütme yoluna gideceklerdir. Kurumun çıkarlarından ve beklentilerinden önce, kişisel

çıkarlar ve beklentiler öncelik haline gelecektir. Bu da tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da istenmeyen bir durumdur. Öncelik kişisel çıkarlar olunca çalışanlar arasında ve kuruma karşı güvensizlik oluşmaktadır. Güvensizliğin sonucunda da verimsizlik baş göstermektedir. Bunun aksine, etkili iletişim, birbirini iyi tanıma, değişimi sağlama verimi ve başarıyı artıran ortamı oluşturur. Bunun içinde ön koşul olarak güven inşa edilmelidir.

Güçlü bir örgütsel güven düzeyinin eğitim kurumlarına sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008):

1. Eğitim kurumlarında sağlanacak geniş çaplı gelişim ve değişimin temelini oluşturur. Bu anlamda öğretmenlerin meslektaşlarına ve eğitim kurumlarına karşı güveni, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirmektedir.
2. Eğitim kurumlarında yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir,
3. Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar,
4. Eğitim kurumlarında yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürüyüp yürümediğini gösterir (Spillane ve Thompson, 1997),
5. Meslektaşlarına ve eğitim kurumlarına karşı güven, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirir (Bryk ve Schneider, 1996),
6. Güvenilir bir eğitim ortamı, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabilecekleri konusunu düşüncelerini sağlar (Kochanek, 2005).

Yapılan araştırmaların çoğu, yöneticileriyle işbirliği içinde olan öğretmenlerin hissettikleri güven zaman içinde arttığını göstermektedir. Bunun nedeni olarak etkili bir iletişim gösterilmektedir. Taraflar birbirlerine karşı açık ve dürüst davranmaktadır. Ortamda güven düzeyi azalınca etkililikte azalmaktadır.

Güven yokluğuna etken bir diğer hususta yetki devridir. Eğitim kurumlarının çoğunda yetki devri bulunmamaktadır. Bu da üst düzey yöneticilerin astlarına güvenmemelerinden kaynaklanmaktadır. Eğer yetkileri astlarına devrederlerse işlerin

karışacağını düşünmekte. Bir başka açıdan bakıldığında yöneticilerin kendilerine olan güvensizlikleri de yetki devrini engelleyen bir unsur olarak ele alınabilir.

2.3.1. OKULDA ÖRGÜTSEL GÜVEN OLUŞUMU

Güven bir örgütün niteliğini gösterir. Okul ortamında güvenin oluşturulması öğretmenlerin birbirlerine, öğrencilere ve okula karşı nasıl davranacaklarıyla ilgili standartların geliştirilmesini sağlar. Güven okul kültürüne yerleştiği zaman okuldaki herkes elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışır. Bu da okulun öğrenciler için daha iyi bir ortama dönüşmesini sağlar (Sergiovanni, 2005: 90).

Okula dair güveni oluşturabilmek için etkili iletişimin sağlanması, okulun bulunduğu çevre ile ailelerin sosyoekonomik yapılarından etkilenmektedir (Boydak Özcan ve Korkmaz, 2009).

Okul ortamında güven olmaksızın eylemler arasında birlikteliği ve başarıyı sağlamak çok zordur. Okulda güven ortamı olmadığı zaman, eğitim çalışanları çabalarını, kendilerini korumaya harcayacaklardır (Töremen, 2002). Bütün enerjilerini işe performanslarını artırmak yerine, kendilerini korumaya yönelik yeni planlar yaparak harcayacaklardır. Hem insan gücü hem de zaman kaybı yaşanmaktadır.

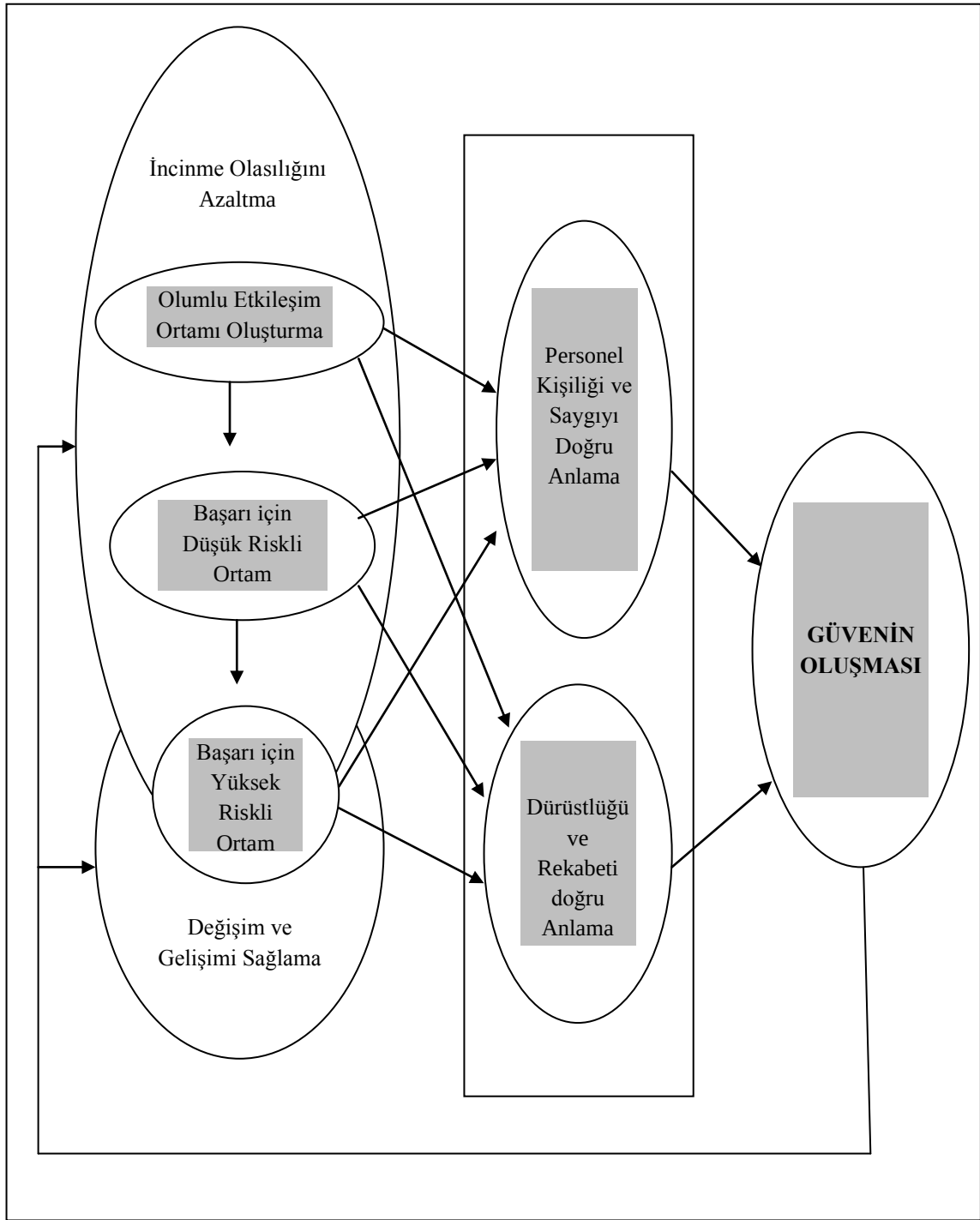
Okulların nihai amaçlarından biriside nitelikli hizmet üretmektir. Bunun içinde etkili bir okul yöneticisi gerekmektedir. Yöneticinin, tüm kaynakları sağlama, bunları koruma, etkili kullanma, eğitim-öğretim etkinliklerini düzenleme, işbirliğini sağlama, olumlu iletişim ortamını oluşturma, eşgüdümü oluşturma görevleri vardır. Tüm bu özellikler istenen seviyeye ulaştığında güven kavramı kendiliğinden oluşacaktır.

İstenilen düzeye ulaşmış bir güven ortamında hedeflere ulaşmak ve gerçekleştirmek kolaylaşmaktadır. Okullarda güven ortamı oluşturmak için sadece öğretmen ve yöneticinin güvenilir olması yeterli değildir. Bunlara uygun fizyolojik yapısında mevcut olması gerekir. Okulun büyüklüğü, çevre şartları, hatta okulun kuruluş tarihi ve istikrarı, çalışan yönetici arasındaki ilişkiler güven oluşumunu ve devam etmesini etkilemektedir. Okulları hem daha sağlıklı, hem de daha güvenli ortamlar haline getirebilmenin yolunun, okul mevcutlarının azaltılmasından geçtiği ifade edilebilir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz 2008).

Çalışanlar arasında olumlu etkileşim ortamı güveni de beraberinde getirir. Öğretmenlerin çalışma şartları ve moral düzeyleri çevrelerini algılamalarında bir etkindir. Bunlara dair oluşan adalet duygusu güveni daha da pekiştirmektedir. Adalet konusunda da yine büyük sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. İyi bir okul yöneticisi lider konumundadır, kararlarda personel katılımına önem verir ve onlar arasında yardımlaşmayı, işbirliğini sağlar. Çalışanların motivasyonlarını yükseltecek etkinlikler düzenler ve onların bilgi-becerilerinden yararlanır. Uygulanan kararlarda etkisi olduğunu düşünen personel okulu daha çok benimser ve tüm enerjisini çalışmalarında kullanır.

Okulda güveni arttırıcı ana etmenlerden biri de okul aile işbirliğidir. Okul-aile birliği yönetmeliği “Okul ve aile arasında bütünleşmeyi gerçekleştirmek, veli ve öğretmenler arasında iş birliğini sağlamak amacıyla okul-aile birlikleri kurulur.” şeklindedir (Boydak Özkan ve Korkmaz, 2009).

Aşağıda verilen şekilden de anlaşılacağı gibi, okullarda örgütsel güven düzeyinin arttırılması için ilk şey, olumlu bir etkileşim ve düşük riskli ortamlar oluşturmaktır. Bu ortam sayesinde bireyler arasında incinme olasılığı azalmakta ve başarı kendini göstermektedir. Daha sonra örgütsel güven düzeyinin arttırılması için, okul içindeki eğitim çalışanlarının değişim ve gelişimi sağlama adına yüksek riskli ortamlar oluşturmaları. Tüm bu etkileşimler gerçekleşirken kişiler birbirlerinin kişiliklerini doğru anlamalı ve saygı duymalı, birbirlerine karşı dürüst olmalı ve rekabetin aslında başarıyı getirdiğini anlamalıdır. Tüm bunlar istenildiği gibi sağlandığında okullarda güven oluşumu sağlanmış olur. Tüm bu aşamalar sistematik bir döngü olarak devam etmeli ve süreklilik sağlanmalıdır. Şekil 3’de okulda örgütsel güven oluşturma özellikleri verilmiştir (Kochanek, 2005):



Şekil 3. Okulda Örgütsel Güven Oluşturma

Güven, karşılıklıdır. Okul topluluğunu oluşturan tüm üyeler güveni inşa etmek için çaba harcamalıdır. Veliler, çocuklarının daha iyi olması için açıkça çaba göstermeli, okuldan yardım almalıdır. Okul da velinin bu çabasına duyarsız kalmayarak, ilgi göstermelidir (Erden, 2007). Kurumsal güveni sağlamada önemli görev okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticileri öğretmenler arasında bir tampon, öğretmen veli arasında ise arabulucu bir rol üstlenmelidir. Öğretmenleri ortak amaçlar

etrafında toplayabilmelidir. Bunu sağlarken de karşılıklı saygı gerektiğine önem vermelidir.

Hem öğretmenler arasında, hem de öğretmen yönetici arasındaki iletişim eleştiriye açık olmalıdır. Gerçek anlamında yapılan eleştiriler yeniliğe ve gelişmeye götürebilir. Eleştiriye hoşgörü ile yaklaşabilmek için kurum içi ilişkiler çok önemlidir. Kurumda sadece formal iletişim değil, informal iletişimde bulunmalıdır. Bunun için yemekler, toplantılar, piknikler düzenlenebilir.

Hızlı değişen ve gelişen topluma okullar öncülük etmelidir. Yaratıcı ve yenilikçi fikirlere ihtiyaç vardır. Okul içinde herkesin görüşüne saygı duyulmalı ve bu düşüncelerden faydalanılmalıdır. Öğretmenler ve yöneticiler arasında beyin fırtınası oluşturulmalıdır. Bunu sağlayabilmek içinde yönetici çalışan arasında dürüstlük, açıklık, şeffaflı ve birbirlerinin yeterliklerine karşı güven olmalıdır.

2.4. KONU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde örgütsel güven konusuyla ilgili alanyazın taramasından elde edilen araştırmalara değinilmektedir. Örgütsel güven kavramıyla ilgili genelde işletme alanında yapılan çalışmalara yer verilirken, özelde birer eğitim örgütü olan okullarda güven olgusuna yer veren çalışmalar üzerinde durulmuştur.

2.4.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Börü (2001) tarafından hazırlanan **“Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım Güvenilir İnsanlar Kim?”** konu başlıklı araştırma kapsamında, Türk toplumu içerisinde güven ve güvenli insana verilen değerlerle ilgili bir ölçek geliştirilmiştir. Amaç, bundan sonra güven ile ilgili yapılacak olan çalışmalara temel oluşturmaktır. Bunun yanında ayrıca, literatürde genelde 5 başlık altında toplanan güven kavramını 9 başlık altında ele alınmıştır. Bunlar:

1. Özgüven
2. Diğerkamlık (Yardımseverlik)
3. Uyumluluk
4. Dürüstlük
5. Sevecenlik

6. Açıklık
7. Tutarlılık
8. Bilgili Olmak
9. Dedikodu yapmamak

Demircan ve Ceylan (2003) “**Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları**” adlı çalışmasında, örgütsel güven kavramını tanımlamayı ve boyutlarını ortaya koymayı amaç edinmiştir. Ayrıca çalışma, örgütsel güvenin oluşmasına etki eden güçlendirme, örgüt kültürü ve adalet algıları gibi kavramları ele alırken; güvenin örgütsel çıktıları açısından örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgütsel güvenin sebepleri; geçmiş etkileşimler, otonomi, örgütsel küçülme, inanılabilirlik, açıklık, yeterlilik, yardımseverlik, iyi niyet, güçlendirme, iletişim, adalet algıları ve dönüştürücü liderlik ile ilişkilendirilmiştir. Örgütsel güvenin sonuçları ise, örgütsel bağlılık, uzun vadeli kararlılık, verimlilik, moral, iş gücü devri, yenilik ve değişime direnç olarak sıralanmıştır.

Yılmaz (2004) tarafından hazırlanan “**Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri**” adlı çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile okullardaki güven ortamı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları ile güvene ilişkin görüşleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yine öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin sergiledikleri destekleyici liderlik davranışı da öğretmenlerin müdüre, meslektaşlarına, öğrencilere ve velilere olan güvenini etkilemektedir.

Yılmaz (2005)’in, “**Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**”nda, öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla hazırlanmış olan ölçeğin geçerlik ve güvenirliliği sınanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, alt ölçeklerin iç tutarlılığına ilişkin güvenirlilik katsayıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Diğer taraftan

öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyi, bazı alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaşırken, hizmet yılına göre bir farklılık göstermemiştir.

Yılmaz (2006)'ın, “**Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı çalışmasının amacı, bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Araştırma sonuçları incelendiği zaman, okul dışında birlik vakit geçiren, sosyal paylaşımları olan öğretmenlerin, okul dışında beraber vakit geçirmeyen, birbirinden tamamen kopuk olan öğretmenlere göre bulundukları okullardaki örgütsel güven düzeyinin daha olumlu olduğu algılanmaktadır.

Kalemci Tüzün (2006) “**Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma**” başlıklı araştırmada, çalışanların örgütsel güven, örgütsel kimlik özellikleri ve örgütsel özdeşleşme algılamalarına yönelik bir model önerisi sunarak, bu kavramlarla demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaç edinmiştir. Çalışma, özel ve kamu sektöründe görev yapan banka çalışanlarını kapsayan bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Çalışmada algılanan örgütsel kimliğin örgütsel güvene, örgütsel güvenin de özdeşleşmeye etki ettiği, böylece algılanan örgütsel kimliğin örgütsel güven aracılığıyla özdeşlemeyi etkilediği ifade edilmiştir.

Özer ve diğerleri (2006), “**Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları**” başlıklı araştırmalarında ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin güven düzeylerini, öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Malatya ili Merkez ilçe sınırındaki okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin kurumlarına duydukları güven algılarının “orta” düzeyde olduğunu saptamışlardır. Araştırmada öğretmen sayısının artmasının, meslektaşına olan güveni azalttığı ve bu durumun örgütsel etkililiği olumsuz etkileyebileceği ifade edilmiştir. Yine araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre meslektaşlarına ve okul yöneticisine karşı daha yüksek düzeyde bir güven duyduğu belirtilmiştir. Ayrıca Anadolu ve Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin, diğer liselerdeki öğretmenlere göre, örgütsel güven düzeyinin daha olumlu olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur.

Yılmaz (2006)'ın “**Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişken Açısından İncelenmesi**”

konulu çalışmasının amacı, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin okullardaki örgütsel güvene etkisini ve bazı değişkenler açısından okullardaki örgütsel güven düzeyini araştırmaktadır. Araştırma ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Sonuçlara göre, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenler, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlere göre okullarındaki örgütsel güveni düzeyini daha olumlu bir şekilde algılandığı görülmüştür.

Zorlu Yücel (2006) **“Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma”** adlı çalışmanın amacı; bir örnek olay kapsamında, demografik özelliklerin örgütsel güven üzerindeki etkisini incelemek ve örgütte güven ortamının oluşumuna nelerin etki ettiğini belirleyip, bu etkenlerin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etki derecelerini ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucunda, çalışanların demografik özelliklerinin, onların örgütsel güven algılarını etkilemediği, araştırma kapsamına alınmamış olan farklı demografik özelliklerin belirleyici olabileceği ifade edilmiştir. Yöneticiye güven algısının, iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak araştırmada, iş tatmininin örgütsel güven algılarından yüksek düzeyde etkilendiği, işten ayrılma niyeti ile düşük düzeyde bir ilişkisi bulunduğu saptanmıştır.

Aktuna'nın 2007'de hazırlamış olduğu **“İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama”** başlıklı tezi, çalışanların insan kaynakları yönetimi eğitim işlevi ile ilgili algılarının ve demografik özelliklerinin örgütsel güvene etkilerinin incelenmesi amacıyla hazırlanmış ve Eskişehir ili merkezindeki banka şubeleri çalışanlarının eğitim algılamalarının örgütsel güvene etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işletmelerde çalışanların insan kaynakları yönetimi çerçevesinde aldıkları eğitimin örgütsel güveni etkilediğini ve demografik özelliklerinde bu duruma etkide bulunduğu söylenebilmektedir. Bu da kuramsal varsayımlar ile öngörülen hipotezlerin paralellik gösterdiğini destekler niteliktedir.

Erdem, Aytemur ve Karaman'ın 2007'de hazırladıkları **“Farklı Örgütsel İlişki Düzeylerinde Güvenin Bize Özgü Anlamları”** başlıklı bildirinin amacı, bireylerin yaşadıkları farklı deneyimlerin etkisiyle güvene yükledikleri *“bize özgü”* anlamları keşfetmektir. Buradan elde edilen bilgilere dayanarak, güvenin yapısını analiz edecek

özgün bir güven ölçeği oluşturmaktır. Araştırmanın sonucunda, kişiler arası ilişkilerin niteliğine göre güvenin anlamının değiştiğini desteklemektedir.

Erden'in 2007 yılında yaptığı **“Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri”** başlıklı çalışmanın, Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşleri alınarak örgütsel güveni; güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar, güvenilenin özellikleri alt boyutları ile belirlemek ve söz konusu ülkelerin okullarını bu boyutlarda karşılaştırmak amacı bulunmaktadır. Ankara ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin güveninin yordanması için yordayıcı değişkenler olan güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar ile güven arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunurken; Lefkoşa ilkokullarında görevli öğretmenlerin pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Polat (2007)'ın **“Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”** başlıklı doktora tez çalışmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptamak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

Kalemci Tüzün'ün 2007'de yapmış olduğu **“Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”** konu başlıklı araştırmasında, güven kavramını ve güven türlerini, örgütsel güven kavramı ve özelliklerini, örgütsel güven modellerini belirten teorik bir çalışma hazırlamıştır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), **“İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”** konulu araştırmalarında, ilköğretim okulundan görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile ilgili görüşlerini alarak, bu görüşleri bazı değişkenler açısından değerlendirmeyi amaç edinmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güveni cinsiyet, branş ve kıdeme göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Fakat öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına göre karşılaştırıldığında, anlamlı farkların olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça, genel anlamda örgütsel güven artmaktadır.

Özbek (2008) tarafından hazırlanan **“Güven, Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım”** başlıklı araştırma kapsamında, sosyal yaşamda varolan belirsizliklerden dolayı güven duyma isteğinden bahsetmektedir. Güvenin belirsizliklerle dolu bir yaşamda bu belirsizlikleri azaltan bir olgu olduğunu belirtmektedir. Eğer bir ortamda çok fazla belirsizlik varsa, bu durum çeşitli psikolojik hastalıkların ortaya çıkmasına yol açar. Dolayısı ile güvenin faydasının, belirsizlikleri en aza indirmede ve sağlıklı bir yaşam sürmede ortaya çıktığını belirtmiştir.

Artuksi 2009 yılında **“İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Alguları (Malatya İli Örneği)”** başlıklı çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri orta düzeyden yüksek çıkmıştır.

Paker’in 2009’da hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinin konusu **“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya ili Örneği)”** dir. Araştırmaya katılan öğretmenler arasında en fazla paydaşlara güven (öğrenci-veli) boyutunda anlamlı farklar çıktığı belirtilmektedir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel güveni yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar da literatür ile paralellik göstermektedir.

Yılmaz ve Sünbül (2009)’ün **“Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi”** başlıklı çalışmaları ile okullardaki örgütsel güvenin alt boyutlarının (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık) öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladığını test etmek amaçlanmaktadır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Yüksel (2009) **“Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”** başlıklı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin algılamaları ile okuldaki örgütsel güvene ilişkin algılamalarının birbirinden etkilendiği sonucuna varılmıştır. Örgütsel kültür algısında meydana gelen olumlu bir artış okuldaki örgütsel güven algısında da olumlu bir etki yaratacaktır.

Topaloğlu'nun 2010 yılında yaptığı **“İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi”** başlıklı çalışmasında, örgütlerde adaletli ve etik davranışlar sonucu ortaya çıkan örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığının ortaya konulması, eğer etkisi varsa bu etkinin derecesini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların yaşları ile adalet, etik, güven ve bağlılık algılamaları arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Özellikle yaş ve örgütsel bağlılık açısından, yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu da alanyazında var olan sonuçlarla paralellik göstermektedir.

2.4.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Örgütsel güven ile ilgili yurt dışında yapılmış önemli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların birçoğu güven duygusunun günümüz örgütleri için hayati bir önem taşıdığı düşüncesinde birleşmektedir.

Araştırmamızın ilk sayfalarında Tablo 1’de (Sayfa:7) güven kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar özet halinde bulunmaktadır.

Blair 2007 yılında **“Okul Liderleri İçin Kavramsal Bir Güven Modeli”** isimli bir yüksek lisans tezi hazırlamıştır. Bu çalışmasında genelde güvenin öğrenci başarısı, üretkenliği ve onların okullarda en iyi şekilde yetiştirilmesi üzerindeki etkileri üzerinde durmuştur. Özelde ise güven duygusunun okulda öğretmenler ve okul müdürü arasındaki ilişkilerde sahip olduğu rolü incelemiştir. Okulda güven duygusunun oluşması için okul müdürlerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Çalışmada okul müdürlerinin güven duygusu oluşturabilmeleri için sorumluluk almaları, niyetlerini açıkça paylaşmaları, çalışanlarla ve örgütle ilgilenmeleri, tutarlı olmaları, başkalarına güvenmeleri, duygularını paylaşmaları, beğenmedikleri fikirlere çatışmacı olmadan karşı çıkabilmeleri, çalışanlara rehberlik etmeleri ve gerektiğinde onları dinlemeleri, sahip oldukları yetkileri olumlu şekilde kullanmaları gerektiği belirtilmiştir.

Dabney ise 2008 yılında Ohio Üniversitesi’nde **“Şehirlerdeki Okullarda Okul Müdürü ve Öğretmenler Arasındaki Güven İlişkisi”** isimli bir doktora çalışması yapmıştır. Çalışma bulgularına göre öğretmenler müdürlerinden mesleki anlamda takdir gördüklerinde ve okul müdürünün kendileriyle samimi olarak ilgilendiğini

hissettiklerinde onları tam manasıyla bir okul müdürü olarak algılamakta ve onlara güven duymaktadırlar. Okul ve öğrencilerle ilgili konularda öğretmenlerin de karar sürecine dahil edilmesi, okul çalışanlarının ve müdürün sosyal etkinliklerle bir araya gelmeleri olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasını, iş doyumunun ve öğrenci başarılarının artmasını sağlayacaktır. Ayrıca sorunlu öğrencilerin davranışlarının değerlendirilmesinde ve bu sorunların çözülmesinde öğretmenlere de söz hakkı verilmesi müdürün öğretmenlere güvendiğinin bir işareti olarak algılanacağından olumlu etki oluşturacaktır.

Tschannen-Moran (1998) yapmış olduğu doktora çalışmasıyla ilköğretim okullarında güven ve işbirliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmada güvenin öğrenci velileri, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki işbirliği düzeyine doğrudan etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre güven düzeyinin yüksek olduğu okullarda daha serbest bir iletişim akışı bulunmakta ve öğretmenler daha özverili çalışmaktadır. Böylece okul işlevlerini daha kolay yerine getirmektedir. Güven düzeyinin düşük olduğu okullarda ise iletişim ağları arasında gerginlik hissedilmekte, öğretmenler öğrencilere ve meslektaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmede sıkıntı yaşamakta ve okulun işleyişi zorlaşmaktadır.

Fu 2004 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde örgütlerde güvenin oluşturacağı olumlu etkiyi ele almıştır. Güven bir örgütte şeffaflığın artmasını sağlar. Toplantılar, haftalık raporlar ve yapılan işlerle ilgili bilgilendirmeler iş görenlerin ne olup bittiğini anlamalarını sağlar. Açık ve tutarlı terfi politikaları iş görenler arasında şüpheyi azaltır ve iş görenler sadece birbirlerine güvenmekle kalmazlar aynı zamanda örgüte ve sisteme de güvenirler. Örgütte liderler bu güven duygusunu tutarlı, mantıklı ve adil davranışlar sergileyerek oluştururlar.

Bib ve Kourdi (2004) “**Örgütsel ve Kişisel Başarı İçin Güvenin Önemi**” isimli kitaplarında güvenin hem örgütsel hem de kişisel bağlamda büyük faydaları olduğu üzerinde durmuşlardır. Güven duygusunun etkin bir şekilde yerleştiği örgütler daha esnek bir işleyiş yapısı kazanmakta ve çalışanlar üzerinde stres azalmaktadır. Böylece örgüt çalışanlardan ve çalışma ekiplerinden daha fazla verim alır. Örgütsel güven o örgüt liderini daha itibarlı hale getirerek etkili liderlik becerileri sergilemesini sağlar. Bununla birlikte güven:

- İlham verir, çalışanlar arasındaki dayanışmayı artırır,
- Diğer örgütlere karşı rekabet avantajı sağlar,
- Çalışanların kendilerine ve yeteneklerine olan inancı güçlendirir,
- Daha az maliyetle daha etkili iş yapmaya olanak verir,
- Hem çalışan hem de müşteri memnuniyeti oluşturur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme tanımlanmış, verilerin toplanması, analiz ve yapılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik betimsel bir çalışmadır. Betimsel çalışmalar; olayların, objelerin, varlıkların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu açıklamaya çalışır (Kaptan, 1989).

Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde kurum çeşidinin etkisinin olup olmadığını tespit etmeye yönelik öncelikle geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, daha sonra likert tipi anket uygulanarak betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. EVREN

Bu araştırma 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Elazığ il merkezindeki genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 5. Elazığ İl Merkezinde Bulunan Okul ve Öğretmen Sayıları

	OKUL SAYISI	ÖĞRETMEN SAYISI
ELAZIĞ İL MERKEZİ	38	1709

3.3. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini, Elazığ il merkezinde bulunan toplam 38 liseden araştırma kapsamına alınan 12 lise oluşturmaktadır. İl merkezinde görev yapan toplam 1709 lise öğretmeni arasından 344 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Bu da %20,13'e tekabül etmektedir.

Evrenden örneklem seçilirken “Kolayda Örneklem” yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntem veri toplamanın güç olduğu durumlarda uygun durumda olan ve anket uygulama kolaylığı bulunan kişilerden veri toplanmasıdır.

Tablo 6’da araştırma kapsamına alınan okulların isimleri, bu okullarda 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmen sayıları ve yüzdeleri yer almaktadır:

Tablo 6. Anket Uygulanan Okulların Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı

NO	OKUL İSİMLERİ	ÖĞRETMEN SAYISI	%
1.	Atatürk Lisesi	33	10
2.	Balakgazi Lisesi	26	8
3.	Cumhuriyet Lisesi	21	6
4.	Çubuk Bey Anadolu Lisesi	27	8
5.	Elazığ Lisesi	19	5
6.	Elazığ ATL, AML, TL ve EML	39	11
7.	Elazığ Spor Lisesi	6	2
8.	Elazığ Ticaret ve Anadolu Turizm Otelcilik Meslek Lisesi	21	6
9.	Kaya Karakaya Anadolu Lisesi	15	4
10.	Korgeneral Hulusi Sayın Lisesi	39	11
11.	Mehmet Akif Ersoy Lisesi	37	11
12.	Öğretmen Sıdika Avar Kız Teknik, Anadolu Kız Mes. ve KML	61	18
TOPLAM		344	100

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler literatür taraması ve 38 maddeden oluşan bir anket yolu ile toplanmıştır. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine, meslektaşlarına ve paydaşlarına yönelik güven algılarını değerlendirmek amacıyla oluşturulan ankette 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket uzman görüşüne başvurulduktan sonra uygulanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

“Örgütsel Güven” ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre ayrı ayrı madde ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutlarına ait genel ortalamalar ve standart sapmalar incelenmiştir. Daha sonra cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğretmen sayısı ve

branş değişkenlerine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla madde bazında homojenlik gösteren maddeler için t testi, homojenlik göstermeyen maddeler için ise Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır.

3.6. VERİ TOPLAMA ARACININ HAZIRLANMASI

Bu araştırmada, veri toplama aracı için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Yapılan taramalar sonucunda, araştırmaya en uygun ölçek olarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” lise öğretmenlerine göre düzenlenerek hazırlanmıştır. Bu ölçeğin yanında, demografik değişkenlerin bulunduğu bölümde ankete eklenmiştir. Demografik bilgiler arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğretmen sayısı ve branş değişkenleri yer almaktadır. Hazırlanan anketin 2. bölümünde 5’li likert tipi anket kullanılmıştır. Bu anket tipinde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5 = 0,8$ ’lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki gibidir:

- 1,00-1,80: Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,81-2,60: Katılmıyorum
- 2,61-3,40: Kararsızım
- 3,41-4,20: Katılıyorum
- 4,21-5,00: Kesinlikle Katılıyorum

Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” lise öğretmenlerine göre düzenlenip, demografik bilgiler eklendikten sonra uzman görüşüne başvuruldu. Son düzenlemeler yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere uygulandı.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı ve branş değişkenlerine ilişkin bilgilerine yer verilmiştir.

4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türü Durumları

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %63,1'inin (217 kişi) genel liselerden olduğu, %36,9'unun (127 kişi) meslek liselerinden olduğu görülmektedir. Araştırmaya toplam 344 lise öğretmeni katılmıştır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	n	%
Genel Liseler	217	63,1
Mesleki ve Teknik Liseler	127	36,9
Toplam	344	100,0

4.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Durumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 8'de verilmiştir:

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Genel Liseler		Mesleki ve Teknik Liseler		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Kadın	72	33,2	53	41,7	125	36,3
Erkek	145	66,8	74	58,3	219	63,7
Toplam	217	100,0	127	100,0	344	100,0

Araştırmaya katılan toplam 217 genel lise öğretmeninden %33,2'si (72 kişi) kadın öğretmen iken geriye kalan %66,8'i (145 kişi) erkek öğretmendir. Mesleki ve

teknik liselere bakıldığında ise, araştırmaya katılan toplam 127 öğretmenin %41,7'si kadın öğretmenler iken %58,3'ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Genel olarak bakıldığında ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,3'ünün (125 kişi) kadın olduğu, %63,7'sinin (219 kişi) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu erkek öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

4.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumları

Tablo 9'da araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş durumuna göre dağılımı verilmiştir:

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Yaş	Genel Liseler		Mesleki ve Teknik Liseler		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
20-30	28	12,9	11	8,7	39	11,3
31-40	107	49,3	75	59,1	182	52,9
41-50	68	31,3	34	26,7	102	29,7
51 ve üzeri	14	6,5	7	5,5	21	6,1
Toplam	217	100,0	127	100,0	344	100,0

Yukarıdaki tablo incelendiğinde genel liselerdeki öğretmenlerin %12,9'u (28 kişi) 20-30 yaş grubundadır. Katılanların büyük çoğunluğunun toplandığı grup olarak 31-40 yaş grubu yer almaktadır. Bu grupta 107 öğretmen bulunmaktadır. Bunu takip eden grup %31,3'lük dilimle 41-50 yaş arası öğretmenlerdir. 51 ve üzeri yaştaki öğretmen sayısı %6,5'lik dilimde yer almaktadır. Genel liselerde 31-50 yaş arasında birikim olduğu görülmektedir.

Mesleki ve teknik liselerdeki yaş durumuna bakıldığında ise, 11 öğretmenin yer aldığı %8,7'lik dilim ile 20-30 yaş arasındaki öğretmenler bulunmaktadır. Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%59,1) 31-40 yaş arası grupta yer almaktadır. Genel liselerdekinden biraz az olarak bunu 31-40 yaş grubu takip etmektedir. Bu grupta 34 kişi yer almaktadır. Sadece 7 kişinin bulunduğu 51 ve üzeri yaştaki öğretmenler ise %5,5'lik dilimi oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplamına göre tablo incelendiğinde ise, öğretmenlerin %11,3'ü 20-30 yaş grubundadır. 31-40 yaş grubu arasında olan öğretmenler %52,9'luk dilimi oluşturmaktadır. Bunu %29,7 ile 41-50 yaş grubu izlemektedir. Yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenler ise %6,1'lik bir dilimi oluşturmaktadırlar. Öğretmenlerin yaklaşık yarısı (182 kişi- %52,9) 31 ile 40 yaş arasındadır. Çok az bir kısmı (21 kişi- %6,1) 51 ve üzeri yaş grubunda olan ileri yaştaki öğretmenlerdir.

4.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Durumları

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımlarını belirten tablo aşağıda verilmiştir:

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Kıdem	Genel Liseler		Mesleki ve Teknik Liseler		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
0-5 Yıl	17	7,8	6	4,7	23	6,7
6-10 Yıl	34	15,7	32	25,3	66	19,2
11-15 Yıl	76	35,0	36	28,3	112	32,6
16-20 Yıl	61	28,1	33	26,0	94	27,3
21 ve Üzeri Yıl	29	13,4	20	15,7	49	14,2
Toplam	217	100,0	127	100,0	344	100,0

Tablo 10'da öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre genel liselerdeki 217 öğretmenden 17'si 0-5 yıl kıdeme sahipken, 34'ü 6-10 yıl arası kıdeme sahiptir. Yaş ile paralellik gösteren mesleki kıdem durumunda da büyük bir çoğunluk 11-15 yıl ile 16-20 yıl grupları arasında yer almaktadır. %35,0'lık dilimi 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluştururken %28,1'lik dilimi 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. 29 öğretmenden oluşan %13,4'lük dilimi ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerinde mesleki kıdeme göre dağılımları genel lise ile paralellik göstermektedir. 127 öğretmenden oluşan mesleki liselerde sadece 6'si (%4,7) 0-5 yıl kıdeme sahipken, 32'si 6-10 yıl kıdeme sahiptir. 28,3'lük dilim ile en yüksek oran 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmen grubundadır.

16-20 yıl kıdeme sahip toplam 33 öğretmen bulunmaktadır. 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler ise %15,7'lik dilim olan 20 kişiden meydana gelmektedir.

Buna göre öğretmenlerin %6,7'lik dilimi 0-5 yıl arasında bir kıdeme sahipken, 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler %19,2'lik bir dilimi oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem olarak en fazla 11 ile 15 yıl arasında toplandığı görülmektedir. Bu oran %32,6'dır. Bunu %27,3'lük oranla 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler takip etmektedir. 49 öğretmenle %14,2'lik oranla 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler yer almaktadır.

4.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullarındaki Öğretmen Sayı Durumları

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayılarına ait veriler Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullarındaki Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı

Öğretmen Sayısı	Genel Liseler		Mesleki ve Teknik Liseler		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
1-20	3	1,4	5	3,9	8	2,4
21-40	35	16,2	1	0,8	36	10,4
41-60	33	15,2	10	7,9	43	12,5
61-80	78	35,9	12	9,4	90	26,2
81 ve Üzeri	68	31,3	99	78,0	167	48,5
Toplam	217	100,0	127	100,0	344	100,0

Tablo 11 incelendiğinde, genel liselerdeki öğretmen sayısı 1-20 arasında olan grup en azdır. Sadece %1,4'lük dilimi oluşturmaktadır. 35 öğretmenin belirttiğine göre 21-40 kişi arasında öğretmen bulunan okul %16,2'dir. 41-60 arasında öğretmen bulunan lise ise %15,2'lik dilimde yer almaktadır. En büyük orana sahip olan grup ise %35,9'lük dilim ile 61-80 öğretmene sahip olan gruptur. Bunu takip eden grup ise %31,3'lük oranla 81 ve üzeri öğretmen bulunduran gruplardır.

Tablo 11'de mesleki ve teknik liseler incelendiğinde, %3,9'lük dilim 1-20 öğretmene sahipken, en az orana sahip olan %0,8'lik dilim 21-40 arası öğretmenden oluşmaktadır. 10 öğretmenin belirttiğine göre 41-60 kişi arasında öğretmen bulunan

okul %7,9'dur. 61 ile 80 arası öğretmene sahip olan grup ise %9,4'lük bir orana sahiptir. Mesleki ve teknik liselerin farklı alanları bünyesinde barındırmasından dolayı, her alana hakim öğretmen bulunması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmen sayısı artmaktadır. Araştırmamızda da bu düşünceye paralel veri olan %78,0'lık bir oran elde edilmiştir.

Çalıştığı kurumda 1-20 kişi arasında öğretmen olduğunu belirten sadece 8 öğretmen bulunmaktadır. 21-40 arası öğretmene sahip olan okullar %10,4, öğretmen sayısı 41-60 arası olan okullar ise %12,5'lik bir dilimi oluşturmaktadırlar. %26,2'lik bir dilim 61-80 arası öğretmene sahip ortaöğretim kurumlarını oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bulundukları okullardaki öğretmen sayılarının yaklaşık yarısı (%48,5) 81 ve üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

4.1.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumları

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşa göre dağılımları Tablo 12'de verilmiştir. Buna göre, genel liselerdeki öğretmenlerden 165 kişisi yani %76,0'lık dilimi sosyal branşa sahiptir. Bu çoğunluğu sırasıyla %22,6'lık oranla fen branşı ve en sonda da %1,4'lük oranla mesleki-teknik branşa sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

Mesleki ve teknik liselerde oranlar arasındaki değişim genel liselerdeki kadar fazla değildir. Araştırmaya katılan 127 kişinin yaklaşık yarısı (%49,6) sosyal branşta yer alırken, 38 kişinin oluşturduğu %29,9'luk dilim fen branşında yer almaktadır. %20,5'lik dilim ile en az orana sahip olan branş mesleki-teknik branşıdır.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşa Göre Dağılımı

Branş	Genel Liseler		Mesleki ve Teknik Liseler		Toplam	
	n	%	N	%	n	%
Sosyal	165	76,0	63	49,6	228	66,3
Fen	49	22,6	38	29,9	87	25,3
Mesleki-Teknik	3	1,4	26	20,5	29	8,4
Toplam	217	100,0	127	100,0	344	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamına bakıldığında, büyük bir çoğunluğu olan %66,3'lük dilim sosyal, daha sonra %25,3'lük dilim fen branşından oluşmaktadır.

29 öğretmenin oluşturduğu %8,4'lük kısım ise mesleki-teknik branşa sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 13. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	YÖNETİCİYE GÜVEN BOYUTUNA YÖNELİK MADDELER	Genel Liseler (n=217)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=127)	
		$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	ss
1.	Müdürün sözüne güvenirim.	3,83	1,13	3,65	1,17
5.	Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.	3,21	1,15	3,18	1,03
9.	Müdür, öğretmen ve diğer personel okulun daha iyi olması için birlikte çalışırlar.	3,69	0,99	3,53	1,02
10.	Müdür, politik ve kişisel çıkarlardan önce okulun ihtiyaçlarını karşılar.	3,82	1,08	3,69	1,06
11.	Müdür, öğretmenlerin uzmanlığına güvenir.	3,77	0,89	3,59	0,99
12.	Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.	3,86	0,97	3,69	0,94
17.	Müdürün davranışlarında ve sözlerinde tutarlılık bulunmaktadır.	3,58	1,20	3,54	1,12
19.	Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.	4,02	0,82	3,86	0,83
20.	Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.	3,97	0,82	3,89	0,95
21.	Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.	3,82	0,99	3,82	0,93
24.	Okul müdürü ile öğretmenler rahatça iletişim kurabilir.	3,70	1,07	3,60	1,14
27.	Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.	3,87	1,01	3,79	1,03
28.	Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.	3,84	1,04	3,79	0,96
30.	Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.	3,53	0,93	3,50	1,05
31.	Müdür ile kırılmaları, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorunumuz yok.	3,57	1,05	3,59	1,05
34.	Okul müdürü öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilenir.	3,59	0,98	3,50	1,04
35.	Okul müdürü aldığı kararlarda öğretmenleri dikkate alır.	3,48	1,09	3,53	1,05
36.	Okul müdürü verdiği sözleri tutar.	3,78	1,01	3,71	0,97

Tablo 13'e bakıldığında; genel liselerde bulunan öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik algılarının en yüksek olduğu "*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*" önermesini içeren maddedir ($\bar{x}=4,02$). Bu bulguya göre, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, öğrencilerinin sorunları ile ilgilendiği ve onlara yardımcı olduğu söylenebilir. Yöneticiye güven boyutuna yönelik algıların en düşük olduğu madde ise "*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*" önermesini içermektedir ($\bar{x}=3,21$). Bu veriye göre genel liselerde görev yapan

yöneticilerin, öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile pek fazla ilgilenmediği söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişim göstermeleri okulun başarısı ve geleceği açısından önem arz etmektedir. Eğitimciler yeniliklere açık olmalı, güncel bilgiler ile donanımlı olmalı ve bu bilgileri meslektaşları ve öğrencileri ile paylaşmalıdır.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip olan madde “Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.” önermesini içermektedir ($\bar{x}=3,89$). Bu bulgu, okul müdürlerinin öğrenci sorunları ile ilgilendiğini ve öğrenci durumunu ailelere ilettiğini göstermektedir. Yöneticiye güven boyutuna yönelik algıların en düşük olduğu “Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.” önermesini içeren maddedir ($\bar{x}=3,18$). Bu bulgu, genel liselerde olduğu gibi mesleki ve teknik liselerde de görev yapan yöneticilerin, öğretmenlerinin mesleki gelişimleri ile pek ilgilenmediklerini göstermektedir.

Tablo 14. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	MESLEKTAŞLARA GÜVEN BOYUTUNA YÖNELİK MADDELER	Genel Liseler (n=217)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=127)	
		$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
2.	Okuldaki öğretmenlere güvenirim.	3,69	0,95	3,68	0,86
6.	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirlir.	3,56	0,97	3,38	0,96
7.	Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.	3,62	0,98	3,55	1,01
8.	Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.	3,97	0,77	3,91	0,78
13.	Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.	3,85	0,88	3,56	0,86
14.	Bu okulda, diğer öğretmenlerle engelleri, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorun yoktur.	3,62	0,97	3,54	0,91
15.	Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdır.	3,47	0,96	3,43	0,96
16.	Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.	3,70	0,94	3,55	0,94
18.	Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.	3,63	0,90	3,48	0,93
22.	Okuldaki öğretmenlerin okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadıklarına inanırım.	3,65	0,85	3,64	0,91
25.	Okuldaki öğretmenler birbirine karşı açıktır.	3,55	0,87	3,50	0,92
26.	Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	3,11	1,02	2,94	1,13
29.	Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir.	3,85	0,81	3,73	0,85
33.	Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.	3,85	0,79	3,72	0,76
37.	Okuldaki öğretmenler verdikleri sözleri tutar.	3,83	0,83	3,73	0,77

Tablo 14'te örgütsel güvenin alt boyutu olan meslektaşlara güven boyutuna yönelik maddelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde meslektaşlara güven boyutuna yönelik algılar genelde yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Meslektaşlara güven boyutuna ait algıları belirlemeye yönelik maddelerden 8. madde “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” her iki lise türünde de en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,97$, $\bar{x} = 3,91$). Bu bulguya dayanarak öğretmenlerin birbirlerine karşı saygı duydukları ve karşı tarafın bunu hissettiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler odasında konuşulanların dışarıda konuşulduğuna inanmaktadırlar. 26. madde ile verilen “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” düşünceye genel liselerde bulunan öğretmenlerin verdikleri cevapların aritmetik ortalaması $\bar{x} = 3,11$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevaplarının ortalaması $\bar{x} = 2,94$ 'tür. Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağı konusunda mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin inancı, genel liselerdeki öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır. Bunun nedeni olarak mesleki ve teknik liselerde öğretmenler odasından çok atölyelerin kullanılması olabilir. Öğretmenler, bu konuda birbirlerine yeterince güvenmelerini sağlayacak vakti birlikte geçirememektedirler.

Tablo 15. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	PAYDAŞLARA GÜVEN BOYUTUNA YÖNELİK MADDELER	Genel Liseler (n=217)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=127)	
		$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
3.	Okuldaki öğrencilere güvenirim	2,95	1,04	2,87	0,98
4.	Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	3,10	0,83	3,32	0,75
23.	Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.	2,70	1,01	2,67	0,94
32.	Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	3,14	0,82	3,19	0,88
38.	Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.	2,82	1,02	2,74	1,11

Paydaşlara güven boyutuna yönelik maddelerin bulunduğu Tablo 15 incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde

görev yapan öğretmenler arasında sorular bazında farklılık bulunmaktadır. 4. ve 32. soruya verilen cevaplarda genel liselerden elde edilen aritmetik ortalama daha düşük iken, 3., 23. ve 38. maddede mesleki ve teknik liselerden elde edilen aritmetik ortalama daha düşük bulunmuştur. Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, öğretmenlerin paydaşlara (öğrenci, veli) güven boyutunda kararsızlık yaşadıkları görülmektedir.

“Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” Önermesi, öğretmenlerin verdiği cevaplara göre en düşük madde ortalamasına sahiptir. Öğretmenlerin kararsızlıkları katılmıyorum düzeyine daha yakındır. Bu bulguya göre, öğretmenler, öğrencilerinin fırsat buldukları takdirde kendilerini aldatacaklarına inanmaktadırlar.

Genel liselerde paydaşlara güven boyutuna ilişkin algıların en yüksek olduğu madde *“Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.”* önermesini içermektedir ($\bar{x} = 3,14$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek madde ortalamasına *“Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.”* önermesi sahiptir ($\bar{x} = 3,32$). Bu veriden, öğretmenlerin velilere öğrencilerden daha fazla güvendikleri sonucu çıkarılabilmektedir.

Tablo 16. Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Güvenin Boyutları	Genel Liseler (n=217)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=127)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
Yöneticiye Güven	3,72	0,78	3,64	0,81
Meslektaşlara Güven	3,66	0,68	3,56	0,67
Paydaşlara Güven	2,94	0,68	2,96	0,67

Tablo 16 incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Bulgulara göre, genel liselerde bulunan öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik algılarının, mesleki ve teknik liselerde bulunan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3,72 > \bar{x}=3,64$). Ayrıca genel liselerde bulunan öğretmenlerin, mesleki ve teknik liselerde bulunan öğretmenlere oranla yöneticiye güven boyutuna yönelik görüşleri birbiri ile daha benzerlik göstermektedir.

($ss = 0,81 > ss = 0,78$). Omarov (2009)'un "Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama" adlı çalışmasında yöneticiye güven boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması, yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Meslektaşlara güven boyutunda da yöneticiye güven boyutuna benzer sonuçlar elde edilmektedir. Genel liselerde meslektaşlara duyulan güvenin ortalaması $\bar{x} = 3,66$ iken mesleki ve teknik liselerde $\bar{x} = 3,56$ 'dır. Bu veriye göre genel liselerde görev yapan öğretmen sayısının fazla oluşundan dolayı öğretmenlerin birbirlerinden iletişim anlamında kopuk olması bu durumu etkileyen unsur olabilir.

Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna yönelik algılarının genel liselerdeki öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 2,96$; $\bar{x} = 2,94$). Mesleki ve teknik liselerde derslerin genelde atölyelerde işlenmesi, öğretmenlerin öğrencileri ile daha fazla iletişim halinde olmalarını gerektirmektedir. Bu durumun sonucu olarakta, öğretmenler ile öğrenciler arasında oluşan güven ortamının genel liselerdeki güven ortamından daha yüksek düzeyde olması beklenir. Bu da araştırma sonuçlarımız ile benzerlik göstermektedir.

Yüksel (2009)'in yaptığı araştırmaya göre, ortaöğretim kurumlarındaki meslektaşlara güven algı düzeyleri yeterli bulunmaktadır. Aynı araştırmada elde edilen yönetici boyutuna ait bulgulara göre, güven algıları en üst düzeyde olmasa bile olumlu yönde olduğu görülmektedir. Bu araştırma Yücel'in çalışmasında yer alan bulgular ile paralellik göstermektedir.

Polat (2007)'in ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, yöneticiye güven boyutuna ait ortalama değer $\bar{x} = 3,70$ olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmada ise $\bar{x} = 3,72$ ortalama değeri ile Polat'ın sonuçlarına yakın bir benzerlik elde edilmiştir.

Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi

Soru	Kadın (n= 125)				Erkek (n=219)				t ve p Değerleri				Levene Testi			
	Genel Lise (n=72)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=53)		Genel Lise (n=145)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=74)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	t	p	t	p	f	p	f	p
1	3,60	1,08	3,66	1,11	3,95	1,13	3,65	1,22	-,32	0,75	1,82	0,07	0,06	0,81	1,48	0,23
5	2,99	1,19	3,25	0,91	3,32	1,12	3,14	1,11	-1,32	0,19	1,14	0,26	3,56	0,06	0,02	0,88
9	3,57	0,98	3,57	1,05	3,75	1,00	3,50	1,01	0,02	0,99	1,76	0,08	0,25	0,62	0,01	0,91
10	3,85	1,00	3,79	1,08	3,81	1,12	3,62	1,04	0,29	0,77	1,23	0,22	0,36	0,55	0,17	0,68
11	3,67	0,84	3,62	1,02	3,82	0,91	3,57	0,98	0,26	0,79	1,90	0,06	2,67	0,11	1,18	0,28
12	3,82	0,88	3,72	0,86	3,88	1,01	3,68	0,99	0,65	0,52	1,39	0,17	0,22	0,64	0,23	0,63
17	3,32	1,21	3,51	1,23	3,71	1,17	3,55	1,04	-0,86	0,39	0,97	0,33	0,00	0,96	0,63	0,43
19	3,99	0,83	3,89	0,85	4,04	0,82	3,84	0,83	0,66	0,51	1,74	0,08	0,00	0,95	0,24	0,62
20	3,92	0,71	4,00	0,85	3,99	0,87	3,81	1,02	-0,60	0,55	1,38	0,17	0,14	0,71	2,38	0,13
21	3,71	1,03	3,94	0,91	3,88	0,96	3,73	0,94	-1,33	0,19	1,07	0,29	2,4	0,13	0,31	0,58
24	3,46	1,10	3,60	1,04	3,82	1,04	3,59	1,20	-0,75	0,46	1,44	0,15	0,45	0,51	3,74	0,06
27	3,78	1,14	3,81	1,06	3,92	0,93	3,77	1,01	-0,17	0,87	1,07	0,29	0,37	0,54	0,97	0,33
28	3,82	0,95	3,81	1,00	3,85	1,09	3,77	0,93	0,05	0,96	0,53	0,60	0,02	0,88	2,75	0,10
30	3,31	0,91	3,60	0,99	3,63	0,92	3,42	1,09	-1,74	0,08	1,54	0,12	0,24	0,63	4,64	*0,03
31	3,32	0,98	3,66	1,07	3,69	1,07	3,54	1,04	-1,85	0,07	0,99	0,33	0,13	0,72	0,02	0,89
34	3,44	0,98	3,47	1,05	3,66	0,98	3,53	1,04	-0,23	0,82	0,95	0,35	0,37	0,54	0,48	0,49
35	3,29	1,12	3,49	1,05	3,58	1,07	3,55	1,06	-1,01	0,32	0,17	0,87	0,16	0,69	0,09	0,77
36	3,69	0,97	3,81	0,90	3,82	1,03	3,66	1,01	-0,69	0,50	1,27	0,21	0,72	0,40	0,11	0,74

*p < 0,05

Tablo 17’ye bakıldığında, genel liselerde bulunan kadın öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlerin 9. maddeye “*Müdür, öğretmen ve diğer personel okulun daha iyi olması için birlikte çalışırlar.*” verdikleri cevapların ortalamaları eşittir ($\bar{x} = 3,57$). Buna dayanarak genel liselerde bulunan kadın öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın ve yüksek düzeydedir. Eğitim sisteminde öğretmen-yönetici, öğretmen-öğretmen ve öğretmen-paydaş işbirliği önemlidir. Kadın öğretmenler işbirlikçi çalışma konusunda özverilidir. Bu yüzden, müdürlerinin yaptığı davranışları ve çalışmaları bu boyutta algıladıkları söylenebilir.

Genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” önermesidir ($\bar{x} = 3,99$). Bu bulguya göre genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin diğer maddelere oranla 19. maddeye verdikleri cevap ile yöneticilerine duydukları güven algısının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” önermesidir ($\bar{x} = 4,00$). Bu bulgu, literatürde yer alan güven boyutlarından olan açıklık boyutu ile ilgilidir. Okul yöneticilerinin öğrenci velileri ile bilgi ve deneyimlerini rahatlıkla paylaştığını göstermektedir. Bu durum yöneticinin uzmanlık ve yeterlik boyutunda kendisine duyduğu güvenin bir göstergesi olarakta ele alınabilir.

5. madde için “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*” genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalama sahiptir ($\bar{x} = 2,99$; $\bar{x} = 3,25$). Bu bulguya göre okul yöneticileri öğretmenlerinin mesleki gelişimleri ile pek fazla ilgilenmediği söylenebilir.

Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” önermesidir ($\bar{x} = 4,04$; $\bar{x} = 3,84$). Bu bulguya göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin diğer

maddelere oranla 19. maddeye verdikleri cevaplarıyla yöneticilerine duydukları güven algısının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Güven algısının yüksek olmasında, genellikle okul müdürlerinin erkek olması ve dolayısıyla erkek öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilmeleri olabilir. Güven oluşturmak ve korumak için etkili iletişimin önemi yadsınamaz.

5. madde için “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*” genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,32$; $\bar{x} = 3,14$). Bu bulguya dayanarak, güvenin bir boyutu olan yardımseverlik konusunda okul müdürü yeterli görülmemektedir.

Bu bulgulara göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamalarının en yüksek ve en düşük olduğu maddeler aynıdır.

Cinsiyet değişkenine göre, yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçları, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Cinsiyet değişkeninin yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan homojenlik testi sonuçlarına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin görüşlerinde sadece 30. maddede “*Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.*” homojen dağılım göstermemektedir. Aşağıdaki tabloda 30. maddeye yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
30.	113.74	102.68	0,19	4,82

*p < 0,05

Tablo 18’e bakıldığında 30. madde için genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p< 0,05). Yani genel liselerdeki öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenler birbirlerine yakın cevaplar vermiştir.

Tablo 19. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi

Soru	Kadın (n=125)				Erkek (n=219)				t ve p Değerleri				Levene Testi			
	Genel Lise (n=72)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=53)		Genel Lise (n=145)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=74)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)	
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	t	p	t	p	f	p	f	p
2.	3,54	0,93	3,59	0,80	3,76	0,95	3,74	0,91	-,27	0,79	1,82	0,07	0,82	0,37	0,08	0,78
6.	3,39	0,83	3,25	1,04	3,64	1,02	3,47	0,89	0,86	0,39	1,21	0,23	3,33	0,07	0,98	0,32
7.	3,47	0,93	3,51	1,07	3,70	1,00	3,58	0,97	-,21	0,84	0,82	0,41	1,15	0,29	0,02	0,90
8.	3,99	0,78	3,89	0,85	3,96	0,77	3,93	0,73	0,68	0,50	0,24	0,81	1,97	0,16	0,55	0,46
13.	3,81	0,88	3,64	0,88	3,88	0,88	3,50	0,85	1,03	0,31	3,02	*,00	0,64	0,43	1,55	0,22
14.	3,58	0,98	3,53	0,95	3,64	0,97	3,54	0,88	0,32	0,75	0,75	0,45	0,01	0,95	0,08	0,79
15.	3,46	0,85	3,43	1,01	3,48	1,01	3,43	0,92	0,15	0,88	0,31	0,76	1,88	0,17	0,70	0,40
16.	3,71	0,83	3,47	0,99	3,70	0,99	3,61	0,90	1,45	0,15	0,64	0,52	3,25	0,07	0,35	0,55
18.	3,57	0,84	3,43	1,07	3,66	0,93	3,51	0,83	0,80	0,43	1,10	0,27	3,57	0,06	0,36	0,55
22.	3,67	0,90	3,57	0,93	3,65	0,83	3,69	0,89	0,61	0,55	-,34	0,74	0,31	0,58	0,52	0,47
25.	3,44	0,79	3,45	0,91	3,60	0,91	3,54	0,94	-,06	0,96	0,45	0,65	0,97	0,33	0,02	0,90
26.	3,00	0,95	2,87	1,14	3,16	1,05	3,00	1,12	0,70	0,48	1,03	0,30	3,45	0,07	0,45	0,50
29.	3,77	0,74	3,83	0,85	3,90	0,85	3,66	0,85	-,47	0,64	1,94	0,05	0,04	0,85	1,36	0,25
33.	3,75	0,87	3,74	0,84	3,90	0,75	3,72	0,71	0,09	0,93	1,71	0,05	0,19	0,66	0,55	0,46
37.	3,78	0,77	3,72	0,84	3,86	0,86	3,74	0,72	0,42	0,68	0,96	0,34	0,01	0,93	0,28	0,60

*p < 0,05

Tablo 19'a bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip 8. Madde ile *“Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.”* önermesidir ($\bar{x} = 3,99$; $\bar{x} = 3,89$). Bu bulguya göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin diğer maddelere oranla 8. maddeye verdikleri cevaplarıyla yöneticilerine duydukları güven algısının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

26. madde için *“Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.”* genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,00$; $\bar{x} = 2,87$). Bu bulguya

göre öğretmenlerin öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkacağına yönelik inançlara sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenler arasında güven ortamının oluşturulmadığının bir göstergesidir.

Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” önermesidir ($\bar{x} = 3,96$; $\bar{x} = 3,93$). “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” önermesini içeren 26. madde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,16$; $\bar{x} = 3,00$). Bu bulgu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin görüşleri ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında paralellik gösterdiğini belirtmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin özdeşleşmeye dayalı yani kendisini diğerinin yerine koymaya dayalı güven boyutunda boşlukların olduğu söylenebilir. Öğretmenler meslektaşları ile kendilerini özdeşleştiremeyip, onlar gibi hissedememekte ve bunun sonucu olarak onlara gerektiği gibi güven algısı geliştirememektedir.

Cinsiyet değişkenine göre meslektaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin görüşleri arasında sadece 13. madde “*Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.*” için anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Genel liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlarının uzmanlığına dair görüşleri $\bar{x} = 3,88$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşleri $\bar{x} = 3,50$ ’dir. Genel liselerdeki öğretmenler meslektaşlarının işlerinde daha yeterli olduklarını düşünmektedirler. Diğer maddeler için anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 20. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi

Soru	Kadın (n= 125)				Erkek (n=219)				t ve p Değerleri				Levene Testi			
	Genel Lise (n=72)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=53)		Genel Lise (n=145)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=74)		Kadın (n= 125)		Erkek (n=219)		Kadın (n= 125)		Erkek (n=219)	
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	t	p	t	p	f	p	f	p
3.	2,68	0,95	2,85	1,01	3,09	1,07	2,89	0,96	-0,96	0,34	1,34	0,18	0,13	0,72	1,61	0,21
4.	3,01	0,70	3,20	0,83	3,14	0,89	3,42	0,68	-1,14	0,26	-2,32	*,02	4,71	*,03	1,17	0,28
23.	2,42	0,92	2,49	0,89	2,83	1,03	2,80	0,96	-0,45	0,65	0,26	0,80	0,01	0,92	0,15	0,70
32.	2,94	0,79	3,08	0,87	3,23	0,83	3,27	0,88	-0,88	0,38	-0,30	0,77	1,21	0,27	1,10	0,30
38.	2,61	0,96	2,74	1,13	2,93	1,04	2,74	1,10	-0,67	0,51	1,24	0,22	3,74	0,06	1,34	0,25

*p < 0,05

Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” önermesidir ($\bar{x} = 3,01$; $\bar{x} = 3,20$). Bu bulguya göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin cevaplarına göre paydaşlar boyutunda en yüksek algı 4. maddeye aittir. Öğretmenler genellikle, öğrenciye güvenmek yerine ailelerine güvenmeyi tercih etmektedir. Sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturabilmek için, öğretmen-veli işbirliği çok önemlidir. Kadın öğretmenlerin ailelere duyduğu bu güven sayesinde, etkili iletişim ve işbirliğine dayalı bir ortam elde etmek mümkün olacaktır.

23. madde “Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 2,42$; $\bar{x} = 2,49$). Bu bulguya göre, öğrencilerinin kendilerini aldatacaklarına inanmaktadırlar. Öğretmenler, öğrencilerinin dürüstlüğüne inanmamaktadırlar. Bu da güven oluşumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip “Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.”

önermesidir ($\bar{x} = 3,23$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre ise en yüksek ortalamaya sahip “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” maddesidir ($\bar{x} = 3,42$). Bu sonuca göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenler ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenler, öğrencilerden daha çok öğrenci velilerine karşı güven algısı geliştirdikleri görülmektedir. Lise düzeyine gelmiş, ergenlik dönemindeki gençlerin davranışlarında bazı tutarsızlıklar olabilmektedir. Bu da öğretmenlerin onlara karşı olumlu güven algısı oluşturmalarında engelleyici bir faktör olabilmektedir.

23. madde “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.*” genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 2,83$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ise, 38. madde “*Okuldaki öğrenciler çalışmalarını zamanında yapar.*” en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 2,74$). Bu bulguya göre mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenler, öğrencilerinin çalışmalarını zamanında yapacaklarına pek fazla inanmamaktadır. Her iki madde incelendiğinde, öğrencilerin dürüstlüğüne dair duyulan şüphelerin varlığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, öğrencilerin daha önceki davranışları etkili olabilmektedir.

Cinsiyet değişkeninde paydaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerde ise sadece 4. maddede “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu bulguya göre mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenler, genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlere oranla öğrenci ailelerine daha fazla güvenmektedir.

Cinsiyet değişkeninin paydaşlara güven boyutuna yönelik yapılan homojenlik testi sonuçlarına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin görüşlerinde sadece 4. madde homojen dağılım göstermemektedir. Tablo 21’de 4. maddeye yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 21. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
4.	75,38	82,87	0,65	567,00

*p < 0,05

Tablo 21'e bakıldığında 4. madde için genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Bu bulguya göre, 4. madde için genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerlik göstermektedir. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenler öğrenci ailelerine güvenme konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Bunun nedeni olarak geçmişte yaşamış oldukları deneyimleri gösterilebilir.

Tablo 22. Cinsiyet Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi

Örgütsel Güvenin Boyutlar	Kadın (n=125)				Erkek (n=219)				t ve p Değerleri				Levene Testi			
	Genel Lise (n=72)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=53)		Genel Lise (n=145)		Mesleki ve Teknik Lisesi (n=74)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)		Kadın (n=125)		Erkek (n=219)	
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	Ss	t	p	t	p	f	p	f	p
Yöneticiye Güven	3,58	0,72	3,68	0,82	3,78	0,80	3,61	0,79	-,68	0,50	1,58	0,12	0,38	0,54	0,01	0,93
Meslektaşla Güven	3,59	0,60	3,53	0,75	3,70	0,72	3,58	0,62	-,68	0,50	1,58	0,11	0,38	0,54	0,01	0,93
Paydaşlara Güven	2,73	0,59	2,86	0,66	3,05	0,70	3,02	0,67	-,68	0,50	1,58	0,12	0,38	0,54	0,01	0,93

*p < 0,05

Tablo 22 incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları görülmektedir. Ayrıca t Testi ve Homojenlik Testi sonuçları yer almaktadır.

Bulgulara göre, genel liselerde bulunan kadın öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik algılarının, mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlere

oranla daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3,58 < \bar{x}=3,68$). Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerde ise kadınlardaki durumun tam tersi görülmektedir. Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin yöneticilerine yönelik güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlere göre daha yüksektir ($\bar{x}=3,78 > \bar{x}=3,61$). Yöneticiye güven boyutuna dair yapılan çalışmaların sonuçlarında farklılıklar görülmektedir. Polat (2007)'ın yaptığı araştırma sonucuna göre, kadınların güven algıları erkeklerin algılarından daha düşük düzeyde bulunmuştur. Aktuna 2007'de yaptığı çalışmada ise, bayanların güven algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğunu belirtmektedir.

Meslektaşlara güven boyutunda da, genel liselerde görev yapan erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlere göre güven algıları daha yüksek düzeyde bulunmaktadır. Genel liselerde görev yapan kadın öğretmenler $\bar{x}=3,59$ ortalamaya sahipken, mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenler $\bar{x}=3,53$ 'lük bir ortalamaya sahiptir. Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin meslektaş boyutundaki genel ortalamaları $\bar{x}=3,70$ iken mesleki ve teknik liselerde bu değer biraz daha düşük çıkmaktadır ($\bar{x}=3,58$). Genel liselerdeki ortalamaların yüksek çıkmasının nedeni olarak, iletişim kurulabilecek ve aktif kullanılan öğretmenler odasının varlığı söylenebilir. Mesleki ve teknik liselerde öğretmenler, öğretmenler odasını kullanmak yerine atölyelerde yer almaktadırlar. Dolayısıyla iletişimde bulundukları kişi sayısı sınırlı kalmaktadır.

Paydaşlar boyutundaki güven algıları incelendiğinde, genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın öğretmenlere göre daha düşük düzeyde bir algıya sahip oldukları görülmektedir ($\bar{x}=2,73; \bar{x}=2,86$). Erkek öğretmenlerde ise çok az farklılıkla genel liselerde görev yapan öğretmenlerin algı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır ($\bar{x}=3,05 > \bar{x}=3,02$). Okul türüne göre paydaşlara güven boyutunda cinsiyetler arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Öğrencilere ve velilere karşı geliştirilen güven için, okul türünün pek fazla öneminin olmadığını söyleyebiliriz.

Bütün bu veriler incelenirse, kadın öğretmenlerin yönetici ve paydaş boyutunda algıları mesleki ve teknik liselerde daha yüksek düzeyde bulunmakta iken, erkek öğretmenler üç alt boyutta da en yüksek algıya genel liselerde sahip olmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında benzerlikler bulunmaktadır. Çimen (2007)'in işletmelere yönelik yaptığı araştırma sonuçlarına göre, yöneticiye güven boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılığın olmadığını belirtmektedir. Bu sonucu destekleyecek bir başka araştırma sonucu da Paker (2009)'in bulgularında yer almaktadır. Topaloğlu'nun 2010'da yaptığı tez çalışmasında da güven algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Bu bulgular, yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	20-30 Yaş (n=39)				31 – 40 Yaş (n=182)				41-50 Yaş (n=102)				51 ve Üzeri (n=21)			
	Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)		Genel Lise (n=68)		Mesleki ve Teknik Lise (n=34)		Genel Lise (n=14)		Mesleki ve Teknik Lise (n=7)	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
1.	3,79	1,03	4,55	0,69	3,85	1,16	3,63	1,14	3,90	1,05	3,38	1,28	3,50	1,40	3,86	1,07
5.	3,18	1,12	3,73	0,90	3,24	1,17	3,07	1,07	3,25	1,14	3,21	1,01	2,79	1,19	3,43	0,79
9.	3,89	0,83	4,00	0,77	3,69	0,95	3,45	1,06	3,68	1,06	3,47	0,99	3,36	1,28	3,86	1,07
10.	4,04	1,04	4,27	0,79	3,82	1,09	3,67	1,08	3,82	1,02	3,53	1,11	3,43	1,40	3,86	0,69
11.	3,93	0,81	4,36	0,67	3,82	0,88	3,55	1,04	3,69	0,85	3,41	0,96	3,43	1,22	3,71	0,49
12.	4,04	0,69	4,18	0,87	3,98	0,92	3,63	0,93	3,68	1,07	3,62	1,02	3,43	1,09	4,00	0,58
17.	3,75	1,14	4,18	0,87	3,54	1,19	3,53	1,12	3,59	1,22	3,26	1,19	3,50	1,29	3,86	0,69
19.	4,25	0,70	3,73	0,90	3,99	0,81	3,83	0,84	4,07	0,85	4,00	0,78	3,57	0,85	3,71	0,95
20.	4,25	0,65	4,00	1,00	3,90	0,82	3,91	0,98	4,04	0,80	3,85	0,96	3,57	1,02	3,71	0,76
21.	4,00	0,82	4,09	0,70	3,74	1,05	3,84	0,94	3,96	0,87	3,74	0,96	3,43	1,22	3,57	0,98
24.	4,00	0,77	4,09	0,83	3,72	1,09	3,56	1,18	3,60	1,09	3,44	1,21	3,43	1,28	4,00	0,00
27.	4,04	0,88	4,27	0,90	3,90	1,02	3,76	1,06	3,79	1,04	3,65	1,04	3,71	0,99	4,00	0,58
28.	4,04	0,92	4,27	0,79	3,82	1,11	3,76	1,05	3,87	0,93	3,68	0,81	3,43	1,28	3,86	0,69
30.	3,39	0,74	3,91	0,83	3,55	1,00	3,47	1,09	3,57	0,80	3,41	1,02	3,36	1,28	3,57	0,98
31.	3,64	1,03	3,82	0,75	3,53	1,12	3,52	1,14	3,68	0,91	3,56	0,96	3,14	1,23	4,14	0,69
34.	3,82	0,86	3,82	0,87	3,64	1,03	3,51	1,07	3,53	0,87	3,32	1,07	3,00	1,18	3,86	0,69
35.	3,68	0,90	4,00	1,00	3,48	1,20	3,47	1,11	3,49	0,92	3,50	1,02	3,14	1,35	3,57	0,53
36.	3,86	0,85	4,18	1,08	3,82	1,07	3,69	0,96	3,78	0,91	3,56	0,99	3,29	1,20	3,86	0,69

Tablo 23'e bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki bütün yaş gruplarında en düşük madde ortalamasına sahip olan madde “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*” önermesini içeren 5. maddedir. 20-30 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,18$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,73$ 'dür. 31-40 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,24$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,07$ 'dir. 41-50 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,25$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,21$ 'dir. 51 ve üzeri yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,79$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,43$ 'tür. Bu verilere dayanarak okul yöneticilerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hiçbir ilgi göstermediği sonucuna ulaşılır. Bu da okul yöneticilerinin yeterince yardımsever olmadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip olan bir diğer madde ise “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” önermesi ile 19. maddedir ($\bar{x} = 3,73$). 19. madde ile 5. maddenin ortalamalarının eşit olmasının yanı sıra standart sapmalarında da eşitlik bulunmaktadır ($ss = 0,90$). Bu sonuca göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler arasındaki farklılık birbirine benzemektedir.

Tablo 23 incelendiğinde, genel liselerde bulunan 20-30 yaş arasında bulunan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip 19. madde “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” ile aynı ortalamaya sahip 20. madde “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” yer almaktadır ($\bar{x} = 4,25$). En yüksek ortalamaya sahip olan 19. madde yardımseverlik boyutuna örnek teşkil ederken, 20. madde ise açıklık boyutuna örnek olmaktadır. Bu eşitliğe rağmen standart sapma oranlarına bakıldığında açıklık boyutunu temsil eden 20. maddeye yönelik görüşlerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu söylenebilir ($ss = 0,65$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara

göre ise en yüksek ortalamaya sahip madde 1. maddedir “*Müdürün sözüne güvenirim.*” ($\bar{x} = 4,55$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin okul müdürünün sözüne güven algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Genç, göreve yeni başlayan öğretmenler yeni girdikleri ortama karşı güvenme eğilimindedirler. Herhangi yaşantıları olmadığından, genelde ilk düşünceleri olumlu boyuttur. Bu yüzden, yapılan eylemlere ve söylenen sözlere karşı güven duygusuna sahip olmaları beklenen bir sonuçtur.

Bulgular incelendiğinde, genel liselerde bulunan 31-40 yaş arasında bulunan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip madde 20-30 yaş grubu ile benzerlik göstermektedir ($\bar{x} = 3,99$). En yüksek ortalamaya sahip olan 19. madde yardımseverlik boyutunu kapsamaktadır. Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre ise en yüksek ortalamaya sahip madde 20. maddedir “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” ($\bar{x} = 3,91$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan 31-40 yaş grubundaki öğretmenler, müdürlerinin velilerle gerekli olan iletişim özelliğine sahip olduğunu belirtmektedirler.

41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin cevaplarına ait bulgular incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere ait en yüksek ortalamalar 19. maddede “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” yer almaktadır ($\bar{x} = 4,07$; $\bar{x} = 4,00$). Orta yaşa gelmiş, meslekte artık yeni olmayan öğretmenler iletişim boyutunda daha etkili olabilmektedir. Yardıma muhtaç öğrencilerin belirlenmesinde, onlara yardımcı olunmasında etkili olabilmektedir. Yılların verdiği tecrübeye dayanarak, sürecin işleyişini daha rahat ve daha sağlıklı gözleyebilmektedirler.

51 ve üzeri yaş grubundaki veriler incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu madde 27. maddedir “*Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.*” ($\bar{x} = 3,71$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek algı düzeyi 31. maddede “*Müdür ile kırılmaları, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorunumuz yok.*” bulunmaktadır ($\bar{x} = 4,14$). Bu sonuç, güvenin oluşumunda etkili olan açıklık boyutunun bir destekleyicisi niteliğinde bir bulgudur. Kişiler paylaşımları esnasında zarar görmeyeceklerini inandıkları anda daha açık iletişime girebilmektedirler.

Tablo 24. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri								Levene Testi							
	20 - 30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41 – 50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)		20 - 30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41 – 50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p
1.	-2,25	*0,03	1,29	0,20	2,16	*0,03	-0,59	0,56	2,18	0,15	0,04	0,84	5,03	*0,03	1,21	0,28
5.	-1,44	0,16	1,04	0,30	0,19	0,85	-1,29	0,21	,404	0,53	1,25	0,27	1,24	0,27	1,34	0,26
9.	-0,37	0,71	1,59	0,11	0,95	0,35	-0,89	0,39	0,05	0,83	1,48	0,23	0,96	0,33	0,57	0,46
10.	-0,68	0,50	0,95	0,34	1,33	0,19	-0,76	0,46	0,71	0,40	0,10	0,75	0,88	0,35	4,55	0,05
11.	-1,57	0,13	1,93	0,06	1,50	0,14	-0,59	0,56	0,02	0,89	3,62	0,06	0,04	0,85	3,95	0,06
12.	-0,55	0,59	2,55	*0,01	0,27	0,79	-1,29	0,21	2,50	0,12	1,95	0,16	0,04	0,85	5,11	*0,04
17.	-1,13	0,27	0,05	0,96	1,27	0,21	-0,68	0,50	0,45	0,51	0,49	0,49	0,00	0,99	2,66	0,12
19.	1,93	0,06	1,32	0,19	0,42	0,67	-0,35	0,73	0,70	0,41	0,31	0,58	1,03	0,31	0,10	0,76
20.	0,93	0,36	-0,07	0,94	1,06	0,29	-0,33	0,75	1,45	0,24	0,53	0,47	0,42	0,52	0,87	0,36
21.	-0,33	0,75	-0,67	0,50	1,16	0,25	-0,27	0,79	0,15	0,70	1,41	0,24	1,46	0,23	0,37	0,55
24.	-0,33	0,75	0,94	0,35	0,68	0,50	-1,16	0,26	0,68	0,41	0,53	0,47	1,57	0,21	13,48	*0,00
27.	-0,75	0,46	0,88	0,38	0,67	0,50	-0,70	0,49	0,36	0,55	0,50	0,48	0,01	0,93	1,96	0,18
28.	-0,75	0,46	0,38	0,70	1,02	0,31	-0,82	0,42	0,02	0,89	0,30	0,58	0,51	0,48	2,68	0,12
30.	-1,90	0,07	0,54	0,59	0,88	0,38	-0,39	0,70	0,04	0,85	0,98	0,32	3,42	0,07	0,65	0,43
31.	-0,51	0,61	0,08	0,94	0,61	0,55	-1,98	0,06	1,62	0,21	0,09	0,76	0,13	0,72	3,35	0,08
34.	0,01	0,99	0,82	0,42	1,04	0,30	-1,77	0,09	0,05	0,83	0,37	0,54	2,09	0,15	1,35	0,26
35.	-0,97	0,34	0,06	0,96	-0,70	0,94	-0,80	0,43	0,06	0,80	0,52	0,47	0,15	0,70	3,14	0,09
36.	-1,00	0,33	0,84	0,41	1,12	0,27	-1,16	0,26	1,38	0,25	0,23	0,64	0,59	0,45	1,69	0,21

*p < 0,05

Yaş değişkenine göre yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarında genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında bazı maddeler için anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 20-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu öğretmenlerin 1. maddeye “*Müdürün sözüne güvenirim.*” verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Ayrıca 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenler arasında da 12. maddeye “*Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*”göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu bulguya göre, genel liselerde görev yapan 31-40 yaş grubundaki öğretmenler, mesleki ve teknik liselerde görev yapan 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere oranla okul müdürleri tarafından daha fazla saygı duyulduklarını hissetmektedirler ($\bar{x} = 3,98$; $\bar{x} = 3,63$). Bunun nedeni olarak, genel liselerdeki öğretmen sayısının mesleki ve teknik liselerdeki öğretmen sayısından nispeten az olması, bu sayede daha kolay iletişime geçilebilmesinin etkisi olduğu gösterilebilir.

Yaş değişkeninin yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan homojenlik testi sonuçlarına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin görüşlerinde 1. maddede “*Müdürün sözüne güvenirim.*” homojen dağılım göstermemektedir. 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenler arasında ise 12. madde “*Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” ile 24. madde “*Okul müdürü ile öğretmenler rahatça iletişim kurabilir.*” homojen dağılım göstermemektedir. Aşağıdaki tabloda bu maddelere yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 25. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
1.	55,25	44,00	0,59	1,08
12.	10,04	12,93	0,25	35,50
24.	10,25	12,50	0,35	38,50

* $p < 0,05$

Tablo 25’e bakıldığında üç madde için genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yaş aralığı dikkate alındığında görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinde yaş değişkeninin önemli olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 26. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	20-30 Yaş (n=39)				31 – 40 Yaş (n=182)				41-50 Yaş (n=102)				51 ve Üzeri (n=21)			
	Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)		Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)	
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
2.	3,82	1,02	4,27	0,91	3,69	0,92	3,56	0,79	3,63	0,93	3,79	0,98	3,64	1,22	3,43	0,53
6.	3,64	0,95	3,55	0,82	3,60	0,95	3,20	0,97	3,47	0,94	3,65	0,92	3,50	1,29	3,71	0,95
7.	3,50	1,11	3,73	1,01	3,58	1,00	3,44	1,00	3,69	0,89	3,65	1,07	3,86	1,03	4,00	0,58
8.	4,00	0,90	4,18	1,08	3,99	0,71	3,85	0,77	3,96	0,76	3,94	0,74	3,79	1,05	4,00	0,58
13.	4,07	0,72	3,82	0,98	3,86	0,82	3,48	0,92	3,85	0,97	3,65	0,73	3,36	1,08	3,57	0,53
14.	3,43	1,07	3,73	0,90	3,64	0,98	3,48	0,95	3,72	0,84	3,59	0,89	3,36	1,22	3,57	0,53
15.	3,50	0,96	3,64	0,81	3,44	0,92	3,33	0,98	3,49	0,97	3,56	0,99	3,57	1,28	3,57	0,79
16.	3,64	0,91	3,64	1,21	3,74	0,86	3,43	0,90	3,72	0,96	3,85	0,86	3,43	1,40	3,29	1,11
18.	3,64	0,87	3,91	0,70	3,58	0,90	3,40	0,94	3,69	0,82	3,47	1,02	3,64	1,34	3,71	0,49
22.	3,71	0,71	3,73	0,90	3,64	0,89	3,53	0,93	3,74	0,80	3,79	0,88	3,29	0,99	3,86	0,69
25.	3,54	0,79	3,82	0,87	3,57	0,89	3,37	0,91	3,50	0,92	3,68	0,98	3,64	0,63	3,57	0,79
26.	3,29	0,98	3,64	0,67	3,14	1,01	2,80	1,19	3,00	1,04	3,12	1,09	3,00	1,11	2,57	0,79
29.	4,00	0,86	4,09	0,94	3,85	0,81	3,67	0,91	3,82	0,83	3,71	0,72	3,71	0,73	4,00	0,58
33.	4,14	0,85	3,91	0,83	3,87	0,73	3,59	0,77	3,75	0,82	3,88	0,69	3,57	0,94	4,14	0,69
37.	3,86	0,89	3,91	1,04	3,86	0,82	3,67	0,78	3,82	0,79	3,79	0,73	3,57	1,02	3,86	0,38

Tablo 26’ya bakıldığında, 20-30 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip 33. madde “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*” önermesidir ($\bar{x} = 4,14$). Öğretmenler birbirleri arasında varolan yardımseverliğe yüksek düzeyde inanmaktadırlar. Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya “*Okuldaki öğretmenlere güvenirim.*” önermesi sahiptir ($\bar{x} = 4,27$). Güven ortamı için karşılıklı olarak güvenirlilik algısına sahip olmak çok önemlidir. Öğretmenler birbirlerine karşı güveniyorlarsa, ilişkilerinde savunmasız kalabilirler. Çünkü karşı taraftan zarar görmeyeceklerine dair olumlu algıya sahiptirler.

Genel liselerde 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalama $\bar{x} = 3,29$ ile 26. maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” Öğretmenler konuşulanların dışarıya çıkıp çıkmayacağı konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Mesleki ve teknik liselerde ise “*Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirlir.*” önermesi ile 6. madde en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,55$). Bu madde ile “*Okuldaki öğretmenlere güvenirim.*” maddesi birbirini tamamlar nitelik taşımaktadırlar. Ancak mesleki ve teknik liselerde, öğretmenlere güvendiklerine dair yüksek bir algı mevcut iken, aksine öğretmenler arasında güven algısının olmadığına dair bir düşünce bulunmaktadır. Bu sonuçlar birbirleri ile çelişki göstermektedir. Bunu, insanların genellikle kendilerini olumlu algılama, aksaklıkları çevreye dayandırma özelliği ile açıklayabiliriz.

Tablo 26’da yer alan 16. maddede yer alan “*Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.*” önermesine genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan 20-30 yaş grubu öğretmenlerin verdikleri cevaplar eşittir ($\bar{x} = 3,64$). Ancak standart sapmalara bakıldığında, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine daha fazla benzerlik göstermektedir ($ss = 0,91 > ss = 1,21$). Daha yakın ilişkilerin kurulduğu ortamlarda düşüncelerin benzerlik göstermesi kaçınılmazdır.

Bulgular incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan 31-40 yaş grubu öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına sahip madde 8. maddedir “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” ($\bar{x} = 3,99$; $\bar{x} = 3,85$). Veriler incelendiğinde; genel liselerdeki

öğretmenlerin görüşleri, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşlerine oranla daha fazla benzerlik göstermektedir ($ss = 0,71$; $ss = 0,77$). 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalama sahip madde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerin her ikisinde de 26 maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” ($\bar{x} = 3,14$; $\bar{x} = 2,80$). Bu grupta yer alan öğretmenler, belirli yaşam tecrübelerine sahiptirler. Geçmişlerinde yaşadıkları, gördükleri veya duydukları olaylar yüzünden meslektaşlarına karşı inançlarında olumsuzlukların yer almasına neden olabilmektedir.

41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin cevaplarına ait bulgular incelendiğinde, 31-40 yaş grubu öğretmenlerin verdikleri cevaplarla aynı maddelerde en yüksek ve en düşük ortalama sahiptirler. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre en yüksek ortalamalar 8. madde “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” için sağlanmıştır ($\bar{x} = 3,96$; $\bar{x} = 3,94$). En düşük ortalamalar ise 26. maddede yer alan “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” önermesine aittir ($\bar{x} = 3,00$; $\bar{x} = 3,12$). Bu algının nedeni olarak geçmişteki deneyimleri yine söyleyebiliriz.

51 ve üzeri yaş grubundaki veriler incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin en yüksek ortalama sahip olduğu madde 7. maddedir “*Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.*” ($\bar{x} = 3,86$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek algı düzeyi 33. maddede “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*” bulunmaktadır ($\bar{x} = 4,14$). Öğretmenler birbirlerine karşı yardımsever olabildiklerine inanmaktadırlar.

51 ve üzeri yaş grubundaki veriler incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin en düşük ortalama sahip olduğu madde 26. maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” ($\bar{x} = 3,00$). Bu bulgu diğer yaş gruplarıyla benzerlik göstermektedir. Mesleki ve teknik liselerde de en düşük ortalama $\bar{x} = 2,57$ değeri ile yine 26. maddeye aittir.

15. madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdır.*” genel liseler ile mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre eşit ortalama sahiptir ($\bar{x} = 3,57$). Ancak, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde 51 ve üzeri yaş grubunda

görev yapan öğretmenlerin cevaplarına ait standart sapmalarına bakıldığında, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin daha yüksek ortalamaaya sahip olduğu söylenebilir ($ss=1,28$; $ss= 0,79$). Meslek liselerinde teorik derslerin yanında uygulamalı derslerde yer almaktadır. Farklı alanlardaki öğretmenler birbirlerinin çalışmalarına yardımcı olabilmektedir. Bu sayede, öğretmenler arasında istenen şekilde bağlılık oluşmaktadır.

Tablo 27. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri								Levene Testi							
	20 - 30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41 – 50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)		20 - 30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41 – 50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p
2.	-1,28	0,21	1,01	0,32	-0,82	0,42	0,44	0,66	0,03	0,86	0,49	0,49	0,10	0,75	2,59	0,12
6.	0,30	0,77	2,76	*0,01	-0,90	0,37	-0,39	0,70	0,23	0,63	0,06	0,80	1,22	0,27	0,87	0,36
7.	-0,59	0,56	0,92	0,36	0,22	0,83	-0,34	0,74	0,19	0,67	0,22	0,64	0,65	0,42	1,31	0,27
8.	-0,54	0,60	1,25	0,21	0,09	0,93	-0,50	0,62	1,92	0,18	1,55	0,22	0,50	0,48	2,17	0,16
13.	0,89	0,38	2,93	*0,00	1,09	0,28	-0,49	0,63	1,98	0,17	6,04	*0,02	0,17	0,68	1,77	0,20
14.	-0,82	0,42	1,13	0,26	0,73	0,47	-0,44	0,66	0,26	0,61	0,14	0,71	0,79	0,38	3,35	0,08
15.	-0,42	0,68	0,74	0,46	-0,36	0,72	0,00	1,00	0,27	0,60	0,63	0,43	0,00	0,98	1,32	0,27
16.	0,02	0,99	2,36	*0,02	-0,68	0,50	0,24	0,82	1,14	0,29	1,39	0,24	1,20	0,28	0,65	0,43
18.	-0,90	0,37	1,30	0,20	1,18	0,24	-0,14	0,89	0,93	0,34	0,42	0,52	2,33	0,13	3,07	0,10
22.	-0,05	0,96	0,75	0,46	-0,34	0,74	-1,36	0,19	0,71	0,41	0,49	0,49	0,46	0,50	2,01	0,17
25.	-0,97	0,34	1,45	0,15	-0,89	0,37	0,23	0,82	0,48	0,49	0,03	0,87	0,06	0,81	0,16	0,69
26.	-1,09	0,28	2,08	*0,04	-0,53	0,60	0,91	0,38	1,16	0,29	3,87	0,05	1,24	0,27	0,04	0,85
29.	-0,29	0,77	1,44	0,15	0,71	0,48	-0,90	0,38	0,16	0,69	2,24	0,14	0,02	0,90	1,55	0,23
33.	0,78	0,44	2,51	*0,01	-0,81	0,42	-1,42	0,17	0,06	0,80	3,14	0,08	3,17	0,08	0,63	0,44
37.	-0,16	0,88	1,60	0,11	0,18	0,86	-0,71	0,49	0,97	0,33	0,00	0,97	0,17	0,68	4,58	0,05

*p < 0,05

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait t testi ve homojenlik testi sonuçları Tablo 27’de yer almaktadır. 20-30 yaş grubu, 41-50 yaş grubu, 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında hiçbir madde de anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Sadece 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin birkaç soruya verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bunlar:

6. madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.*” ($p < 0,05$),

13. madde “*Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.*” ($p < 0,05$),

16. madde “*Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.*” ($p < 0,05$),

26. madde “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” ($p < 0,05$),

33. madde “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*” ($p < 0,05$).

Yukarıda verilen maddeler incelendiğinde, genel liselerdeki öğretmenlerin güven algıları mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun en büyük etkeni, etkili iletişim ve paylaşımdır.

Yaş değişkenine göre, meslektaşlara güven boyutuna yönelik yapılan homojenlik testi sonuçları genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin görüşlerinde 13. maddede “*Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.*” homojen dağılım göstermemektedir. Aşağıdaki tabloda bu maddeye yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 28. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
13.	99,78	79,69	*0,01	3,13

*p < 0,05

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin meslektaşlarına güven boyutunda yer alan 13. madde anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 31-40 yaş grubunda genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması= 99,78 > Sıra Ortalaması= 79,69). Genel liselerde öğretmen sayısının mesleki ve teknik liselere göre daha az olması, öğretmenler odasında iletişimin daha fazla olması, öğretmenlerin birbiri arasında olumlu düşüncelerin oluşmasına zemin hazırlıyor olabilir.

Tablo 29. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	20-30 Yaş (n=39)				31 – 40 Yaş (n=182)				41-50 Yaş (n=102)				51 ve Üzeri (n=21)			
	Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)		Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)	
	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
3.	2,71	0,98	3,18	1,08	2,97	1,09	2,75	0,95	2,97	1,04	2,97	0,94	3,21	0,80	3,29	1,25
4.	3,14	0,65	3,36	0,81	3,11	0,84	3,19	0,75	3,06	0,93	3,50	0,71	3,14	0,66	3,71	0,76
23.	2,50	1,07	2,73	0,90	2,72	1,04	2,60	1,03	2,69	1,04	2,76	0,74	2,93	0,47	2,86	1,07
32.	3,25	0,70	3,00	0,89	3,13	0,85	3,12	0,84	3,15	0,87	3,29	0,94	2,93	0,62	3,71	0,95
38.	2,54	0,96	2,73	1,19	2,87	1,01	2,64	1,10	2,82	1,09	2,94	1,10	3,07	0,83	2,86	1,21

Tablo 29'a bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki bütün yaş gruplarında en düşük madde ortalamasına sahip olan madde *“Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.”* önermesini içeren 23. maddedir. 20-30 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,50$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,73$ 'dür. 31-40 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,72$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,60$ 'dır. 41-50 yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,69$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,76$ 'dır. 51 ve üzeri yaş grubunda, genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,93$ iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 2,86$ 'dır. Bu verilere dayanarak öğretmenlerin, öğrencilerinin dürüst davranacaklarına inanmadıkları sonucu çıkarılabilir.

20-30 yaş grubunda mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre 23. madde ile eşit ortalamaya sahip bir diğer madde 38. maddedir *“Okuldaki öğrenciler çalışmalarını zamanında yapar.”* Bu madde ile öğretmenler öğrencilerinin dürüstlüğüne inanmadıklarını belirtmektedirler. Madde ortalamaları eşit ve en düşük olan bu iki madde arasında 38. maddeye verilen cevaplar 23. maddeye göre daha yüksek ortalamaya sahiptir ($ss=1,19 > ss=0,90$). Bu iki madde değerlendirildiğinde, öğretmenlerin öğrencilerin dürüstlüğüne dair inançları düşük düzeydedir. Bunun nedeni olarak, göreve yeni başlamış olmaları, mesleğin zorlukları ile ilk kez baş başa kalmaları, genç olduklarından dolayı öğrencilerin onları ciddiye almama olasılıkları etken olduğu düşünülmektedir.

51 ve üzeri yaş grubunda en düşük ortalamaya sahip 23. maddeye eşit ortalamada olan maddeler bulunmaktadır. Genel liselerde $\bar{x} = 2,93$ ortalama ile 32. Madde ile *“Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.”* önermesi yer almaktadır. Madde ortalamaları eşit ve en düşük olan bu iki madde arasında 32. maddeye verilen cevaplar 23. maddeye göre daha düşük ortalamaya sahiptir ($ss=0,47 < ss=0,62$). Mesleki ve teknik liselerde de 23. madde ile eşit ortalamaya sahip olan madde 38. maddedir *“Okuldaki öğrenciler çalışmalarını zamanında yapar.”* ($\bar{x} = 2,86$). Öğretmenlerin,

öğrencilerinin çalışmalarını zamanında yapacaklarına dair düşük düzeyde güven algısına sahip oldukları söylenebilir. Geçmişte kalan tecrübeler, verilen ödevlerin zamanında yapılmamış olması, öğretmenlerin öğrencilere karşı olumsuz bir yargıya sahip olmalarına neden olduğu söylenebilir.

Genel liselerde 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalama $\bar{x}=3,25$ ile 32. maddedir “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*”. Mesleki ve teknik liselerde ise “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” önermesi ile 4. madde en yüksek ortalama sahiptir ($\bar{x} = 3,19$). Bu sonuçlara göre velilere güven algısının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Genel liselerde 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalama $\bar{x}=3,13$ ile 32. maddedir “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*”. Mesleki ve teknik liselerde ise “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” önermesi ile 4. madde en yüksek ortalama sahiptir ($\bar{x} = 3,36$). Bu sonuçlar 20-30 yaş grubunda öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile benzerlik göstermektedir.

En yüksek ortalama sahip maddeler bakımından bir diğer benzer durum 41-50 yaş grubu içinde geçerlidir. Genel liselerdeki öğretmenlerin cevapları 32. madde için $\bar{x} = 3,15$; mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları ise 4. madde içindir $\bar{x} = 3,50$ 'dir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin öğrencilerinden daha fazla ailelerine güvendiği söylenebilir.

51 ve üzeri yaş grubundaki veriler incelendiğinde, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin en yüksek ortalama sahip olduğu madde 3. maddedir “*Okuldaki öğrencilere güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,21$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek algı düzeyi 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ile 32. maddede “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,71$). Madde ortalamaları eşit olan maddelerin standart sapmalarına bakıldığında, 4. maddenin daha düşük standart sapma değerine sahip olduğu görülür ($ss=0,76 < ss=0,95$). Bu veriye dayanarak bu grupta en yüksek madde ortalamasına sahip maddenin 4. madde olduğu söylenebilir.

Tablo 30. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri								Levene Testi							
	20-30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41-50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)		20-30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41-50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p
3.	-1,31	0,20	1,44	0,15	0,00	1,00	-0,16	0,88	0,33	0,57	0,96	0,33	0,75	0,39	2,57	0,13
4.	-0,89	0,38	-0,62	0,54	-2,44	*0,02	-1,78	0,09	1,55	0,22	0,03	0,87	0,98	0,32	,00	1,00
23.	-0,62	0,54	0,77	0,44	-0,37	0,71	0,22	0,83	0,48	0,49	0,08	0,78	5,87	*0,02	5,03	*0,04
32.	0,93	0,36	0,09	0,93	-0,79	0,43	-2,30	*0,03	0,00	0,96	0,36	0,55	0,37	0,54	1,63	0,22
38.	-0,52	0,60	1,45	0,15	-0,51	0,61	0,48	0,64	0,13	0,72	2,86	0,09	0,23	0,63	3,19	0,09

*p < 0,05

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait t testi ve homojenlik testi sonuçları Tablo 30'da yer almaktadır. 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamıştır. 41-50 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre 4. maddede “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bir diğer anlamlı farklılık gösteren madde ise, 51 ve üzeri yaş grubunda 32. maddedir “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*”. Bu önerme genel liselerde en düşük ortalamaya sahip iken ($\bar{x} = 2,93$) mesleki ve teknik liselerde en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,71$). Genel liselerdeki öğretmenler velilerin desteğine güvenmezken, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenler güvenmektedir.

Yaş değişkeninin paydaşlara güven boyutuna yönelik yapılan homojenlik testi sonuçlarına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenlerin görüşlerinde 23. maddede “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.*” homojen dağılım göstermemektedir. Aşağıdaki tabloda bu maddeye yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 31. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde için Mann-Whitney U Testi

Soru	Yaş Aralığı	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
		Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
23.	41-50 Yaş	50,45	53,60	0,59	1,08
23.	51 ve Üzeri Yaş	10,89	11,21	0,89	47,50

*p < 0,05

Tablo 31'e bakıldığında 23. madde için genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yaş aralığı dikkate alındığında görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$). *"Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar."* önermesine 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin düşünceleri benzerlik göstermektedir. Her iki yaş grubunda da öğretmenlerin verdikleri cevaplar, öğrencilerin dürüstlüğüne dair kararsızlık düzeyindedir.

Tablo 32. Yaş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Güvenin Boyutları	20-30 Yaş (n=39)				31 – 40 Yaş (n=182)				41-50 Yaş (n=102)				51 ve Üzeri (n=21)			
	Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)		Genel Lise (n=28)		Mesleki ve Teknik Lise (n=11)		Genel Lise (n=107)		Mesleki ve Teknik Lise (n=75)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
Yöneticiye Güven	3,87	0,61	4,08	0,66	3,72	0,79	3,60	0,85	3,72	0,74	3,53	0,76	3,36	1,08	3,80	0,54
Meslektaş Güven	3,72	0,70	3,84	0,61	3,67	0,64	3,45	0,69	3,66	0,68	3,67	0,67	3,53	0,96	3,66	0,52
Paydaşlara Güven	2,83	0,60	3,00	0,66	2,96	0,69	2,86	0,69	2,94	0,74	3,09	0,61	3,06	0,49	3,29	0,74

Tablo 32 incelendiğinde, yaş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin maddelerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre her iki lise türünde de en yüksek ortalama sahip olan boyut yönetici boyutudur ($\bar{x} = 3,87$; $\bar{s} = 4,08$). Değerlere bakıldığında mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine karşı oluşan güven algıları genel liselerdeki öğretmenlerin algılarından daha yüksek bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak mesleki ve teknik liselerde formal iletişimin yanında informal iletişimde etkili olarak kullanılması olabilir.

20-30 yaş aralığında en düşük ortalama sahip olan boyut ise, paydaş boyutudur ($\bar{x} = 2,83$; $\bar{s} = 3,00$). Öğretmenler genellikle öğrencilere ve öğrenci velilerine güvenmemekte veya güven konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Bu yaş grubunda meslektaşlara güven algısı orta düzeydedir ($\bar{x} = 3,72$; $\bar{s} = 3,84$). Meslektaşla dair algı düzeyleri yüksek olmasına rağmen en yüksek güven yönetici boyutuna aittir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler, yöneticiye daha otoriter, kurumun lideri gibi vasıflar yüklemektedirler. Müdürü kurumdaki en güçlü ve en güvenilir kişi olarak görebilmektedirler. Bu yüzden bu boyuttaki güven algıları yüksek çıktığı söylenebilir.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında ise, yine en yüksek ortalama yönetici boyutuna aitken ($\bar{x} = 3,72$; $\bar{s} = 3,60$); en düşük ortalama paydaşlar boyutuna aittir ($\bar{x} = 2,96$; $\bar{s} = 2,86$). Öğrencilerin ve velilerin ilgisiz davranışları belirli gözlemler sonucu güvensizlik duygusunun gelişmesine neden olabilmektedir.

41-50 yaş aralığındaki genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında diğer gruplara göre farklılık bulunmaktadır. Genel liselerde en yüksek ortalama sahip olan boyut yönetici boyutu ($\bar{x} = 3,72$) iken mesleki ve teknik liselerde en yüksek ortalama meslektaş boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,67$).

41-50 yaş grubunda en düşük ortalama sahip boyutta diğer gruplara göre bir farklılık bulunmamaktadır ($\bar{x} = 2,94$, $\bar{s} = 3,09$). Paydaşlar boyutundaki bu düşük ortalamanın nedeni olarak iletişim eksikliği belirtilebilir.

51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, genel liselerdeki öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek ortalama meslektaş boyutuna ait bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,53$). Meslek liselerinde ise en yüksek ortalamaya sahip boyut yöneticiye güven boyutudur ($\bar{x} = 3,80$).

Bu yaş aralığında yine en düşük ortalamaya sahip boyut paydaşlara güven boyutudur ($\bar{x} = 3,06$; $\bar{x} = 3,29$).

Genel olarak Tablo 32 incelendiğinde, bütün yaş aralıklarında ve lise türlerinde en düşük ortalamaya sahip olan boyut paydaşlara güven boyutudur. Bu bulgulara dayanarak, öğretmenlerin öğrenci ve ailelerine karşı gerekli güven algısına sahip olmadıkları söylenebilir. Bunun nedeni olarakta karşılıklı iletişimde açıklığın bulunmaması gösterilebilir. En yüksek ortalamaya sahip boyut olarak ise, genelde yönetici boyutu bulunmaktadır. Ancak meslektaşlara güven boyutuna ait ortalamalarda yüksek düzeydedir. Bu sonuç etkili okullar için istenen ve beklenen bir sonuçtur.

Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları

Örgütsel Güvenin Boyutları	t ve p Değerleri								Levene Testi							
	20-30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41-50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)		20-30 Yaş (n=39)		31 – 40 Yaş (n=182)		41-50 Yaş (n=102)		51 ve Üzeri (n=21)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p
Yöneticiye Güven	-0,97	0,34	1,00	0,32	1,20	0,23	-1,01	0,33	0,23	0,63	0,00	0,95	0,06	0,81	1,53	0,23
Meslektaş Güven	-0,49	0,63	2,18	*,03	-0,12	0,90	-0,33	0,75	0,03	0,86	0,32	0,57	0,06	0,81	1,20	0,29
Paydaşlara Güven	-0,78	0,44	,98	0,33	-1,06	0,29	-0,85	0,41	0,69	0,41	0,17	0,68	1,71	0,20	1,44	0,25

*p < 0,05

Tablo 33’de yaş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait t testi sonuçları ile homojenlik testi sonuçları bulunmaktadır. t testi sonuçları incelendiğinde sadece 31-40 yaş grubunda meslektaşlara güven boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,67$ iken, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevaplarının ortalaması $\bar{x} = 3,45$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre genel liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait algıları ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak, yaş bakımından ortalama bir aralıkta yer alan öğretmenlerin kişilere dair algı düzeylerinde değişimler meydana gelebilmektedir. Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenler daha çok atölye ortamında çalıştığından karşılıklı etkileşim ortamı sınırlıdır. İletişim eksikliğinden dolayı güven oluşturma ve koruma konusunda sorunlar yaşanıyor olabilir. Diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır. Yüksel (2009)’in araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu ile araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Homojenlik dağılımı için yapılan test sonuçları incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre örgütsel güvenin alt boyutlarında homojen bir dağılım olduğu görülmektedir.

Tablo 34. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	0-5 Yıl (n=23)				6-10 Yıl (n=66)				11-15 Yıl (n=112)				16-20 Yıl (n=94)				21 ve Üzeri Yıl (n=49)			
	Genel Liseler (n=17)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=6)		Genel Liseler (n=34)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=32)		Genel Liseler (n=76)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=36)		Genel Liseler (n=61)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=33)		Genel Liseler (n=29)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=20)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
1.	4,18	0,88	3,83	1,47	3,56	1,33	3,88	1,26	3,96	1,09	3,75	0,84	3,75	1,06	3,30	1,24	3,79	1,21	3,65	1,31
5.	3,41	1,18	2,83	1,17	3,26	0,99	3,16	1,25	3,25	1,24	3,20	0,95	3,13	1,16	3,21	0,96	3,07	1,10	3,25	0,97
9.	4,00	0,79	3,17	1,17	3,79	0,84	3,56	1,13	3,68	1,01	3,56	0,88	3,61	1,00	3,40	1,12	3,59	1,18	3,75	0,91
10.	4,06	0,75	3,67	0,52	3,71	1,12	3,81	1,15	3,89	1,14	3,61	0,99	3,74	1,05	3,58	1,20	3,83	1,17	3,85	,933
11.	3,94	0,75	3,33	1,21	3,71	0,91	3,63	1,16	3,93	0,85	3,75	0,84	3,62	0,86	3,40	1,06	3,62	1,05	3,65	0,81
12.	4,06	0,75	3,33	1,21	3,88	0,77	3,72	1,08	4,03	0,97	3,67	0,76	3,64	1,03	3,73	0,98	3,72	1,10	3,75	0,91
17.	4,24	0,66	3,67	0,52	3,44	1,31	3,63	1,29	3,62	1,15	3,50	0,97	3,51	1,23	3,33	1,27	3,41	1,27	3,75	0,97
19.	4,06	0,75	4,00	1,10	4,06	0,78	3,66	0,90	4,09	0,82	3,89	0,67	4,08	0,76	4,00	0,90	3,66	0,97	3,85	0,81
20.	4,18	0,64	4,33	0,52	4,12	0,59	3,88	1,04	3,95	0,81	3,83	0,91	3,93	0,89	3,97	0,85	3,80	0,98	3,75	1,16
21.	3,94	1,14	4,00	0,63	3,76	0,99	3,84	0,99	3,89	0,92	3,81	0,82	3,79	0,99	3,82	0,92	3,69	1,11	3,75	1,16
24.	4,06	0,75	3,50	1,38	3,76	0,89	3,75	1,14	3,80	1,11	3,42	1,18	3,58	1,12	3,52	1,09	3,41	1,18	3,85	1,09
27.	4,06	0,75	3,50	1,38	3,82	1,14	3,94	1,22	3,97	0,98	3,72	0,78	3,84	1,05	3,64	1,06	3,62	0,94	4,00	0,97
28.	4,24	0,66	3,67	1,37	3,65	1,12	3,88	1,18	3,96	1,05	3,75	0,77	3,75	1,01	3,64	1,03	3,69	1,14	4,00	0,56
30.	3,65	0,79	3,33	1,37	3,24	1,05	3,59	1,04	3,62	0,92	3,36	1,02	3,54	0,87	3,58	1,03	3,52	0,99	3,50	1,10
31.	3,82	0,88	3,50	1,38	3,35	1,12	3,56	1,01	3,59	1,11	3,47	1,13	3,61	0,99	3,58	1,09	3,52	1,06	3,90	0,79
34.	4,00	0,79	3,50	1,38	3,44	1,05	3,63	1,10	3,64	1,00	3,39	0,93	3,64	0,91	3,39	1,12	3,24	1,02	3,70	0,92
35.	3,94	0,83	3,50	1,38	3,24	1,13	3,66	1,07	3,53	1,21	3,36	1,10	3,59	0,90	3,52	1,12	3,17	1,17	3,65	0,75
36.	4,12	0,78	3,50	1,38	3,47	1,05	3,81	1,06	3,92	1,06	3,69	0,79	3,84	0,88	3,64	1,08	3,45	1,09	3,75	0,85

Tablo 34'e bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki 6-10 yıl kıdeme sahip genel liselerdeki öğretmenler hariç bütün gruplarda en düşük ortalama sahip olan madde “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*” önermesini içeren 5. maddedir. Bu bulgu yaş değişkeni ile paralellik göstermektedir. Kıdem ve yaş birbiri ile ilişkili olduğundan bu sonucun çıkması beklenen bir sonuçtur.

6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan genel lise öğretmenlerinde ise en düşük ortalama sahip olan iki madde bulunmaktadır. Bu maddeler 30. madde “*Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.*” ve 35. maddedir “*Okul müdürü aldığı kararlarda öğretmenleri dikkate alır.*” ($\bar{x} = 3,24$). Ancak bu iki maddenin standart sapmalarına bakıldığında 35. maddede standart sapma oranının daha fazla olduğu görülmektedir ($ss=1,13 > ss=1,05$). Genel liselerde 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 35. madde için daha düşük ortalama sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenler müdürlerinin aldığı kararlarda kendi menfaatlerini hiçe saydığına dair inançları bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak, meslekte artık belirli bir kıdeme sahip olma, yeni başladıkları zaman kafalarında oluşturdukları ortamdan daha farklı ortamlarla karşılaşmaları güven düzeylerinde düşmeye neden olabilmektedir.

0-5 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalama sahip olan iki madde bulunmaktadır. Bu maddeler 17. “*Müdürün davranışlarında ve sözlerinde tutarlılık bulunmaktadır.*” ve 28. maddelerdir “*Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.*” ($\bar{x} = 4,24$). Bu bulgulara dayanarak, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenleri müdürlerinin alanındaki uzmanlık ve yeterliliğine dair yüksek düzeyde güven algısına sahiptir. Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre ise, en yüksek ortalama sahip olan madde 20. maddedir “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” ($\bar{x} = 4,33$).

6-10 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin cevapları arasında en yüksek ortalama 20. madde “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” sahiptir ($\bar{x} = 4,12$). Bu veriye dayanarak genel liselerdeki öğretmenlerin, müdürlerinin gerekli gördüğü durumlarda velilerle iletişim halinde olduğuna inandıkları söylenebilir. Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalama $\bar{x} = 3,94$ değeri ile 27. maddedir “*Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.*”.

11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin her iki lise türünde de verdikleri cevaplar arasında en yüksek ortalama sahip olan madde 19. maddedir “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” ($\bar{x}=4,09$; $\bar{x}=3,89$). Ayrıca bu madde, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında da en yüksek ortalama sahiptir ($\bar{x}=4,08$; $\bar{x}=4,00$). Bu bulguya dayanarak, mesleki kıdemi 11 yılın üstünde olan öğretmenlerin, müdürün yardımsever tutumuna dair olumlu algılarının olduğu söylenebilir. Bu bulguya etken olarak, belirli zaman diliminden sonra öğretmen-müdür iletişimi formal iletişim boyutunda kalmayıp informal iletişim olarakta gelişme göstermektedir. İnfomal iletişim sayesinde müdürün farklı yönlerini keşfetme olasılığı kaçınılmazdır.

21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin en yüksek ortalama sahip cevapları arasında farklılık bulunmaktadır. Genel liselerdeki öğretmenlerin 10.maddeye “*Müdür, politik ve kişisel çıkarlardan önce okulun ihtiyaçlarını karşılar.*” verdikleri cevap en yüksek ortalama sahiptir ($\bar{x}=3,83$). Bu bulguya göre, müdür okulun yararına olacak şeyleri kendi menfaatlerinin dışında tutarak, ön plana almaktadır. Mesleki ve teknik liselerde ise 27. “*Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.*” ve 28. maddelerin “*Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.*” ortalamaları en yüksek ve eşit bulunmaktadır ($\bar{x}=4,00$). Madde ortalamalarında eşitlik gösteren bu iki maddenin standart sapma oranlarına bakıldığında 27. maddenin 28. maddeye göre daha düşük bir ortalama sahip olduğu görülmektedir ($ss=0,97$; $ss=0,56$).

Tablo 35. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve üzeri Yıl (n=49)		0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve Üzeri Yıl (n=49)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	F	p	f	p	f	p	f	p
1.	0,69	0,50	-0,99	0,33	1,02	0,31	1,86	0,07	0,39	0,70	0,65	0,43	0,40	0,53	2,12	0,15	2,11	0,15	0,64	0,43
5.	1,04	0,31	0,39	0,70	0,24	0,81	-0,34	0,73	-0,59	0,56	0,00	0,96	1,40	0,24	3,55	0,06	1,84	0,18	0,24	0,63
9.	1,96	0,06	0,95	0,35	0,66	0,51	0,94	0,35	-0,52	0,60	1,38	0,25	2,23	0,14	0,39	0,54	0,08	0,78	1,67	0,20
10.	1,18	0,25	-0,38	0,70	1,28	0,20	0,68	0,50	-0,07	0,94	0,29	0,60	0,15	0,70	0,08	0,78	0,94	0,34	0,63	0,43
11.	1,45	0,16	0,32	0,75	1,07	0,29	1,14	0,26	-0,11	0,92	1,66	0,21	2,42	0,13	0,00	0,95	1,04	0,31	0,53	0,47
12.	1,74	0,10	0,71	0,48	1,97	0,05	-0,40	0,69	-0,09	0,93	1,66	0,21	4,71	*0,03	0,01	0,93	0,08	0,77	1,05	0,31
17.	1,89	0,07	-0,58	0,57	0,53	0,60	0,65	0,52	-1,00	0,32	0,38	0,55	0,04	0,84	1,22	0,27	0,03	0,87	3,43	0,07
19.	0,15	0,89	1,95	0,06	1,30	0,20	0,47	0,64	-0,74	0,47	0,17	0,69	3,30	0,07	2,95	0,09	0,05	0,83	0,82	0,37
20.	-0,54	0,59	1,18	0,25	0,67	0,51	-0,19	0,85	0,14	0,89	0,06	0,81	5,59	*0,02	0,46	0,50	1,64	0,20	0,65	0,43
21.	-0,12	0,91	-0,33	0,75	0,50	0,62	-0,15	0,88	-0,18	0,86	1,73	0,20	0,02	0,88	0,11	0,74	0,60	0,44	0,28	0,60
24.	1,26	0,22	0,06	0,95	1,69	0,10	0,25	0,81	-1,31	0,20	2,57	0,12	2,81	0,10	0,56	0,46	0,26	0,62	0,61	0,44
27.	1,26	0,22	-0,39	0,70	1,35	0,18	0,88	0,38	-1,37	0,18	2,57	0,12	0,08	0,78	0,08	0,77	0,05	0,82	0,62	0,44
28.	1,36	0,19	-0,80	0,43	1,07	0,29	0,54	0,59	-1,13	0,27	1,69	0,21	0,01	0,93	2,14	0,15	0,05	0,83	13,10	*0,00
30.	0,69	0,50	-1,39	0,17	1,33	0,19	-0,17	0,86	0,06	0,95	1,89	0,18	0,01	0,91	0,76	0,39	1,18	0,28	0,55	0,46
31.	0,67	0,51	-0,79	0,43	0,53	0,60	0,14	0,89	-1,38	0,18	1,10	0,31	0,29	0,59	0,13	0,72	0,25	0,62	2,82	0,10
34.	1,09	0,29	-0,70	0,49	1,29	0,20	1,15	0,25	-1,60	0,12	2,68	0,12	0,01	0,93	0,05	0,83	1,38	0,24	0,13	0,72
35.	0,94	0,36	-1,56	0,13	0,70	0,49	0,35	0,73	-1,61	0,11	1,98	0,17	0,03	0,85	0,13	0,72	1,11	0,30	4,04	0,05
36.	1,36	0,19	-1,32	0,19	1,15	0,25	0,97	0,34	-1,04	0,30	2,48	0,13	0,05	0,83	1,14	0,29	1,67	0,20	1,94	0,17

*p < 0,05

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Homojenlik testine bakıldığında ise, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre 12. “*Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” ve 20. “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” maddeler homojen dağılım göstermemektedir. Ayrıca 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin cevapları arasında sadece 28. maddede “*Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.*” homojen dağılım bulunmamaktadır. Bu maddelere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 36’da bulunmaktadır:

Tablo 36. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
12.	34,28	32,67	0,71	517,50
20.	34,71	32,22	0,56	503,00
28.	23,67	26,92	0,40	251,50

*p < 0,05

Tablo 36 incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre maddelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır. Yani, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplardan yöneticiye güven boyutuna ait anlamlı farklılık bulunmamakta, algılar birbirine benzerlik göstermektedir.

Tablo 37. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	0-5 Yıl (n=23)				6-10 Yıl (n=66)				11-15 Yıl (n=112)				16-20 Yıl (n=94)				21 ve Üzeri Yıl (n=49)			
	Genel Liseler (n=17)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=6)		Genel Liseler (n=34)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=32)		Genel Liseler (n=76)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=36)		Genel Liseler (n=61)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=33)		Genel Liseler (n=29)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=20)	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
2.	4,06	0,75	4,00	0,63	3,74	1,08	3,53	1,02	3,68	0,88	3,75	0,69	3,59	1,02	3,64	0,93	3,62	0,90	3,75	0,85
6.	3,71	0,85	3,17	0,75	3,79	0,95	3,22	0,97	3,53	0,96	3,25	0,97	3,49	0,94	3,48	1,12	3,41	1,12	3,75	0,55
7.	3,94	1,03	3,00	0,63	3,32	0,98	3,50	1,08	3,64	1,04	3,47	0,97	3,61	0,94	3,64	1,08	3,76	0,83	3,80	0,89
8.	4,12	1,05	3,83	0,75	3,97	0,63	4,00	0,88	4,00	0,75	3,81	0,75	3,92	0,74	3,88	0,89	3,90	0,90	4,05	0,39
13.	4,12	0,78	3,83	0,41	3,97	0,80	3,56	1,08	3,82	0,87	3,39	0,84	3,80	0,95	3,73	0,72	3,76	0,91	3,50	0,83
14.	3,76	1,03	3,83	0,75	3,50	0,93	3,50	1,05	3,61	1,05	3,44	0,94	3,70	0,82	3,55	0,87	3,55	1,09	3,65	0,75
15.	3,71	0,85	3,50	0,55	3,50	0,96	3,45	1,05	3,36	0,99	3,25	0,94	3,51	0,94	3,55	1,00	3,52	1,02	3,55	0,89
16.	4,00	0,87	3,33	1,21	3,59	1,02	3,47	1,02	3,72	0,83	3,50	0,81	3,70	0,94	3,70	0,98	3,59	1,15	3,60	0,94
18.	3,88	0,78	3,67	0,52	3,47	0,93	3,44	0,92	3,64	0,89	3,39	0,90	3,66	0,89	3,55	0,97	3,55	0,99	3,55	1,00
22.	3,65	0,79	3,67	0,82	3,71	0,72	3,59	0,91	3,66	0,95	3,39	0,87	3,66	0,83	3,82	0,92	3,59	0,87	3,85	0,93
25.	3,76	0,75	3,67	0,52	3,47	0,90	3,47	0,92	3,47	0,93	3,28	0,91	3,67	0,85	3,55	1,09	3,45	0,78	3,85	0,67
26.	3,47	0,80	3,50	0,55	3,21	1,07	2,91	1,28	3,16	1,02	2,81	1,12	3,07	1,05	2,88	1,17	2,72	0,96	3,20	0,95
29.	4,12	0,86	4,00	0,00	3,82	0,97	3,69	1,06	3,87	0,77	3,58	0,77	3,82	0,81	3,85	0,87	3,76	0,74	3,80	0,70
33.	4,24	0,75	3,83	0,41	3,91	0,83	3,63	0,75	3,83	0,72	3,64	0,76	3,85	0,83	3,76	0,83	3,59	0,82	3,95	0,76
37.	4,18	0,64	3,67	0,52	3,56	1,05	3,69	0,90	3,95	0,76	3,67	0,68	3,77	0,76	3,85	0,80	3,76	0,87	3,75	0,79

Tablo 37'ye bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki 0-5 yıl kıdeme sahip mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenler hariç bütün gruplarda en düşük ortalamaya sahip olan madde “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” önermesini içeren 26. maddedir. Sadece 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin olumlu düşünmesinin nedeni olarak, geçmiş deneyimlerinin az olması söylenebilir. Geçmişte yaşanan olumsuzluklardan dolayı meslektaşlara duyulan güven boyutunda zedelenmeler ve güvensizlikler meydana gelebilmektedir.

0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerde ise en düşük ortalamaya sahip olan madde “*Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.*” ($\bar{x} = 3,00$). Bu bulguya dayanarak mesleki ve teknik liselerde 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, diğer maddelere oranla meslektaşlarının dürüstlüğüne ve samimiyetine dair güven algıları daha düşük düzeydedir. Bu durumun sebebi olarakta, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin düşük olmasından dolayı meslektaşlarına karşı olumlu bir güven algısı oluşturmamaları gösterilebilir.

0-5 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalamasına 33. madde “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*” sahiptir ($\bar{x} = 4,24$). Bu veriye göre, öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenler, okuldaki diğer öğretmenlerin tecrübelerinden faydalandıkları söylenebilir. Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya sahip iki madde bulunmaktadır. Bu maddeler 2. madde “*Okuldaki öğretmenlere güvenirim.*” ve 29. maddedir “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir.*” ($\bar{x} = 4,00$). Ancak bu iki maddenin standart sapmalarına bakıldığında 2. maddede standart sapma oranının daha fazla olduğu görülmektedir ($ss=0,63 > ss=0,00$). Bu sonuca göre dikkat çeken bir bulgu olarak, 29. maddede öğretmen görüşleri arasında farklılık bulunmamaktadır. Yani mesleki ve teknik liselerde görev yapan 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin hepsi, öğretmenlerin mesleki konularda yeterli olduklarını düşünmektedir.

6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen görüşlerine göre her iki lise türünde de en yüksek ortalamaya sahip olan madde 8. maddedir “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*”. Bu bulguya göre, öğretmenler arasında sağlıklı ve seviyeli bir iletişim ortamı bulunduğu söylenebilir.

Tablo 38. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve Üzeri Yıl (n=49)		0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve Üzeri Yıl (n=49)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
2.	,17	0,87	0,79	0,43	-0,39	0,70	-0,22	0,83	-0,50	0,62	0,89	0,36	0,25	0,62	3,15	0,08	0,60	0,44	0,05	0,82
6.	1,37	0,18	2,43	*,02	1,42	0,16	0,03	0,98	-1,24	0,22	0,46	0,51	0,08	0,78	0,03	0,86	0,73	0,39	8,95	*,00
7.	2,09	0,05	-0,70	0,49	0,84	0,41	-0,14	0,89	-0,17	0,87	2,51	0,13	0,67	0,42	0,00	1,00	0,18	0,67	0,02	0,88
8.	0,61	0,55	-0,16	0,88	1,28	0,20	0,23	0,82	-0,72	0,48	0,28	0,60	2,81	0,10	0,29	0,59	0,88	0,35	5,50	*,02
13.	0,84	0,41	1,76	0,08	2,44	*,02	0,40	0,69	1,01	0,32	3,13	0,09	6,78	*,01	1,16	0,28	1,65	0,20	0,41	0,52
14.	-0,15	0,88	0,00	1,00	0,78	0,44	0,88	0,38	-0,35	0,73	1,68	0,21	1,29	0,26	0,06	0,81	0,40	0,53	1,31	0,26
15.	0,55	0,59	0,25	0,80	0,54	0,59	-0,18	0,86	-0,12	0,91	1,14	0,30	0,75	0,39	0,04	0,85	0,00	0,99	0,17	0,68
16.	1,46	0,16	0,48	0,64	1,35	0,18	0,04	0,97	-0,04	0,97	0,51	0,48	0,30	0,59	0,02	0,89	0,03	0,87	0,63	0,43
18.	0,63	0,54	0,14	0,89	1,41	0,16	0,55	0,58	0,01	1,00	0,14	0,71	0,40	0,53	0,02	0,89	0,19	0,66	0,03	0,87
22.	-0,05	0,96	0,56	0,58	1,44	0,15	-0,87	0,39	-1,02	0,32	0,20	0,66	3,18	0,08	0,00	0,96	0,07	0,79	0,04	0,85
25.	0,29	0,77	0,01	0,99	1,05	0,30	0,62	0,54	-1,87	0,07	0,38	0,55	0,35	0,56	0,13	0,72	1,45	0,23	2,18	0,15
26.	-0,08	0,94	1,04	0,30	1,66	0,10	0,79	0,43	-1,71	0,09	1,06	0,32	0,97	0,33	1,10	0,30	0,59	0,44	0,24	0,63
29.	0,33	0,74	0,55	0,59	1,83	0,07	-0,16	0,87	-0,20	0,85	6,99	*,02	0,76	0,39	1,02	0,31	0,00	1,00	0,00	0,98
33.	1,23	0,23	1,47	0,15	1,28	0,20	0,53	0,60	-1,57	0,12	1,43	0,25	0,02	0,89	1,00	0,32	0,00	0,96	1,05	0,31
37.	1,76	0,09	-0,53	0,60	1,88	0,06	-0,47	0,64	0,04	0,97	0,06	0,81	0,39	0,53	0,02	0,89	0,23	0,64	0,30	0,59

*p < 0,05

Tablo 38'e göre, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre 6. maddede *"Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler."*; 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre ise 13. madde *"Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar."* anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu maddelere göre öğretmenlerin meslektaşlarına güven boyutunda genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında farklılık bulunmaktadır. Her iki maddede de genel liselerdeki öğretmenlerin cevaplarının ortalaması daha yüksektir. Genel liselerde, mesleki ve teknik liselere oranla daha ılımlı bir iletişim ortamının varlığı bu sonuçta etken olabilmektedir. Ayrıca mesleki ve teknik liselerde öğretmenler arasında ortak paylaşım alanının az olması, daha çok atölyelerde çalışılması iletişimde kopuklukların olmasına neden olmaktadır.

Homojenlik testi sonucuna göre, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 29. madde *"Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir."*; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 13. madde *"Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar."*; 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında ise 6. madde *"Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler."* ile 8. maddede *"Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum."* homojen dağılım görülmemektedir. Homojen dağılım göstermeyen bu maddeler için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 39'da verilmektedir:

Tablo 39. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
6.	24,09	26,32	0,54	263,50
8.	24,57	25,62	0,75	277,50
13.	36,82	29,97	0,12	431,00
29.	12,53	10,50	0,47	42,00

* $p < 0,05$

Tablo 39 sonuçlarına göre, mesleki kıdem değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaş boyutunda verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. 6. ve 8. maddeye verilen cevapların sıra ortalamaları mesleki ve teknik liselerde yüksek iken, 13. ve 29. maddeye verilen cevapların sıra ortalamaları genel liselerde daha yüksek bulunmaktadır. Ancak bu değerler arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 40. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	0-5 Yıl (n=23)				6-10 Yıl (n=66)				11-15 Yıl (n=112)				16-20 Yıl (n=94)				21 ve Üzeri Yıl (n=49)			
	Genel Liseler (n=17)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=6)		Genel Liseler (n=34)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=32)		Genel Liseler (n=76)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=36)		Genel Liseler (n=61)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=33)		Genel Liseler (n=29)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=20)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
3.	2,71	0,85	2,67	1,03	2,94	1,10	2,84	1,14	2,89	1,09	2,78	0,93	2,97	1,09	3,00	0,83	3,24	0,83	2,95	1,05
4.	3,00	0,71	3,17	0,75	3,12	0,81	3,22	0,87	3,05	0,88	3,31	0,71	3,07	0,91	3,21	0,74	3,34	0,61	3,70	0,57
23.	2,47	1,01	2,67	1,51	2,77	1,07	2,60	1,01	2,72	1,07	2,75	0,91	2,61	1,00	2,48	0,91	2,86	0,83	2,95	0,76
32.	3,35	0,61	3,67	0,82	3,03	0,76	3,06	0,84	3,14	0,87	3,14	0,87	3,18	0,89	3,15	0,83	3,03	0,73	3,40	1,05
38.	2,53	0,87	2,67	1,21	2,88	1,04	2,66	1,12	2,76	1,00	2,69	1,14	2,74	1,06	2,64	0,99	3,28	0,96	3,15	1,18

Tablo 40'a bakıldığında, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri hariç, diğer bütün mesleki kıdem gruplarında bulunan öğretmenlerin görüşlerine göre en düşük ortalamaya sahip 23. maddedir *“Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.”* . 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmen cevapları arasında en düşük ortalama 38. maddede *“Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.”* bulunmaktadır ($\bar{x} = 2,69$). İki maddeye de bakıldığında, öğrencilerin dürüstlüğüne dair duyulan bir şüphe bulunmaktadır. Bunun nedeni olarakta, öğrencilerin davranışları etkilidir.

Ayrıca 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevapları arasında 23. madde ile eşit ortalamaya sahip 3. *“Okuldaki öğrencilere güvenirim.”* ve 38. maddeler *“Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.”* bulunmaktadır ($\bar{x} = 2,67$). Madde ortalamalarında eşitlik gösteren bu maddelerin standart sapma oranlarına bakıldığında en yüksek değer ile 23. maddeye aittir ($ss=1,51$). Dolayısıyla madde ortalamasında da en düşük değere sahip madde 23. maddedir. Yine öğrencilere karşı duyulan bir güvensizlik görülmektedir.

21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevapları arasında 23. madde ile eşit ortalamaya sahip 3. *“Okuldaki öğrencilere güvenirim.”* bulunmaktadır ($\bar{x} = 2,95$). Madde ortalamalarında eşitlik gösteren bu iki madde arasında standart sapma oranları karşılaştırıldığında en yüksek değer 3. maddeye aittir ($ss=1,05 > ss= 0,76$). Bu gruptaki en düşük ortalama da 3. maddeye ait olmaktadır.

0-5 yıl mesleki kıdeme sahip genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaba göre en yüksek madde ortalaması 32. maddeye *“Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.”* ait olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 3,35$; $\bar{x} = 3,67$). Bu sonuca göre, 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler öğrenci velilerinin desteğine güvendikleri ve onların yardımsever bir tutum sergilediklerine inandıkları söylenebilir.

6-10 yıl mesleki kıdeme sahip genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaba göre en yüksek madde ortalaması 4. maddeye “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ait olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 3,12$; $\bar{x} = 3,22$).

11-15 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplar arasında en yüksek ortalamaya sahip madde 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin cevapları ile benzerlik göstermektedir ($\bar{x}=3,14$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerde ise 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,31$).

16-20 yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin cevaplarına göre en yüksek ortalama 32. maddede “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,18$). 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip mesleki ve teknik lise öğretmenleri ile 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip bütün öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında en yüksek ortalamaya sahip madde 4. maddedir “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,21$; $\bar{x} = 3,34$; $\bar{x} = 3,70$). Bütün bu cevaplar dikkate alındığında kıdem yılları dikkate alınmaksızın, öğretmenlerin öğrenci ailelerine güvendikleri görülmektedir. Bunun nedeni olarak, öğrenciye duyulan güvensizliğin telafisi olabilmesi durumu etken olabilir.

Tablo 41. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve üzeri Yıl (n=49)		0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve üzeri Yıl (n=49)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
3.	0,09	0,93	0,35	0,73	0,56	0,58	-0,15	0,88	1,08	0,28	0,12	0,74	0,09	0,76	0,67	0,42	5,12	*0,03	1,60	0,21
4.	-0,49	0,63	-0,49	0,63	-1,51	0,13	-0,79	0,43	-2,05	0,05	0,56	0,46	1,55	0,22	0,01	0,93	1,99	0,16	1,13	0,29
23.	-0,36	0,72	0,66	0,51	-0,13	0,90	0,58	0,56	-0,38	0,71	2,03	0,17	0,01	0,94	1,13	0,29	0,35	0,55	0,56	0,46
32.	-1,00	0,33	-0,17	0,87	0,03	0,97	0,15	0,88	-1,44	0,16	1,13	0,30	0,26	0,61	0,52	0,47	0,27	0,61	4,68	*0,04
38.	-0,30	0,77	0,85	0,40	0,32	0,75	0,45	0,65	0,41	0,68	1,50	0,24	0,23	0,63	1,95	0,17	0,20	0,65	3,26	0,08

*p < 0,05

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait t testi sonuçları Tablo 41’de verilmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yani, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında ciddi farklılıklar bulunmamaktadır.

16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen görüşleri arasında 3. maddede “Okuldaki öğrencilere güvenirim.” ($p < 0,05$); 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen görüşleri arasında ise 32. maddede “Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.” homojen dağılım görülmemektedir. Bunun için bu iki maddeye Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 42’de yer almaktadır:

Tablo 42. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
3.	47,37	47,74	0,95	998,50
32.	22,47	28,68	0,11	216,50

*p < 0,05

Bu bulguya dayanarak mesleki kıdem yılına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutundaki maddelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğrencilere ve öğrenci velilerinin desteklerine güvenleri arasında anlamlı farklılık görülememektedir.

Tablo 43. Kıdem Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Güvenin Boyutları	0-5 Yıl (n=23)				6-10 Yıl (n=66)				11-15 Yıl (n=112)				16-20 Yıl (n=94)				21 ve Üzeri Yıl (n=49)			
	Genel Liseler (n=17)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=6)		Genel Liseler (n=34)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=32)		Genel Liseler (n=76)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=36)		Genel Liseler (n=61)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=33)		Genel Liseler (n=29)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=20)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
Yöneticiye Güven	4,00	0,49	3,56	1,02	3,63	0,76	3,70	0,91	3,80	0,79	3,60	0,70	3,68	0,77	3,57	0,84	3,54	0,91	3,74	0,74
Meslektaş Güven	3,91	0,61	3,63	0,29	3,64	0,70	3,51	0,75	3,66	0,66	3,44	0,60	3,65	0,68	3,63	0,77	3,57	0,75	3,71	0,58
Paydaşlara Güven	2,81	0,59	2,97	0,85	2,95	0,63	2,88	0,76	2,92	0,75	2,93	0,66	2,91	0,71	2,90	0,53	3,15	0,54	3,23	0,69

Tablo 43 incelendiğinde, kıdem değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin maddelerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip boyut, yöneticiye güven boyutudur ($\bar{x} = 4,00$). Tüm tablo dikkate alındığında en yüksek ortalamaya sahip değer olarak bu grup bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yıllarında güvenme eğilimde olmaları gösterilebilir. Çimen (2007)'in yaptığı araştırma sonuçları incelendiğinde, 1-5 yıl arasında çalışanların üste güvenleri uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarakta, işsizlik sorunu karşısında bir yer edinmenin etkileri verilmiştir. Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya sahip boyut meslektaşlara güven boyutudur ($\bar{x} = 3,63$). Bunun nedeni olarakta, mesleki ve teknik liselerde öğretmenler daha çok atölyeler vakit geçirmektedirler. İlk yıllarında en çok iletişimde oldukları meslektaşlarıdır. Bu yüzden bu gruba ait güven algılarının yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip genel liselerdeki öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip boyut meslektaşlara güven boyutudur ($\bar{x} = 3,64$). Yöneticiye güven boyutuna bakıldığında ise, meslektaşlara çok yakın bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 3,63$). Mesleki ve teknik liselerde ise bu boyutlar arasındaki ortalamalar arasında daha fazla farklılık bulunmaktadır. Bu lise türlerinde en yüksek ortalamaya sahip olan boyut, yöneticiye güven boyutudur ($\bar{x} = 3,70$). Meslektaşlara güven boyutuna ait ortalama ise $\bar{x} = 3,51$ 'dir. Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenler, atölyelerde öğrencilerle çalıştıklarından öğretmenler ile paylaşımları azdır. Bu yüzden güven oluşturma konusunda sıkıntılar yaşanabileceği düşünülmektedir.

11-15 yıl mesleki kıdeme sahip genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek güven algısı yöneticiye güven boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,80$; $\bar{x} = 3,60$). Bu iki lise türünde en yüksek ortalamaya sahip boyut olarak yöneticiye güven boyutu yer almasına rağmen, genel liselerdeki güven

algısı, mesleki ve teknik liselerdeki güven algısından daha fazladır. Genel liselerdeki meslektaşlara güven boyutu ikinci sırada olmasına rağmen ortalama olarak mesleki ve teknik liselerdeki yöneticiye güven boyutuna ait ortalamadan daha yüksek bir değere sahiptir ($\bar{x}=3,66 > \bar{x} = 3,60$).

16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşlerine göre sonuçlar incelendiğinde, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde farklılık görülmektedir. Genel liselerdeki öğretmenlerin cevaplarına göre en yüksek ortalama sahip boyut yöneticiye güven boyutu iken ($\bar{x} = 3,68$); mesleki ve teknik liselerde meslektaşlara güven boyutudur ($\bar{x} = 3,63$). Ancak bu grupta yöneticiye güven boyutu ile meslektaşlara güven boyutuna ait ortalamalar birbirine yakın değerlere sahiptir.

21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin cevaplarına göre, genel liselerde en yüksek ortalama meslektaşlara güven boyutuna ait iken ($\bar{x} = 3,57$); mesleki ve teknik liselerde en yüksek ortalama yönetici boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,74$). Bu iki boyutun bulundukları lise türlerine göre en yüksek ortalama sahip olmalarına rağmen, aralarında kayda değer bir fark bulunmaktadır. Burada da mesleki ve teknik liselerde meslektaş boyutunun en yüksek bulunmamasının nedeni olarak, iletişimin sadece formal düzeyde kalması söylenebilir.

Tablo 43 genel olarak incelendiğinde, mesleki kıdem yılına bakılmaksızın tüm lise türlerinde en düşük ortalama sahip boyut paydaşlara güven boyutudur. Tüm değerler kararsızlık düzeyinde yer almaktadır. Verilen değerler incelendiğinde, 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri en olumlu olandır ($\bar{x} = 3,15$; $\bar{x} = 3,23$). Bunun nedeni olarak, eğitim sisteminde daha uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin kendilerini örgütle bütünleştirmeleri gösterilebilir. Buna dayanarak, örgütte bulunan bütün unsurlara karşı güven duygusu geliştirmiş olmaları ile ilişkilendirilebilir.

Tablo 44. Kıdem Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları

Örgütsel Güvenin Boyutları	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve üzeri Yıl (n=49)		0-5 Yıl (n=23)		6-10 Yıl (n=66)		11-15 Yıl (n=112)		16-20 Yıl (n=94)		21 ve Üzeri Yıl (n=49)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	P
Yöneticiye Güven	1,38	0,18	-,35	0,73	1,31	0,19	0,64	0,53	-,81	0,42	4,37	0,05	0,45	0,51	1,04	0,31	0,17	0,68	0,25	0,62
Meslektaş Güven	1,08	0,29	0,71	0,48	1,70	0,09	0,18	0,86	-,70	0,49	1,50	0,23	0,55	0,46	0,21	0,65	0,13	0,72	0,12	0,74
Paydaşlara Güven	-,49	0,63	0,42	0,67	-,12	0,91	0,10	0,92	-,44	0,66	1,78	0,20	1,68	0,20	0,03	0,86	3,31	0,07	1,61	0,21

*p < 0,05

Tablo 44 incelendiğinde, kıdem değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait t testi sonuçları görülmektedir.

Verilere bakıldığında, örgütsel güvenin alt boyutlarına göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevapları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yani, genel liselerde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdem yılına göre farklılık bulunmamaktadır. Parker (2009)'ın çalışmasında da benzer sonuçlar yer almaktadır. Kıdem değişkeninin örgütsel güven algısı üzerinde etkisinin olmadığı belirtilmektedir. Bir başka sonuç Yüksel'in 2009 yılında yaptığı çalışmada da yer almaktadır.

Araştırma ile benzer bulgulara sahip çalışmaların yanı sıra farklı sonuçlar elde edilen araştırmalarda bulunmaktadır. Aktuna (2007)'nın yaptığı çalışmada 1-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar ile 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farkın 1-15 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanların lehine daha olumlu olduğu söylenebilmektedir. Aktuna bunun nedeni olarak, işe yeni başlayanların “nihayet bir iş buldum” düşüncesinden dolayı algılamalarının daha olumlu olmasını belirtmektedir.

Homojenlik testi sonuçları incelendiğinde ise, tüm boyutların homojen dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu yüzden hiçbir boyuta Mann-Whitney U Testi yapmaya gerek kalmamıştır.

Tablo 45. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	1 - 20 Kişi (n=8)				21-40 Kişi (n=36)				41 – 60 Kişi (n=43)				61-80 Kişi (n=90)				81 ve Üzeri Kişi (n=167)			
	Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=5)		Genel Liseler (n=35)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=1)		Genel Liseler (n=33)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=10)		Genel Liseler (n=78)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=12)		Genel Liseler (n=68)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=99)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
1.	3,67	2,31	4,00	0,71	3,97	1,22	4,00	-	4,03	0,95	2,90	1,60	3,74	1,12	3,75	1,06	3,78	1,12	3,70	1,15
5.	2,67	1,53	3,60	1,14	3,43	1,12	2,00	-	3,42	1,03	2,40	1,26	3,13	1,15	3,50	0,90	3,10	1,21	3,21	0,99
9.	4,00	1,00	4,00	0,71	3,71	0,99	4,00	-	4,18	0,73	2,70	1,57	3,71	1,03	3,83	0,83	3,41	0,98	3,55	0,96
10.	3,67	2,31	4,00	0,71	3,91	1,07	4,00	-	4,03	0,95	3,30	1,26	3,83	1,20	3,92	0,79	3,68	0,95	3,69	1,08
11.	3,33	0,58	3,60	0,55	3,89	0,99	3,00	-	4,03	0,73	2,90	1,29	3,77	0,90	3,83	0,83	3,60	0,88	3,64	0,98
12.	3,67	2,31	3,80	0,84	4,03	0,86	4,00	-	4,06	0,75	3,30	1,49	3,74	0,93	3,92	1,08	3,81	1,08	3,70	0,86
17.	3,67	2,31	4,00	0,71	3,69	1,41	4,00	-	3,70	0,98	3,20	1,32	3,69	1,11	3,58	1,00	3,34	1,22	3,54	1,14
19.	3,33	0,58	3,80	0,84	4,00	0,80	3,00	-	4,42	0,56	3,60	1,07	4,03	0,81	4,17	0,83	3,87	0,90	3,86	0,81
20.	3,67	1,53	4,20	0,45	4,17	0,62	4,00	-	4,03	0,77	3,50	1,35	3,96	0,84	4,08	0,79	3,85	0,87	3,89	0,95
21.	4,33	1,15	3,20	0,84	3,97	0,82	4,00	-	3,85	0,97	3,40	1,17	3,86	1,00	3,83	0,83	3,66	1,05	3,89	0,91
24.	3,67	1,53	4,00	0,71	3,94	0,91	4,00	-	4,03	0,92	2,90	1,60	3,55	1,01	3,50	0,90	3,59	1,22	3,66	1,12
27.	3,00	2,00	4,20	0,45	3,97	1,12	4,00	-	4,06	0,86	3,30	1,49	3,87	0,89	3,58	1,08	3,76	1,08	3,84	0,99
28.	3,67	2,31	4,00	0,71	3,74	1,27	3,00	-	4,12	0,78	3,00	1,57	3,96	0,92	3,75	0,75	3,62	1,08	3,87	0,89
30.	3,33	1,15	3,20	0,84	3,57	1,07	3,00	-	3,67	0,69	2,70	1,34	3,67	0,85	3,67	0,78	3,28	1,01	3,58	1,03
31.	3,33	2,08	3,80	1,10	3,74	1,09	4,00	-	3,58	1,17	3,20	1,55	3,50	0,95	3,25	0,87	3,56	1,06	3,66	1,01
34.	3,00	1,73	4,00	0,71	3,89	1,08	4,00	-	3,91	0,80	2,90	1,45	3,47	0,89	3,42	0,79	3,43	1,03	3,55	1,02
35.	3,33	1,15	3,80	1,10	3,66	1,16	4,00	-	3,70	0,88	2,80	1,55	3,51	1,08	3,25	0,87	3,26	1,15	3,62	1,00
36.	3,67	2,31	4,00	0,71	3,86	1,06	4,00	-	3,97	0,95	3,10	1,37	3,86	0,96	3,50	0,90	3,56	0,98	3,78	0,93

Tablo 45 incelendiğinde, 1-20 ve 61-80 kişi arasında öğretmen bulunan mesleki ve teknik liselerdeki öğretmen cevapları hariç diğer bütün gruplarda en düşük ortalamaya sahip madde 5. maddedir “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*” Bu bulguya dayanarak, müdürlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilgi göstermediğine ilişkin genel bir yargı bulunduğu söylenebilir.

1-20 kişi arasında öğretmen bulunduran mesleki ve teknik liselerde en düşük ortalamaya sahip “*Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.*” önermesi ile 21. madde ve “*Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.*” önermesi ile 30. maddedir ($\bar{x}=3,20$). Bu iki maddeye ait standart sapma ortalamaları da birbirine eşit bulunmaktadır ($ss= 0,84$). Öğretmenlerin cevapları katılıyorum düzeyine yakın kararsızlık belirtmektedir. Küçük okullarda öğretmen-yönetici arasındaki ilişkiler daha sıcak olabilmektedir. Ortak paylaşım, işbirliği ve yardımseverlik olasılığı daha da artmaktadır. Buna dayanarak, öğretmenlerin müdürlerini işbirliğine yönlendirici olarak algılamaları normal sayılabilir.

61-80 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı mesleki ve teknik liselerde ise en düşük ortalamaya sahip 31. madde “*Müdür ile kırılmaları, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorunumuz yok.*” ve 35. maddedir “*Okul müdürü aldığı kararlarda öğretmenleri dikkate alır.*” ($\bar{x} = 3,25$). Bu iki maddeye ait standart sapma ortalamaları da birbirine eşit bulunmaktadır ($ss= 0,87$). 61-80 kişi arasında öğretmenin olduğu okullar kalabalık olduğundan güven ortamını oluşturmak ve korumak daha da güç hale gelecektir. Müdür kararlarda her öğretmenin inisiyatifini düşünebilecek konumda olamayabilir.

1-20 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerde en yüksek ortalamaya sahip olan madde 21. maddedir “*Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.*” ($\bar{x} = 4,33$). Bu sonuca göre, müdür gerçek yaşantısı ile iş yaşantısını birbirinden ayırabilecek kadar mesleğinde uzman olduğu görüşü belirtilebilir. Ancak bu veri genel liselerde en yüksek ortalamaya sahipken mesleki ve teknik liselerde en düşük ortalamaya sahiptir. Mesleki ve teknik liselerde ise, en yüksek ortalamaya sahip iki madde bulunmaktadır. Bunlardan biri 20. madde “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*”; diğeri ise 27. maddedir “*Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.*” ($\bar{x} = 4,20$). Bu iki maddeye ait

standart sapma oranlarına bakıldığında herhangi bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (ss= 0,45). Okul müdürü ile kurulan rahat iletişim sayesinde, dürüstlüğüne dair olumlu algıların gelişmesi beklenen bir sonuçtur.

21-40 kişi öğretmenin bulunduğu genel liselerde ise en yüksek ortalamaya sahip madde “Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.” önermesi ile 20. maddedir ($\bar{x} = 4,17$). Mesleki ve teknik liselerde 21-40 kişi öğretmenin bulunduğunu belirten sadece bir öğretmen olduğundan bu gruba dair değerlendirme yapmak pek sağlıklı bulunmamaktadır. Bu yüzden 21-40 kişi öğretmenin bulunduğu mesleki ve teknik liselere ait grup, kişi sayısı azlığından değerlendirmeye dahil edilmemektedir.

41-60 ve 61-80 arası öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde olarak 19. madde “Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.” bulunmaktadır. Bu veriye dayanarak öğretmenlerin, müdürlerinin yardıma muhtaç insanlara yardımcı olduğuna dair olumlu bir algıya sahip olduğu savunulabilir.

81 ve üzeri öğretmenin bulunduğu genel liselerde en yüksek madde ortalaması yine 19. madde için sağlanmaktadır ($\bar{x} = 3,87$). Mesleki ve teknik liselerde ise, en yüksek ortalamaya sahip iki madde bulunmaktadır. Bunlardan biri 20. madde “Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.”; diğeri ise 21. maddedir “Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.” ($\bar{x} = 3,89$). Madde ortalamaları eşit olan bu iki maddeye bakıldığında standart sapması az olan 21. madde en yüksek ortalamaya sahiptir (ss=0,91< ss= 0,95).

Tablo 46. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n= 43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)		1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n= 43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	P	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
1.	-0,31	0,76	-0,02	0,98	2,78	*0,01	-0,02	0,99	0,46	0,65	8,95	*0,02	-	-	6,91	*0,01	0,14	0,71	0,03	0,87
5.	-1,00	0,36	1,26	0,22	2,61	*0,01	-1,06	0,29	-0,64	0,52	0,26	0,63	-	-	1,31	0,26	0,87	0,35	3,41	0,07
9.	0,00	1,00	-0,29	0,78	4,21	*0,00	-0,41	0,68	-0,88	0,38	0,43	0,54	-	-	15,00	*0,00	1,57	0,21	0,39	0,53
10.	-0,31	0,76	-0,08	0,94	1,97	0,06	-0,23	0,82	-0,06	0,95	8,95	*0,02	-	-	0,83	0,37	2,54	0,12	0,75	0,39
11.	-0,66	0,54	0,88	0,39	3,55	*0,00	-0,23	0,82	-0,23	0,82	0,12	0,74	-	-	4,41	*0,04	0,06	0,81	0,13	0,72
12.	-0,12	0,91	0,03	0,97	2,19	*0,03	-0,59	0,56	0,74	0,46	7,52	*0,03	-	-	11,95	*0,00	0,34	0,56	2,48	0,12
17.	-0,31	0,76	-0,22	0,83	1,29	0,20	0,32	0,75	-1,07	0,29	8,95	*0,02	-	-	0,99	0,33	0,01	0,93	1,81	0,18
19.	-0,84	0,43	1,23	0,23	3,23	*0,00	-0,56	0,58	0,07	0,95	0,52	0,50	-	-	10,88	*0,00	0,00	0,97	0,88	0,35
20.	-0,77	0,47	0,27	0,79	1,58	0,12	-0,47	0,64	-0,25	0,80	5,63	0,06	-	-	7,26	*0,01	0,35	0,56	0,07	0,79
21.	1,63	0,16	-0,03	0,97	1,22	0,23	0,08	0,93	-1,49	0,14	0,67	0,45	-	-	0,77	0,38	0,29	0,59	4,10	0,05
24.	-0,43	0,68	-0,06	0,95	2,84	*0,01	0,17	0,87	-0,37	0,71	2,63	0,16	-	-	8,02	*0,01	0,26	0,61	1,27	0,26
27.	-1,36	0,22	-0,03	0,98	2,03	0,05	1,02	0,31	-0,46	0,65	3,91	0,10	-	-	7,90	*0,01	1,45	0,23	1,61	0,21
28.	-0,31	0,76	0,58	0,57	3,09	*0,00	0,76	0,45	-1,64	0,10	8,95	*0,02	-	-	7,52	*0,01	0,08	0,79	7,58	*0,01
30.	0,19	0,86	0,53	0,60	3,06	*0,00	0,00	1,00	-1,84	0,07	0,67	0,45	-	-	10,24	*0,00	0,03	0,86	0,02	0,88
31.	-0,43	0,69	-0,23	0,82	,82	0,42	0,86	0,39	-0,60	0,55	2,17	0,19	-	-	3,24	0,08	0,04	0,84	0,72	0,40
34.	-1,19	0,28	-0,10	0,92	2,84	*0,01	0,21	0,83	-0,74	0,46	5,25	0,06	-	-	5,88	*0,02	0,13	0,72	0,08	0,78
35.	-0,57	0,59	-0,29	0,77	2,33	*0,03	0,80	0,42	-2,10	*0,04	0,13	0,73	-	-	6,27	*0,01	0,41	0,53	2,70	0,10
36.	-0,31	0,76	-0,13	0,90	2,28	*0,03	1,21	0,23	-1,46	0,15	8,95	*0,02	-	-	3,20	0,08	0,14	0,71	1,69	0,20

*p < 0,05

Tablo 46’da öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin yöneticilerine yönelik güven boyutuna ait t testi sonuçları bulunmaktadır. Tabloya göre, anlamlı farklılık sadece 41-60 kişi öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında bulunmaktadır. Ayrıca 81 ve üzeri öğretmenin bulunduğu liselerde de sadece 35. madde “Okul müdürü aldığı kararlarda öğretmenleri dikkate alır.” için anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler genel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek güvene sahiptir. Bunun nedeni olarak, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin daha çok kendi bölümlerindeki değişimler ve kararlar ile ilgilenmekte olmaları etken olabilir. Genel liselerde ise, daha geniş bir alan olan okulun tamamı ile ilgili kararlar tüm öğretmenleri etkilemektedir.

Homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında ise, homojen dağılım göstermeyen birçok maddenin bulunduğu görülmektedir. Bu maddelere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları, öğretmen sayısını belirten gruplara göre ayrı ayrı tablolar ile aşağıda verilmektedir.

Tablo 47’de 1-20 arası öğretmenin bulunduğu liselere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları bulunmaktadır:

Tablo 47. 1-20 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
1.	5,00	4,20	0,64	6,00
10.	5,00	4,20	0,64	6,00
12.	5,00	4,20	0,64	6,00
17.	5,00	4,20	0,64	6,00
28.	5,00	4,20	0,64	6,00
36.	5,00	4,20	0,64	6,00

* $p < 0,05$

Tablo 47’deki verilere göre, 1-20 arası öğretmenlerin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Ayrıca homojen dağılım göstermeyen tüm maddelerin anlamlılık düzeyi birbirine eşit bulunmuştur ($p=0,64$). Bunun nedeni olarak bu grupta yer alan öğretmen sayısının az olması fikirlerin benzerlik göstermesini etkileyebilmektedir.

Tablo 48’de 41-60 arası öğretmenin bulunduğu liselere ait Mann-Whitney U Testi sonuçlarını verilmektedir:

Tablo 48. 41-60 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
1.	24,09	15,10	*0,04	96,00
9.	24,77	12,85	*0,01	73,50
11.	24,74	12,95	*0,01	74,50
12.	23,33	17,60	0,17	121,00
19.	24,27	14,50	*0,02	90,00
20.	22,89	19,05	0,36	135,50
24.	24,09	15,10	*0,04	96,00
27.	23,38	17,45	0,16	119,50
28.	24,17	14,85	0,03	93,50
30.	24,27	14,50	*0,02	90,00
34.	24,18	14,80	*0,03	93,00
35.	23,83	15,95	0,06	104,50

* $p < 0,05$

Öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin yöneticilerine güven boyutunda yer alan bazı maddelere göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu maddeler:

1. madde “*Müdürün sözüne güvenirim.*” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin

yöneticilerine dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması= 24,09 > Sıra Ortalaması= 15,10).

9. madde “*Müdür, öğretmen ve diğer personel okulun daha iyi olması için birlikte çalışırlar.*” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenler okulda ekip çalışmasına daha çok önem verildiğine inanmaktadırlar (Sıra Ortalaması=24,77 > Sıra Ortalaması= 12,85).

11. madde “*Müdür, öğretmenlerin uzmanlığına güvenir.*” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin uzmanlığına dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması=24,74 > Sıra Ortalaması= 12,95).

19. madde “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin yardımseverlik özelliğine yönelik güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması=24,27 > Sıra Ortalaması= 14,50).

24. madde “*Okul müdürü ile öğretmenler rahatça iletişim kurabilir.*” önermesi ile anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Genel liselerde görev yapan öğretmenler mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere göre okul müdürleri ile açıkça iletişime girebildiklerini yönelik daha olumlu algıya sahiptir (Sıra Ortalaması=24,09 > Sıra Ortalaması= 15,10).

30. madde “*Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.*” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin uzmanlığına yönelik güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması=24,27 > Sıra Ortalaması= 14,50).

34. madde “*Okul müdürü öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilenir.*” önermesi ile anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Genel liselerde görev yapan öğretmenler mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere göre okul müdürleri ile açıkça

iletişime girebildiklerine ve yardımsever bir tutumla karşılaştıklarına yönelik daha olumlu algıya sahiptir (Sıra Ortalaması=24,18 > Sıra Ortalaması= 14,80).

Tüm bu anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, genel liselerdeki öğretmenlerin müdürleri ile daha açık ve daha rahat iletişimde olmaları etken olmaktadır. Bu sayede birbirlerini daha iyi tanıyarak olumlu düşünceler geliştirmektedirler.

Tablo 49’da 81 ve üzeri öğretmenin bulunduğu liselere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları gösterilmektedir:

Tablo 49. 81 ve Üzeri Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
28.	77,57	88,42	0,13	2,93

*p < 0,05

Tablo 49’da belirtilen verilere göre, 81 ve üzeri öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Ancak mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına ait sıra ortalamalarının genel liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara ait sıra ortalamalarından yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 50. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	1 - 20 Kişi (n=8)				21-40 Kişi (n=36)				41 – 60 Kişi (n=43)				61-80 Kişi (n=90)				81 ve Üzeri Kişi (n=167)			
	Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=5)		Genel Liseler (n=35)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=1)		Genel Liseler (n=33)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=10)		Genel Liseler (n=78)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=12)		Genel Liseler (n=68)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=99)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
2.	4,00	1,00	3,80	0,84	3,86	1,12	4,00	-	4,12	0,65	3,30	1,16	3,63	0,91	3,83	0,83	3,44	0,95	3,69	0,84
6.	3,33	2,08	3,60	1,14	3,51	1,07	4,00	-	3,97	0,81	3,00	1,41	3,55	0,96	3,50	0,90	3,40	0,90	3,38	0,91
7.	4,00	1,73	4,20	0,84	3,34	1,11	4,00	-	3,97	0,81	3,10	1,20	3,64	0,88	3,33	0,98	3,56	1,03	3,59	0,99
8.	4,33	1,15	3,80	0,45	3,91	0,78	5,00	-	4,18	0,68	3,90	0,32	3,95	0,79	4,42	0,90	3,90	0,78	3,85	0,79
13.	4,33	1,15	3,20	1,30	3,89	0,90	4,00	-	4,18	0,64	3,60	0,97	3,81	0,85	3,50	0,90	3,71	0,96	3,58	0,83
14.	4,33	1,15	3,80	0,84	3,49	1,07	4,00	-	4,06	0,79	3,30	1,06	3,55	1,00	3,42	1,00	3,53	0,91	3,56	0,89
15.	4,00	1,00	3,80	1,10	3,23	1,17	4,00	-	3,82	0,77	3,20	1,23	3,55	0,96	3,42	1,08	3,31	0,89	3,43	0,92
16.	4,33	1,15	3,80	0,84	3,60	1,01	4,00	-	4,00	0,75	3,20	1,23	3,72	1,01	3,58	0,90	3,56	0,87	3,57	0,93
18.	3,33	2,08	3,60	0,55	3,46	1,07	4,00	-	4,00	0,71	2,90	1,20	3,60	0,90	3,33	1,07	3,57	0,80	3,54	0,90
22.	4,33	0,58	3,00	0,71	3,69	0,83	4,00	-	3,85	0,87	3,30	1,16	3,67	0,80	3,92	0,90	3,50	0,91	3,67	0,88
25.	3,67	0,58	3,60	1,14	3,31	1,08	4,00	-	3,88	0,65	3,30	1,34	3,58	0,76	3,50	0,80	3,47	0,94	3,52	0,90
26.	3,67	1,15	2,80	1,10	3,06	1,03	3,00	-	3,58	0,97	2,50	1,27	3,15	0,97	2,58	1,24	2,82	1,02	3,04	1,11
29.	4,33	1,15	3,80	1,10	3,94	0,97	4,00	-	4,18	0,46	3,50	1,18	3,87	0,76	3,83	0,83	3,60	0,85	3,74	0,82
33.	4,33	0,58	3,60	0,89	3,97	0,79	4,00	-	4,15	0,62	3,60	1,07	3,68	0,80	3,75	0,75	3,81	0,83	3,74	0,74
37.	4,33	1,15	3,60	0,55	3,80	1,02	4,00	-	4,09	0,68	3,20	1,03	3,87	0,78	3,50	0,67	3,65	0,81	3,82	0,75

Tablo 50 incelendiğinde, 1-20 arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde en düşük ortalamaya sahip maddeler 6. madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.*” ile 18 maddedir “*Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.*” ($\bar{x} = 3,33$). Bu iki maddenin madde ortalamalarının yanı sıra standart sapma değerleri de birbirine eşittir ($ss = 2,08$). Genel liselerde en yüksek ortalamaya sahip maddeler 8., 13., 14., 16., 22., 29., 33. ve 37. maddelerdir ($\bar{x} = 4,33$). Mesleki ve teknik liselerde ise en düşük ortalamaya sahip madde “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” önermesi ile 26. maddedir ($\bar{x} = 2,80$). En yüksek ortalamaya sahip madde ise 7. maddedir “*Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.*” ($\bar{x} = 4,20$). Bu sonuca göre, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler meslektaşlarının çoğunu dürüst ve samimi bulmaktadır.

21-40 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerde en düşük ortalamaya sahip olan madde 26. maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” ($\bar{x} = 3,06$). En yüksek ortalamaya sahip madde ise $\bar{x} = 3,97$ ortalama ile 33. maddedir “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*”. Bu grupta yer alan mesleki ve teknik liselerde görev yapan sadece bir öğretmen bulunduğundan veriler değerlendirilmeye alınmaz. Çünkü sağlıklı bir sonuç elde etmek mümkün olmayacaktır.

41-60, 61-80, 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük madde ortalamasına sahip madde 26. maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*”. Öğretmen sayısı artıkça güven oluşturma zor olduğu ve güvensizliğin baş göstermesi kaçınılmaz bir sonuçtur.

41-60 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerde en yüksek ortalamaya sahip maddeler 8. madde “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*”; 13. madde “*Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.*” ve 29. maddedir “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir.*” ($\bar{x} = 4,18$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya sahip olan madde 8. maddedir ($\bar{x} = 3,90$). Bu en yüksek ortalamaya sahip olan madde 61-80, 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı liselerde de yine en yüksek ortalamaya sahiptir. Buradan çıkarılabilecek sonuç olarak, öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin saygı gördüklerine dair pek fazla değişim yaşanmamaktadır. Genelde öğretmenler diğer meslektaşları tarafından saygı gördüklerini belirtmektedirler.

Tablo 51. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)		1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
2.	0,31	0,77	-0,13	0,90	2,88	*0,01	-0,73	0,47	-1,76	0,08	0,01	0,94	-	-	8,25	*0,01	0,59	0,45	2,43	0,12
6.	-0,24	0,82	-0,45	0,66	2,76	*0,01	0,17	0,86	0,09	0,93	1,88	0,22	-	-	8,95	*0,00	0,05	0,83	0,03	0,87
7.	-0,23	0,83	-0,58	0,56	2,65	*0,01	1,11	0,27	-0,17	0,87	3,81	0,10	-	-	3,46	0,07	0,51	0,48	0,12	0,74
8.	0,96	0,37	-1,37	0,18	1,26	0,22	-1,88	0,06	0,39	0,69	6,23	0,05	-	-	4,26	0,05	0,82	0,37	0,37	0,54
13.	1,24	0,26	-0,13	0,90	2,24	*0,03	1,15	0,25	0,93	0,35	0,15	0,71	-	-	4,28	0,05	0,84	0,36	0,33	0,57
14.	0,77	0,47	-0,48	0,64	2,46	*0,02	0,43	0,67	-0,19	0,85	0,67	0,45	-	-	3,58	0,07	0,00	0,99	0,01	0,92
15.	0,26	0,81	-0,65	0,52	1,92	0,06	0,44	0,66	-0,88	0,38	0,01	0,92	-	-	4,95	*0,03	0,17	0,68	0,19	0,67
16.	0,77	0,47	-0,39	0,70	2,52	*0,02	0,44	0,66	-0,05	0,96	0,67	0,45	-	-	6,66	*0,01	0,06	0,81	0,14	0,71
18.	-0,29	0,79	-0,50	0,62	3,63	*0,00	0,94	0,35	0,21	0,84	8,94	*0,02	-	-	5,34	*0,03	0,41	0,52	0,69	0,41
22.	2,74	*0,03	-0,37	0,71	1,61	0,11	-0,99	0,32	-1,19	0,24	0,02	0,90	-	-	3,08	0,09	0,00	0,96	0,37	0,54
25.	0,09	0,93	-0,63	0,54	1,89	0,07	0,32	0,75	-0,31	0,76	1,52	0,26	-	-	12,20	*0,00	0,00	0,96	0,65	0,42
26.	1,06	0,33	0,06	0,60	2,86	*0,01	1,83	0,07	-1,28	0,20	0,12	0,74	-	-	2,37	0,13	2,66	0,11	0,66	0,42
29.	0,66	0,54	-0,06	0,95	2,74	*0,01	0,16	0,87	-1,03	0,31	0,13	0,73	-	-	24,69	*0,00	0,10	0,76	1,23	0,27
33.	1,25	0,26	-0,04	0,97	2,06	0,05	-0,29	0,78	0,58	0,56	0,35	0,58	-	-	6,99	*0,01	0,37	0,55	0,12	0,74
37.	1,25	0,26	-0,19	0,85	3,20	*0,00	1,56	0,13	-1,41	0,16	5,46	0,06	-	-	9,69	*0,00	0,04	0,84	2,64	0,11

*p < 0,05

Tablo 51 incelendiğinde, 41-60 öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları arasında birçok maddede anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu maddeler;

2. madde “Okuldaki öğretmenlere güvenirim.” ($p < 0,05$)

6. madde “Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.” ($p < 0,05$)

7. madde “Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.” ($p < 0,05$)

13. madde “Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.” ($p < 0,05$)

14. madde “Bu okulda, diğer öğretmenlerle engelleri, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorun yoktur.” ($p < 0,05$)

16. madde “Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.” ($p < 0,05$)

18. madde “Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.” ($p < 0,05$)

26. madde “Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” ($p < 0,05$)

29. madde “Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir” ($p < 0,05$)

37. madde “Okuldaki öğretmenler verdikleri sözleri tutar.” ($p < 0,05$)

Ayrıca 1-20 öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları arasında 22. maddede “Okuldaki öğretmenlerin okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadıklarına inanırım.” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu verilere göre, genel liselerde görev yapan öğretmenler mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerinin uzmanlığına daha fazla güvendikleri söylenebilir ($\bar{x} = 4,33 > \bar{x} = 3,00$).

Homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında ise, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna verdikleri cevaplar arasında homojen dağılım göstermeyen birçok maddenin bulunduğu görülmektedir. Bu

maddelere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları öğretmen sayısını belirten gruplara göre ayrı ayrı tablolar ile aşağıda verilmektedir.

Tablo 52’de 1-20 arası öğretmenin bulunduğu liselere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları bulunmaktadır:

Tablo 52. 1-20 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
18.	4,83	4,30	0,75	6,50

*p < 0,05

Bu bulguya dayanarak, öğretmen sayısı değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutundaki maddelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 53’de 41-60 arası öğretmenin bulunduğu liselere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları gösterilmektedir:

Tablo 53. 41-60 Arası Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
2.	24,17	14,85	*0,03	93,50
6.	23,95	15,55	0,05	100,50
15.	23,44	17,25	0,14	117,50
16.	23,95	15,55	*0,04	100,50
18.	24,77	12,85	*0,00	73,50
25.	23,20	18,05	0,22	125,50
29.	23,56	16,85	0,07	113,50
33.	23,45	17,20	0,13	117,00
37.	24,27	14,50	*0,02	90,00

*p < 0,05

41-60 arası öğretmenin bulunduğu liselerde öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutunda yer alan bazı maddelere göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu maddeler:

2. madde “Okuldaki öğretmenlere güvenirim.” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması= 24,17 > Sıra Ortalaması= 14,85). Genel liselerdeki öğretmenlerin yönetici boyutunda olduğu gibi meslektaş boyutunda da güven algı düzeyleri mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir.

16. madde “Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.” önermesidir ($p < 0,05$). Bu bulgulara dayanarak, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven algılarının, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir (Sıra Ortalaması= 23,95 > Sıra Ortalaması= 15,55).

18. madde “Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.” önermesidir ($p < 0,05$). Bu verilere göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, meslektaşlarıyla iletişimde güven unsurunun etkililiğine dair daha olumlu bir algıya sahip oldukları bulunmaktadır (Sıra Ortalaması= 24,77 > Sıra Ortalaması= 12,85). Bunun nedeni olarak, genel liselerde görev yapan öğretmenler arasında informal iletişimin daha yoğun olması gösterilebilmektedir.

37. madde “Okuldaki öğretmenler verdikleri sözleri tutar.” önermesidir ($p < 0,05$). Bu bulgulara göre, 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarının dürüstlüğüne yönelik güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur (Sıra Ortalaması=24,27 > Sıra Ortalaması= 14,50). Genel liselerde ki algının yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Tablo 54. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	1 - 20 Kişi (n=8)				21-40 Kişi (n=36)				41 – 60 Kişi (n=43)				61-80 Kişi (n=90)				81 ve Üzeri Kişi (n=167)			
	Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=5)		Genel Liseler (n=35)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=1)		Genel Liseler (n=33)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=10)		Genel Liseler (n=78)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=12)		Genel Liseler (n=68)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=99)	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
3.	3,33	0,58	2,80	1,30	3,17	1,07	3,00	-	3,18	1,04	2,30	1,16	3,04	0,86	3,17	0,72	2,62	1,17	2,90	0,96
4.	3,33	2,08	3,20	0,84	3,14	0,94	3,00	-	3,30	0,73	3,10	0,74	3,08	0,68	3,25	0,62	3,00	0,91	3,35	0,77
23.	3,00	1,00	2,80	1,10	2,69	1,08	2,00	-	2,85	0,87	2,20	1,03	2,77	0,87	2,58	1,00	2,53	1,19	2,73	0,92
32.	3,33	1,53	3,20	1,30	3,26	0,85	3,00	-	3,30	0,77	2,90	1,20	3,08	0,72	3,08	0,67	3,06	0,91	3,23	0,86
38.	4,00	1,00	2,00	1,41	2,97	1,10	2,00	-	2,91	0,98	2,50	1,18	2,81	0,91	2,33	0,98	2,68	1,10	2,86	1,09

Tablo 54 incelendiğinde, 1-20 ile 61-80 arasında öğretmenin bulunduğu mesleki ve teknik liseler hariç, diğer bütün gruplarda en düşük ortalamaya sahip madde 23 maddedir “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.*”. Bu bulguya göre, öğretmenlerin öğrencilerine karşı olumlu bir güven algısına sahip olmadıkları söylenebilir.

1-20 ile 61-80 arasında öğretmenin görev yaptığı mesleki ve teknik liselerde ise, en düşük ortalamaya sahip olan madde 38. maddedir “*Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.*” ($\bar{x} = 2,00$; $\bar{x} = 2,33$). Bu maddeye göre, öğretmenler öğrencilerin dürüstlüğüne inanmadıkları söylenebilir. Genel olarak öğretmenler öğrencilerin dürüstlüğüne dair olumlu bir algıya sahip değildir.

1-20 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde 38. maddedir ($\bar{x} = 4,00$). Bu madde mesleki ve teknik liselerde en düşük ortalamaya sahip iken genel liselerde en yüksek ortalamaya sahiptir. Bunun nedeni olarak, genel liselerde bulunan öğrencilerin ders çalışma ile öz disiplin düzeylerinin mesleki ve teknik liselerdeki öğrencilerden daha fazla olması gösterilebilir.

1-20 arasında öğretmenin görev yaptığı mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip iki madde bulunmaktadır. 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ile 32. madde “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,20$). Bu iki maddeye bakıldığında her ikisinde de paydaş boyutunun alt elemanı olan ailelere dair düşünceler yer almaktadır. Birinde ailelerin dürüstlüğüne duyulan inanç varken, diğerinde yardımseverliklerine dair bir güven bulunmaktadır. Küçük okullarda öğretmenlerin veliler ile iletişime girmeleri, tüm velileri tanımaları daha muhtemel bir sonuçtur. Bu tanışıklık sayesinde güven oluşturmaın daha kolay hale gelmesi beklenmektedir.

21-40 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerdeki öğretmenlerin cevapları incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,26$). Bu grupta yer alan mesleki ve teknik liselerde görev yapan

öğretmen sayısı az olduğundan (n=1 kişi), sağlıklı bir sonuç elde edilemeyeceği düşünülmektedir. Bunlara dayanarak, bu grup değerlendirme dışı bırakılmıştır.

41-60 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalama 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ve 32. madde “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” sahiptir ($\bar{x} = 3,30$). Mesleki ve teknik liselerde de genel liselerdekine benzer bir durum bulunmaktadır. En yüksek ortalama 4. maddedir “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,10$).

61-80 arasında öğretmenin görev yaptığı genel liselerde, 41-60 arasında öğretmen bulunan öğretmenlerle benzer cevaplar verilmektedir. Bu grupta 4. madde ile 32. maddenin standart sapma değerlerine bakıldığında 4. maddeye ait ortalamanın daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz ($ss=0,68 < ss=0,72$). Bu grupta mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevaplarına göre en yüksek ortalama yine 4. maddeye aittir ($\bar{x} = 3,25$).

81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı genel liselerdeki öğretmenlerin paydaş boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalama 32. maddeye “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” aittir ($\bar{x} = 3,06$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalama 4. maddeye “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” aittir ($\bar{x} = 3,35$). Tüm sonuçlar dikkate alındığında, ailelere karşı güven öğrenciye güvenden daha olumlu düzeydedir.

Tablo 55. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)		1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
3.	0,66	0,54	0,16	0,88	2,28	*0,03	-0,49	0,66	-1,70	0,09	2,72	0,15	-	-	0,18	0,68	0,26	0,61	8,27	*0,01
4.	0,13	0,90	0,15	0,88	0,77	0,45	-0,83	0,41	-2,69	*0,01	4,37	0,08	-	-	0,23	0,64	0,03	0,87	0,01	0,91
23.	0,26	0,81	0,63	0,54	1,98	0,06	0,68	0,50	-1,21	0,23	1,13	0,33	-	-	0,98	0,33	0,72	0,40	7,89	*0,01
32.	0,13	0,90	0,30	0,77	1,27	0,21	-0,03	0,98	-1,25	0,21	0,02	0,88	-	-	10,38	*0,00	0,07	0,80	0,06	0,81
38.	2,12	0,08	0,87	0,39	1,10	0,28	1,66	0,10	-1,06	0,29	2,18	0,19	-	-	0,29	0,59	0,03	0,86	0,06	0,81

*p < 0,05

Tablo 55 incelendiğinde, 41-60 öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları arasında 3. maddede “Okuldaki öğrencilere güvenirim.” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Genel liselerde görev yapan öğretmenler mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere göre öğrencilerinin güvenilirliklerine dair daha olumlu bir algıya sahiptir ($\bar{x} = 3,33$; $\bar{x} = 2,80$).

81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları arasında 4. maddede “Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu yaş aralığında bulunan öğretmenlerden mesleki ve teknik liselerdekilerin öğrenci ailelerine duydukları güven düzeyi daha yüksek ortalamaya sahiptir.

41-60 arasında öğretmenin görev yaptığı liselerdeki öğretmenlerin cevapları arasında 32. maddede “Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.” ($p < 0,05$); 81 ve üzeri

öğretmenin görev yaptığı liselerdeki öğretmenlerin görüşleri arasında 3. maddede “Okuldaki öğrencilere güvenirim.” ($p < 0,05$) ve 23. maddede “Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.” ($p < 0,05$) homojen dağılım görülmemektedir. Bu maddeler için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 56’da yer almaktadır:

Tablo 56. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
3.	76,96	88,84	0,11	2,89
23.	77,46	88,49	0,13	2,92
32.	22,82	19,30	0,41	138,00

* $p < 0,05$

Bu bulguya dayanarak öğretmen sayısına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutundaki maddelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Genel liselerdeki öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 57. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Güvenin Boyutları	1 - 20 Kişi (n=8)				21-40 Kişi (n=36)				41 – 60 Kişi (n=43)				61-80 Kişi (n=90)				81 ve Üzeri Kişi (n=167)			
	Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=5)		Genel Liseler (n=35)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=1)		Genel Liseler (n=33)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=10)		Genel Liseler (n=78)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=12)		Genel Liseler (n=68)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=99)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	Ss
Yöneticiye Güven	3,50	1,59	3,84	0,51	3,84	0,83	3,67	-	3,93	0,60	3,06	1,25	3,71	0,77	3,69	0,73	3,56	0,78	3,68	0,76
Meslektaşına Güven	3,40	0,72	2,80	0,94	3,60	0,79	4,00	-	4,00	0,49	3,26	0,95	3,65	0,67	3,56	0,71	3,52	0,65	3,58	0,64
Paydaşlara Güven	3,40	0,72	2,80	0,94	3,05	0,79	2,60	-	3,11	0,66	2,60	0,87	2,95	0,57	2,88	0,54	2,78	0,73	3,01	0,65

Tablo 57 incelendiğinde, öğretmen sayısı değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin maddelerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

1-20 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalama sahip boyut yöneticiye güven boyutudur ($\bar{x} = 3,50$; $\bar{x} = 3,84$). Genel liselerde meslektaşlara güven ile paydaşlara güven boyutlarına ait ortalamalar ile mesleki ve teknik liselerde meslektaşlara güven ile paydaşlara güven boyutlarına ait ortalamalar eşit olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 3,40$; $\bar{x} = 2,80$). Bu eşitliklerin yanı sıra standart sapma değerlerinde de eşitlik bulunmaktadır ($ss = 0,72$; $ss = 0,94$). Küçük okullarda örgütsel güvenin alt boyutlarına dair genel liselerdeki öğretmenlerin güven algısı, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algısından daha yüksektir.

21-40 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerde yöneticiye güven boyutun en yüksek ortalama sahipken ($\bar{x} = 3,84$), en düşük ortalama paydaşlar boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,05$). Meslektaşlara güven boyutu ise $\bar{x} = 3,60$ ortalama sahiptir. Bu grupta mesleki ve teknik liselerde görev yapan bir öğretmen bulunmaktadır. Kişi sayısının az olmasından dolayı sağlıklı sonuçlar elde edilemeyeceği düşünülmektedir. Bu yüzden bu grup dikkate alınmamaktadır.

41-60 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerden elde edilen cevaplara göre en yüksek ortalama meslektaşlar boyutuna aittir ($\bar{x} = 4,00$; $\bar{x} = 3,26$). Genel liselerde yöneticiye güven boyutu da $\bar{x} = 3,93$ ile yüksek değerde çıkmıştır. Kişi sayısı arttıkça, müdür ile iletişimlerde sınırlar artmaktadır. İletişim daha formal bir hal alırken, güven sadece işe yönelik olmaktadır. Bu durumda yöneticiye duyulan güveni etkilemektedir.

61-80 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşleri değerlendirildiğinde, en yüksek ortalama yönetici boyutunda bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,71$; $\bar{x} = 3,69$). Bu ortalamayı meslektaşlara güven boyutu takip etmektedir ($\bar{x} = 3,65$; $\bar{x} = 3,56$).

81 ve üzeri arasında kişinin bulunduğu liselerdeki durum 61-80 kişi arasında öğretmenin bulunduğu grup ile paralellik göstermektedir. Yöneticiye güven boyutunda algılar en yüksek düzeydedir ($\bar{x} = 3,56$; $\bar{x} = 3,68$).

Tablo 57 genel olarak incelendiğinde, okulda görev yapan ğretmen sayısına bakılmaksızın tüm lise türlerinde, en düşük ortalamaya sahip boyut paydaşlara güven boyutudur. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait görüşleri kararsızlık düzeyindedir. Paydaşlara güven boyutuna ait en yüksek ortalamaya 1-20 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı genel liseler sahiptir ($\bar{x} = 3,40$). Bunun nedeni olarak, ğretmen sayısının az olduğu küçük okullarda, güven ortamını sağlamak ve bunu korumak daha kolaydır. Öğretmen sayısına paralel olarak ğrenci sayısının da az olması, güven oluşturmayı etkileyebilecek bir unsurdur.

Polat'ın 2007'de yaptığı çalışma incelendiğinde, okullarda ğretmen sayısı arttıķa yöneticiye güven algısının azaldığı görülmektedir. Bu sonuç yapılan araştırma ile birebir benzerlik göstermemektedir.

Tablo 58. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları

Örgütsel Güvenin Boyutları	t ve p Değerleri										Levene Testi									
	1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)		1 - 20 Kişi (n=8)		21-40 Kişi (n=36)		41 – 60 Kişi (n=43)		61-80 Kişi (n=90)		81 ve Üzeri Kişi (n=167)	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
Yöneticiye Güven	-0,47	0,66	0,21	0,84	3,06	*0,00	0,12	0,90	-0,93	0,35	8,51	*,03	-	-	8,92	*,01	0,00	1,00	0,56	0,46
Meslektaş Güven	0,72	0,50	-0,49	0,62	3,32	*0,00	0,45	0,66	-0,57	0,57	1,28	0,30	-	-	9,42	*,00	0,03	0,86	0,15	0,70
Paydaşlara Güven	0,94	0,38	0,56	0,58	1,99	0,05	0,40	0,69	-2,21	*,03	1,58	0,26	-	-	1,88	0,18	0,11	0,75	0,89	0,35

*p < 0,05

Tablo 58 incelendiğinde, öğretmen sayısı değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait t testi sonuçları bulunmaktadır. Verilere bakıldığında 41-60 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşleri arasında yöneticiye güven ve meslektaşlara güven boyutuna ait anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Hatta bu iki boyut arasında çok güçlü düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p = 0,00$). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticiye güven boyutunun ortalaması $\bar{x} = 3,93$ iken; mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşlerine göre ortalamaları $\bar{x} = 3,06$ 'dır. Genel liselerdeki öğretmenlerin görüşlerine göre meslektaşlara güven boyutunun ortalaması $\bar{x} = 4,00$ iken; mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşlerine göre ortalamaları $\bar{x} = 3,26$ 'dır. Her iki boyutta da genel liselerdeki algı düzeyi mesleki ve teknik liselerdeki algı düzeyinden daha yüksektir. 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı liseler arasında da paydaşlar boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Yılmaz (2006)'ın araştırma sonuçlarına bakıldığında, okullardaki örgütsel güvenin boyutları görev yapan öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırma sonuçlarını destekleyici bir niteliğe sahiptir.

Homojenlik testi sonuçları incelendiğinde ise, 1-20 kişi arasında öğretmenin görev yaptığı liselerdeki öğretmenlerin yönetici boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplar arasında homojen dağılım bulunmamaktadır. Bu yüzden bu gruba Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 59. 1-20 Kişi Arasında Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyutu İçin Mann-Whitney U Testi

Boyut	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
Yönetici	4,67	4,40	0,88	7,00

* $p < 0,05$

Tablo 59 incelendiğinde, 1-20 kişi arasında öğretmenin bulunduğu liselerdeki öğretmenlerin yönetici boyutuna ait anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir ifade ile, 1-20 kişi arasında öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin yönetici boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplar farklılık göstermemektedir.

Homojenlik testi sonucu, 21-40 kişi arasındaki grupta mesleki ve teknik liselerde görev yapan sadece bir öğretmen bulunmasından dolayı değerlendirmeye alınmamaktadır. 41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu grupta ise, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında yönetici ve meslektaşlar boyutuna ilişkin homojen dağılım bulunmamaktadır. Bu yüzden bu iki boyuta Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 60’da yer almaktadır:

Tablo 60. 41-60 Kişi Arasında Öğretmenin Bulunduğu Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyutlar İçin Mann-Whitney U Testi

Boyut	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
Yönetici	24,27	14,50	*0,03	90,00
Meslektaş	24,20	14,75	*0,04	92,50

*p < 0,05

41-60 kişi arasında öğretmenin bulunduğu liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait homojen dağılım göstermeyen boyutlar için Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde, her iki boyuttada anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Genel liselerdeki öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna ait sıra ortalaması 24,27 iken mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin sıra ortalaması 14,50 ile daha düşüktür. Meslektaş boyutuna ait sıra ortalamaları karşılaştırıldığında ise, genel liselerdeki öğretmenlere ait değerin daha yüksek olduğu görülmektedir (Sıra Ortalaması= 24,20 > Sıra Ortalaması= 14,75).

Bökeoğlu ve Yılmaz’ın 2008 yılında ilköğretim okullarında yaptığı araştırma sonuçlarına göre, genel olarak okullar küçüldükçe güven düzeyinin arttığını göstermektedir. Bu bulgu ile araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular benzerlik göstermektedir.

Tablo 61. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	Sosyal (n=228)				Fen (n=87)				Mesleki-Teknik (n=29)			
	Genel Liseler (n=165)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=63)		Genel Liseler (n=49)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=38)		Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=26)	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
1.	3,85	1,12	3,68	1,18	3,78	1,16	3,84	1,08	4,00	1,00	3,31	1,26
5.	3,22	1,12	3,19	1,08	3,12	1,25	3,34	0,97	3,67	1,53	2,92	1,02
9.	3,75	0,90	3,62	0,99	3,51	1,26	3,66	1,05	3,67	0,58	3,12	0,99
10.	3,83	1,10	3,71	1,10	3,84	1,05	3,92	0,97	3,33	1,15	3,31	1,01
11.	3,81	0,83	3,63	1,04	3,60	1,06	3,66	0,97	4,33	0,58	3,38	0,94
12.	3,89	0,92	3,73	0,97	3,71	1,12	3,74	0,86	4,33	0,58	3,54	0,99
17.	3,64	1,17	3,51	1,08	3,35	1,27	3,63	1,24	4,00	1,00	3,46	1,07
19.	4,06	0,81	3,87	0,81	3,92	0,86	3,79	0,91	3,67	0,58	3,92	0,80
20.	3,95	0,81	3,98	0,85	4,04	0,87	3,87	1,12	4,00	0,00	3,69	0,93
21.	3,83	0,96	3,78	0,92	3,78	1,10	4,03	0,97	4,00	0,00	3,62	0,85
24.	3,72	1,03	3,60	1,14	3,65	1,23	3,95	0,98	3,67	0,58	3,08	1,16
27.	3,89	1,00	3,76	1,09	3,80	1,04	3,97	1,05	4,00	1,00	3,58	0,81
28.	3,89	1,04	3,71	0,97	3,65	1,05	4,03	0,94	4,00	1,00	3,62	0,90
30.	3,56	0,89	3,49	1,11	3,39	1,06	3,61	0,92	4,00	1,00	3,35	1,09
31.	3,55	1,06	3,56	1,07	3,59	1,04	3,76	1,00	4,00	1,00	3,42	1,06
34.	3,60	0,97	3,48	1,09	3,51	1,04	3,76	0,88	4,00	1,00	3,19	1,06
35.	3,48	1,11	3,49	1,13	3,47	1,04	3,55	0,98	4,00	1,00	3,58	0,99
36.	3,82	1,00	3,67	0,98	3,63	1,05	3,76	0,94	4,00	1,00	3,73	1,00

Tablo 61’de branş değişkenine göre öğretmenlerin yöneticilerine güven boyutuna ait maddelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, mesleki-teknik branşında olan genel lise öğretmenleri hariç diğer tüm gruplarda en düşük ortalamaya sahip madde 5. maddedir “*Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.*”. Mesleki-teknik branşta olan genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre ise, en düşük madde ortalaması “*Müdür, politik ve kişisel çıkarlardan önce okulun ihtiyaçlarını karşılar.*” önermesini içeren 10. maddeye aittir ($\bar{x} = 3,33$). Bu bulguya göre, öğretmenler müdürlerinin politik ve kişisel çıkarlarına öncelik verdiğini düşünmektedirler. Mesleğinde uzman olmayan, işinin gerektirdiği gibi davranmayan bireylere karşı güven oluşturmak oldukça zordur.

Sosyal branşta yer alan genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek madde ortalaması 19. maddeye “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” aittir ($\bar{x} = 4,06$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya 20. madde “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*” sahiptir ($\bar{x} = 3,98$). Okul müdürü bilgi paylaşımı konusunda açık bir tutum sergilemektedir. Güven oluşumunda etkili olan bilgi paylaşımı yani açıklık, müdürün davranışlarında şeffaflık adına bulunması gereken bir özellik niteliğindedir.

Fen branşında yer alan genel lise öğretmenlerin cevaplarına göre $\bar{x} = 4,04$ ortalama ile en yüksek madde ortalamasına sahip madde 20. maddedir “*Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.*”. Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalamaya sahip iki madde bulunmaktadır. Bunlardan biri 21. madde “*Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.*” iken; diğeri 28. maddedir “*Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.*” ($\bar{x} = 4,03$). Madde ortalamaları eşit olan bu iki maddenin standart sapma oranları incelendiğinde 28. maddenin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu söylenebilir ($ss = 0,94 > ss = 0,97$).

Mesleki-teknik branşta olan genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre 11. madde “*Müdür, öğretmenlerin uzmanlığına güvenir*” ile 12. madde “*Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*” $\bar{x} = 4,33$ ’lük değerle en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu iki maddenin standart sapmalarında da benzerlik bulunmaktadır ($ss = ,58$). Bu branş türünde mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevapları ise en

yüksek 19. madde “*Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.*” için hesaplanmıştır ($\bar{x} = 3,92$). Bu bulguya göre öğretmenlerin, yöneticilerinin ihtiyaç sahibi olan öğrencilere karşı duyarlı olduğunu düşündüklerini gösterir. Genelde mesleki ve teknik liselerdeki öğrencilerin sosyo-ekonomik durumu genel liselerdeki öğrencilere göre daha düşük seviyededir. Bu yüzden ihtiyaç sahibi birçok öğrenci mevcuttur. Bu durumu ortadan kaldırabilmek için en büyük görev okul müdürlerine düşmektedir.

Tablo 62. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri						Levene Testi					
	Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)		Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)	
	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p
1.	0,98	0,33	-0,27	0,79	0,92	0,37	0,39	0,54	0,49	0,49	1,29	0,27
5.	0,21	0,84	-0,89	0,37	1,15	0,26	0,11	0,74	3,18	0,08	0,60	0,45
9.	0,92	0,36	-0,58	0,56	0,93	0,36	0,86	0,36	5,01	*0,03	0,66	0,42
10.	0,71	0,48	-0,60	0,55	0,04	0,97	0,01	0,92	0,51	0,48	0,04	0,85
11.	1,34	0,18	-0,30	0,77	1,69	0,10	6,16	*0,01	0,96	0,33	0,97	0,33
12.	1,16	0,25	-0,10	0,92	1,35	0,19	0,92	0,34	2,21	0,14	1,15	0,29
17.	0,79	0,43	-1,05	0,30	0,83	0,41	0,24	0,63	0,43	0,51	0,27	0,61
19.	1,56	0,12	0,68	0,50	-0,54	0,60	0,00	0,95	0,20	0,66	0,03	0,86
20.	-0,32	0,75	0,81	0,42	0,57	0,58	0,06	0,80	1,73	0,19	3,54	0,07
21.	0,37	0,71	-1,11	0,27	0,77	0,45	0,01	0,91	2,33	0,13	6,84	*0,01
24.	0,71	0,48	-1,20	0,23	0,86	0,40	1,19	0,28	5,22	*0,03	2,83	0,10
27.	0,85	0,40	-0,79	0,43	0,84	0,41	0,75	0,39	0,21	0,65	0,00	0,98
28.	1,17	0,25	-1,72	0,09	0,70	0,49	0,51	0,48	1,75	0,19	0,05	0,83
30.	0,47	0,64	-1,01	0,32	0,99	0,33	5,67	*0,02	1,33	0,25	0,47	0,50
31.	-0,03	0,98	-0,78	0,44	0,89	0,38	0,00	0,96	0,26	0,61	0,29	0,59
34.	0,83	0,41	-1,20	0,23	1,26	0,22	1,66	0,20	2,33	0,13	0,51	0,48
35.	-0,08	0,94	-0,38	0,71	0,70	0,49	0,03	0,87	0,33	0,57	0,11	0,74
36.	1,03	0,30	-0,60	0,55	0,44	0,66	0,11	0,75	1,14	0,29	0,06	0,82

*p < 0,05

Tablo 62 incelendiğinde, branş değişkenine göre öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna ait t testi sonuçları görülmektedir. Ancak genel liseler ile mesleki ve teknik

liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre yöneticiye güven boyutuna ait hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında ise, tüm branşlarda homojen dağılım göstermeyen en az bir madde bulunmaktadır. Bu maddelere ait yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 63’de yer almaktadır:

Tablo 63. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
9.	43,22	45,00	0,73	893,00
11.	116,87	108,29	0,37	4,81
21.	18,50	14,60	0,41	28,50
24.	41,76	46,89	0,32	821,00
30.	114,71	113,94	0,93	5,16

*p < 0,05

Bu bulguya dayanarak, branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. 9. ve 24. madde fen branşına, 11. ve 30. madde sosyal branşa, 24. maddede mesleki-teknik branşta görev yapan öğretmenlere ait cevaplarda homojen dağılım göstermemektedir.

Tablo 64. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	Sosyal (n=228)				Fen (n=87)				Mesleki-Teknik (n=29)			
	Genel Liseler (n=165)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=63)		Genel Liseler (n=49)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=38)		Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=26)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
2.	3,67	0,91	3,75	0,90	3,73	1,09	3,50	0,86	4,00	0,00	3,77	0,76
6.	3,58	0,90	3,41	1,06	3,47	1,19	3,34	0,88	4,00	0,00	3,35	0,85
7.	3,62	0,93	3,65	1,09	3,59	1,15	3,45	0,95	4,00	0,00	3,46	0,86
8.	3,95	0,70	4,02	0,68	4,02	0,99	3,87	0,88	4,33	0,58	3,73	0,83
13.	3,85	0,83	3,56	0,84	3,84	1,05	3,53	1,01	4,33	0,58	3,62	0,70
14.	3,57	0,98	3,44	0,96	3,80	0,93	3,68	0,87	3,67	0,58	3,54	0,81
15.	3,46	0,94	3,41	1,03	3,47	1,06	3,50	0,89	4,00	0,00	3,38	0,90
16.	3,68	0,92	3,59	0,89	3,78	1,01	3,39	1,15	3,33	0,58	3,69	0,68
18.	3,62	0,89	3,46	0,96	3,61	0,98	3,42	1,06	4,00	0,00	3,62	0,64
22.	3,67	0,79	3,60	0,93	3,59	1,06	3,79	0,91	3,67	0,58	3,50	0,86
25.	3,58	0,85	3,48	0,98	3,41	0,96	3,58	0,79	4,00	0,00	3,46	0,99
26.	3,15	1,01	2,92	1,18	2,96	1,04	3,00	1,19	3,33	1,15	2,92	0,93
29.	3,84	0,83	3,79	0,83	3,88	0,78	3,71	1,01	4,33	0,58	3,62	0,64
33.	3,85	0,71	3,67	0,82	3,82	1,03	3,74	0,72	4,00	1,00	3,85	0,67
37.	3,82	0,81	3,70	0,75	3,86	0,91	3,71	0,90	4,00	1,00	3,85	0,61

Tablo 64 incelendiğinde, branş gözetmeksizin en düşük ortalamaya sahip olan madde 26. maddedir “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*”. Bu bulguya göre, öğretmenler birebir yaptıkları paylaşımların kendi aralarında kalmayacağını düşünmektedirler. Bu yüzden karşı tarafa kendilerini tamamen açamayabilirler. Bunun sonucu olarak etkili bir güven ortamı oluşması güçleşir.

Mesleki-teknik branştaki genel liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip 26. maddeye eşit ortalama başka bir madde bulunmaktadır. “*Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.*” önermesi ile 16. madde de en düşük ortalamaya sahiptir ($\bar{x} = 3,33$). Ancak bu iki maddenin standart sapma oranlarına bakıldığında 26. maddenin “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.*” daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($ss=1,15 > ss= 0,58$). Ancak her iki maddede de meslektaşlarının güvenilirliklerine dair duyulan şüpheler yer almaktadır.

Mesleki-teknik branş hariç diğer iki branşta en yüksek madde ortalamasına sahip olan madde 8. maddedir “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*”. Mesleki-teknik branştaki genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip üç madde bulunmaktadır. Bu maddeler; 8. madde “*Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.*”, 13. madde “*Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.*” ve 29. maddedir “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir.*” ($\bar{x} = 4,33$). Bu üç maddenin standart sapma değerlerine bakıldığında aralarında herhangi bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Mesleki-teknik branştaki mesleki ve teknik lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip 33. madde “*Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.*” ve 37. madde “*Okuldaki öğretmenler verdikleri sözleri tutar.*” bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,85$). Madde ortalamaları eşit bu iki maddenin standart sapmalarına bakıldığında 37. maddenin daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu söyleyebiliriz ($ss= 0,67 > ss= 0,61$).

Tablo 65. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri						Levene Testi					
	Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)		Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)	
	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p
2.	-0,59	0,56	1,09	0,28	0,51	0,61	0,08	0,78	1,10	0,30	3,76	0,06
6.	1,17	0,25	0,55	0,58	1,32	0,20	4,39	*0,04	6,81	*0,01	5,75	*0,02
7.	-0,18	0,86	0,63	0,53	1,07	0,30	3,46	0,06	2,14	0,15	5,80	*0,02
8.	-0,68	0,50	0,75	0,46	1,22	0,23	0,37	0,54	0,02	0,89	0,24	0,63
13.	2,38	*0,02	1,39	0,17	1,71	0,10	2,76	0,10	0,11	0,74	0,38	0,54
14.	0,87	0,39	0,57	0,57	0,26	0,79	0,11	0,74	0,02	0,90	1,10	0,31
15.	0,34	0,74	-0,14	0,89	1,17	0,25	1,40	0,24	1,82	0,18	5,73	*0,02
16.	0,72	0,47	1,64	0,10	-0,88	0,39	0,01	0,92	1,70	0,20	0,25	0,62
18.	1,22	0,22	0,88	0,38	1,03	0,31	1,08	0,30	0,33	0,57	9,64	*0,00
22.	0,57	0,57	-0,92	0,36	0,32	0,75	4,73	*0,03	2,39	0,13	0,73	0,40
25.	0,80	0,42	-0,89	0,38	0,93	0,36	2,33	0,13	2,82	0,10	4,94	*0,04
26.	1,43	0,15	-0,17	0,87	0,71	0,49	4,18	*0,04	0,30	0,59	0,24	0,63
29.	0,35	0,73	0,87	0,39	1,86	0,07	0,02	0,88	2,12	0,15	0,35	0,56
33.	1,71	0,09	0,40	0,69	0,36	0,72	4,06	0,05	2,21	0,14	0,45	0,51
37.	1,02	0,31	0,75	0,46	0,39	0,70	0,04	0,84	0,01	0,91	0,70	0,41

*p < 0,05

Tablo 65’de branş değişkenine göre öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven boyutuna ait t testi sonuçları bulunmaktadır. Bu verilere göre sadece sosyal branştaki genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler arasında 13. maddede “Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.” anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu bulguya göre, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarının uzmanlığına dair verdikleri cevapların ortalaması $\bar{x} = 3,85$ iken; mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarının ortalaması $\bar{x} = 3,56$ ’dır. Bu verilere dayanarak, genel liselerdeki öğretmenler meslektaşlarının uzmanlığına ve alanındaki yeterliliğine mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlere göre daha fazla güvenmektedir.

Tablonun sağ tarafında da maddelere ait homojenlik testi sonuçları bulunmaktadır. Buna göre bazı maddelerde homojen dağılım görülmemektedir. Bu maddeler için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Bu teste ait veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 66’da sosyal branшта homojen dağılım göstermeyen 6. madde “Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirlir.”; 22. madde “Okuldaki öğretmenlerin okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadıklarına inanırım.” ve 26. madde “Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.” için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları bulunmaktadır:

Tablo 66. Sosyal Branшта Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
6.	116,15	110,17	0,51	4,92
22.	115,88	110,88	0,57	4,97
26.	117,04	107,84	0,32	4,78

* $p < 0,05$

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait cevapları arasında hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 67’de fen branşında homojen dağılım göstermeyen 6. madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirlir.*” için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları bulunmaktadır:

Tablo 67. Fen Branşında Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Madde İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
6.	45,41	42,18	0,54	862,00

*p < 0,05

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, fen branşına göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait cevapları arasında hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 65’de mesleki-teknik branşında genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında homojen dağılım göstermeyen birçok madde bulunmaktadır. Bu maddeler:

6. madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirlir.*” (p < 0,05),

7. madde “*Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.*” (p < 0,05),

15 madde “*Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdır.*” (p < 0,05),

18. madde “*Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.*” (p < 0,05),

25. madde “*Okuldaki öğretmenler birbirine karşı açıktır.*” (p < 0,05)

için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 68’de bulunmaktadır:

Tablo 68. Mesleki-Teknik Branşta Görev Yapan Öğretmenlerin Meslektaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
6.	21,50	14,25	0,13	19,50
7.	20,50	14,37	0,20	22,50
15.	21,00	14,31	0,16	21,00
18.	19,50	14,48	0,26	25,50
25.	19,50	14,48	0,28	25,50

*p < 0,05

Tablo 68'deki veriler incelendiğinde, mesleki-teknik branşa göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin, meslektaşlara güven boyutuna ait cevapları arasında hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak veriler incelendiğinde, genel liselerdeki mesleki-teknik branşta görev yapan öğretmenlerin cevapları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarından daha yüksek sıra ortalamasına sahiptir.

Tablo 69. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Soru	Sosyal (n=228)				Fen (n=87)				Mesleki-Teknik (n=29)			
	Genel Liseler (n=165)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=63)		Genel Liseler (n=49)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=38)		Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=26)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
3.	2,94	1,06	2,92	0,97	2,98	0,99	2,71	0,96	3,33	1,15	3,00	1,02
4.	3,07	0,85	3,19	0,80	3,20	0,79	3,32	0,70	3,00	0,00	3,62	0,64
23.	2,76	1,01	2,56	1,03	2,45	1,00	2,68	0,81	3,33	0,58	2,92	0,89
32.	3,13	0,81	3,06	0,90	3,18	0,91	3,24	0,88	3,00	0,00	3,42	0,81
38.	2,90	1,03	2,62	1,08	2,55	0,98	2,89	1,25	3,33	0,58	2,81	0,94

Tablo 69’da branş değişkenine göre öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

Sosyal ve fen branşındaki genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip madde 23. maddedir “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.*”. Mesleki-teknik branşta ise genel liselerde en düşük ortalamaya sahip maddeler 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ve 32. maddedir “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,00$). Bu iki maddenin standart sapma değerleri de $ss=0,00$ ’dır. Bu veriye göre, öğretmenlerin düşünceleri arasında hiçbir farklılık olmadığı söylenebilir. Mesleki-teknik branşta ise mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre en düşük ortalamaya sahip madde 38. maddedir “*Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.*” ($\bar{x} = 2,81$). Bu veri, öğrencilere güvenilmediğinin göstergesidir.

Tablo 69’a göre, sosyal branşta görev yapan genel lise öğretmenlerinin cevaplarına göre en yüksek ortalamaya sahip madde 32. maddedir “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,13$). Mesleki ve teknik liselerde verilen cevaplara göre ise, en yüksek ortalamaya sahip madde 4. maddedir “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” ($\bar{x} = 3,19$). Bu iki bulguya göre, öğretmenlerin öğrencilerden daha çok öğrenci velilerine güvenmekte oldukları söylenebilir.

Fen branşında görev yapan genel lise ile mesleki ve teknik lise öğretmenlerinin cevapları arasında en yüksek ortalama 4. maddeye aittir ($\bar{x} = 3,20$; $\bar{x} = 3,32$). Bu bulguya dayanarak, öğretmenlerin ailelere karşı olumlu bir güven algısına sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Mesleki-teknik branşa sahip genel lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip üç madde bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 3. madde “*Okuldaki öğrencilere güvenirim.*”, ikincisi 23. madde “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.*”, üçüncüsü ise 38. maddedir “*Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.*” ($\bar{x} = 3,33$). Bu maddelerin standart sapmalarına bakıldığında 23. madde ile 38. maddenin standart sapma değerlerinin eşit olduğu görülmektedir ($ss= 0,58$). Standart sapma değerleri dikkate alındığında en

yüksek madde ortalamasına sahip maddeler 23. madde ile 38. maddenin olduğu söylenebilir ($ss=0,58 < ss=1,15$). Bu bulgu daha önceki bütün değişkenler ve lise türleri ile farklılık göstermektedir. Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına bakıldığında ise en yüksek ortalamaya sahip maddenin 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*” olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 3,62$).

Tablo 70. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait t Testi Sonuçları

Soru	t ve p Değerleri						Levene Testi					
	Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)		Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)	
	t	p	t	p	t	p	f	p	f	p	f	p
3.	0,12	0,90	1,28	0,21	0,53	0,60	0,24	0,63	0,02	0,89	0,10	0,76
4.	-0,95	0,34	-0,69	0,49	-1,65	0,11	0,20	0,65	0,30	0,59	9,64	*0,00
23.	1,34	0,18	-1,18	0,24	0,77	0,45	1,23	0,27	3,63	0,06	0,32	0,58
32.	0,52	0,61	-0,28	0,78	-0,89	0,38	1,41	0,24	0,02	0,90	8,35	*0,01
38.	1,80	0,07	-1,44	0,15	0,94	0,36	1,82	0,18	4,16	*0,04	1,22	0,28

*p < 0,05

Tablo 70’e bakıldığında, branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait t testi ve homojenlik testi sonuçları bulunmaktadır. t Testi sonuçlarına göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevapları arasında branş değişkenine göre hiçbir istatistiksel farklılık bulunamamaktadır.

Homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında ise, 4. madde “*Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.*”, 32. madde “*Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.*” ve 38. maddede “*Okuldaki öğrenciler çalışmaları zamanında yapar.*” homojen dağılım görülmemektedir. Bu yüzden bu maddelere Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 71’de verilmektedir:

Tablo 71. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Paydaşlara Güven Boyutuna Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi

Soru	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler için Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
4.	7,50	15,87	0,07	16,50
32.	10,50	15,52	0,29	25,50
38.	41,11	47,72	0,21	789,50

*p < 0,05

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait cevapları arasında hiçbir maddede anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 72. Branş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına İlişkin Maddelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Güvenin Boyutları	Sosyal (n=228)				Fen (n=87)				Mesleki-Teknik (n=29)			
	Genel Liseler (n=165)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=63)		Genel Liseler (n=49)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=38)		Genel Liseler (n=3)		Mesleki ve Teknik Liseler (n=26)	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
Yöneticiye Güven	3,74	0,75	3,64	0,84	3,63	0,87	3,77	0,78	3,93	0,53	3,43	0,72
Meslekteki Güven	3,66	0,64	3,56	0,70	3,65	0,81	3,55	0,72	3,93	0,24	3,56	0,55
Paydaşlara Güven	2,96	0,71	2,87	0,72	2,87	0,63	2,97	0,62	3,20	0,00	3,15	0,61

Tablo 72 incelendiğinde, branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin maddelerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmaktadır.

Sosyal branşta görev yapan genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin cevaplarına göre en yüksek ortalama sahip olan örgütsel güven boyutu yöneticiye güven boyutudur ($\bar{x} = 3,74$; $\bar{x} = 3,64$). Bu grupta yer alan meslektaşlara güven boyutu ile yöneticiye güven boyutuna ait ortalamalar arasında pek fazla fark bulunmamaktadır ($\bar{x} = 3,66$; $\bar{x} = 3,56$).

Fen branşında görev yapan öğretmenlerin görüşleri değerlendirildiğinde, genel liselerde en yüksek ortalama meslektaşlara güven boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,65$). Bunu yöneticiye güven boyutu takip etmektedir ($\bar{x} = 3,63$). Mesleki ve teknik liselerde ise en yüksek ortalama yöneticiye güven boyutuna aittir ($\bar{x} = 3,77$). Mesleki ve teknik liselerde fen branşında görev yapan öğretmenlerin görüşleri, diğer gruplardaki meslektaşlara güven boyutunun ortalamasına göre biraz düşük bulunmaktadır ($\bar{x} = 3,55$).

Mesleki-teknik branşında yer alan öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, genel liselerde en yüksek ortalama sahip iki boyut bulunmaktadır. Yöneticiye güven boyutu ve meslektaşlara güven boyutu eşit ortalama sahiptir ($\bar{x} = 3,93$). Ancak bu iki boyut arasındaki standart sapma değerleri incelendiğinde meslektaşlara güven boyutundaki değerler daha düşük olduğu görülmektedir ($ss = 0,24 < ss = 0,53$). Bu veriye dayanarak mesleki-teknik branşta en yüksek ortalama sahip boyut olarak meslektaşlara güven boyutu söylenebilir. Mesleki ve teknik liselerde de en yüksek ortalama sahip boyut meslektaşlara güven boyutudur ($\bar{x} = 3,56$). Bu bulgu, Özer vd. (2006) yaptığı çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı çalışmada elde edilen sonuçlara göre, branş değişkenine göre en düşük ortalama sahip olan branşın mesleki-teknik branş olduğu görülmektedir.

Tablo 72 incelendiğinde, branş dikkate alınmaksızın bütün gruplarda en düşük ortalama paydaşlar boyutuna aittir. Bu bulgular arasında dikkat çeken bir veri, mesleki-teknik branşta genel liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında hiçbir farklılık bulunmamasıdır ($ss = 0,00$). Paydaşlara güven boyutunda en yüksek algı mesleki-teknik branştaki öğretmenlere aittir ($\bar{x} = 3,20$; $\bar{x} = 3,15$). Bunun nedeni olarak, mesleki-teknik branşlarda teoriden çok uygulama ağırlıklı derslerin yer alması ve dolayısıyla öğretmen-öğrenci iletişimin daha yoğun yaşanması söylenebilir.

Tablo 73. Branş Değişkenine Göre Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait t Testi Sonuçları

Örgütsel Güvenin Boyutları	t ve p Değerleri						Levene Testi					
	Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)		Sosyal (n=228)		Fen (n=87)		Mesleki-Teknik (n=29)	
	t	p	t	p	t	p	f	P	f	p	f	p
Yöneticiye Güven	0,90	0,37	-0,79	0,43	1,13	0,27	0,49	0,48	1,25	0,27	0,51	0,48
Meslektaşlara Güven	1,00	0,32	0,64	0,52	1,17	0,25	1,21	0,27	0,61	0,44	0,94	0,34
Paydaşlara Güven	0,85	0,40	-0,71	0,48	0,13	0,90	0,67	0,41	0,00	0,98	9,07	*,01

*p < 0,05

Branş değişkenine göre genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait t testi sonuçları Tablo 73’de yer almaktadır. Bulgular incelendiğinde branş değişkenine göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin cevaplarına göre, örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Branş değişkenine göre yapılan çalışmaların çoğu ilköğretim kurumlarına yöneliktir. Yılmaz (2006)’ın, Parker (2009)’in, Yüksel (2009)’in yaptığı araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güvenin alt boyutlarında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 73’de yer alan homojenlik testi sonuçları incelendiğinde, mesleki-teknik branştaki öğretmenlerin paydaşlara güven boyutunda homojen dağılım göstermedikleri görülmektedir. Bu yüzden bu boyuta Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 74’de yer almaktadır:

Tablo 74. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Boyut İçin Mann-Whitney U Testi

Boyut	Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeler İçin Mann-Whitney U Testi			
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düz.	M.W.U.
Paydaş	16,00	14,88	0,83	36,00

*p < 0,05

Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ait homojen dağılım göstermeyen boyut için yapılan Mann-Whitney U Testi sonucuna göre, paydaşlara güven boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin branş değişkenine göre, paydaş boyutundaki maddelere verdikleri cevaplar $p=0,83$ anlamlılık düzeyi göstermektedir. Ancak bu düzey istatistiksel anlamda anlamlı sayılacak kadar yeterli değildir. Tablo 74 incelendiğinde, genel liselerdeki öğretmenlerin paydaş boyutundaki sorulara verdikleri cevaplara göre 16,00 sıra ortalamasına sahipken, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler 14,88 sıra ortalamasına sahiptir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar verilip, bu sonuçlara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. SONUÇLAR

5.1.1. YÖNETİCİYE GÜVEN BOYUTUNA İLİŞKİN SONUÇLAR

Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna dair algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca genel liselerde bulunan öğretmenlerin, mesleki ve teknik liselerde bulunan öğretmenlere oranla yöneticiye güven boyutuna yönelik görüşleri birbiri ile daha fazla benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik algılarının, mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerde ise kadın öğretmenlerdeki durumun tam tersi görülmektedir. Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin yöneticilerine yönelik güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Ayrıca cinsiyet değişkenine göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaş değişkenine göre, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevaplarına göre mesleki ve teknik liselerdekilerin yöneticiye güven algıları, genel liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir. 31-40 ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin verdikleri cevaplar benzerlik göstermektedir. Bu her iki grupta, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir. 51 ve üzeri yaş grubuna bakıldığında ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algıları, genel

liselerdeki öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Bu bulgulara dayanarak, genç öğretmenler ile yaşı ileri olan öğretmenlerin yöneticiye güven boyutunda, mesleki liselerde daha olumlu bir güven algısı bulunmaktadır.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki güven algısı mesleki ve teknik liselerdeki güven algısından daha yüksektir. 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine dair algıları, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur. 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşleri arasında benzerlik bulunmaktadır. Her iki kıdem grubunda da, genel liselerdeki öğretmenlerin yöneticilerine dair güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeydedir. 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri ise, mesleki ve teknik liselerde daha olumludur.

Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmen sayısı değişkenine bakıldığında, öğretmenlerin yöneticilerine yönelik güven boyutunda, 1-20 arasında öğretmenin bulunduğu mesleki ve teknik liselerdeki güven algısı genel liselere göre daha olumludur. 21-40, 41-60 ve 61-80 arasında öğretmenin görev yaptığı okul türlerinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu üç grupta da, genel liselerdeki öğretmenlerin yöneticilerine dair güven algıları mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeydedir. 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullarda ise, 1-20 arasında öğretmenin görev yaptığı okullara benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu grupta mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler yöneticilerine güven boyutuna dair daha olumlu bir algıya sahiptir.

Öğretmen sayısı değişkenine göre, anlamlı farklılık sadece 41-60 kişi öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında bulunmaktadır. Bu grupta genel liselerdeki öğretmenlerin yöneticilerine dair güven algıları, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeydedir.

Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven algıları üç branş türünde araştırılmıştır. Sosyal branşa sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki öğretmenlerin algı düzeyleri mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek seviyededir. Fen branşındaki öğretmenlerde ise sosyal branşın tam tersi durum bulunmaktadır. Fen branşında mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin yöneticilerine dair güven algıları genel liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir. Mesleki-teknik branştaki öğretmenlerde ise, genel liselerdeki algı daha yüksek düzeydedir.

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin yöneticiye güven boyutuna ait t testi sonuçlarında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

5.1.2. MESLEKTAŞLARA GÜVEN BOYUTUNA İLİŞKİN SONUÇLAR

Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna dair algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak, genel liselerde bulunan öğretmenlerin, mesleki ve teknik liselerde bulunan öğretmenlere oranla yöneticiye güven boyutuna yönelik görüşleri birbiri ile daha fazla farklılık göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna yönelik algılarının, mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin görüşleri ile benzerlik göstermektedir. Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin meslektaşlarına yönelik güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Ayrıca cinsiyet değişkenine göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin, meslektaşlarına güven boyutuna dair görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaş değişkenine göre, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevaplarına göre mesleki ve teknik liselerdekilerin meslektaşlara güven algıları, genel liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlara dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir. 41-50, 51 ve üzeri yaş grubuna bakıldığında ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algıları, genel liselerdeki öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Bu bulgulara dayanarak, sadece 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticiye güven algılarına göre, genel liselerde daha olumlu bir algı olduğu söylenebilir.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında sadece 31-40 yaş grubunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu grupta da, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, meslektaşlarına dair güven algıları genel liselerdeki öğretmenlere göre daha olumludur.

0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki güven algısı mesleki ve teknik liselerdeki güven algısından daha yüksektir. Sadece 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri diğer gruplardan farklılık göstermektedir. Bu grupta ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven algıları daha olumludur.

Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmen sayısı değişkenine bakıldığında, öğretmenlerin meslektaşlarına yönelik güven boyutunda, 1-20 arasında öğretmenin bulunduğu genel liselerdeki güven algısı, mesleki ve teknik liselerdeki algıya göre daha olumludur. 21-40 arasında

öğretmenin görev yaptığı mesleki ve teknik liselerdeki güven algısı, genel liselerdeki güven algısından daha yüksek düzeydedir. 41-60 ve 61-80 arasında öğretmenin görev yaptığı okullardaki öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, genel liselerde daha olumlu bir güven algısı mevcuttur. 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullarda ise, 21-40 arasında öğretmenin görev yaptığı okullara benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu grupta mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler meslektaşlarına güven boyutuna dair daha olumlu bir algıya sahiptir.

Öğretmen sayısı değişkenine göre, 41-60 kişi öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında oldukça güçlü anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu grupta genel liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlarına dair güven algıları mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeydedir.

Sosyal, fen ve mesleki-teknik branşa sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlarına dair algı düzeyleri, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek seviyededir. Branş değişkenine göre, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarına karşı güven düzeyleri, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven düzeylerinden daha olumludur.

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin meslektaşlara güven boyutuna ait t testi sonuçlarında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

5.1.3. PAYDAŞLARA GÜVEN BOYUTUNA İLİŞKİN SONUÇLAR

Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna dair algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, genel liselerdeki öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılık meslektaşlara ve paydaşlara güven boyutunda; mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıkta yine meslektaşlara ve paydaşlara güven boyutunda birbiri ile aynıdır.

Cinsiyet değişkenine göre, genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna yönelik algılarının, mesleki ve teknik liselerde bulunan kadın öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlerde ise kadın ğretmenlerdeki durumun tam tersi görülmektedir. Genel liselerde görev yapan erkek öğretmenlerin paydaşlara yönelik güven algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Ayrıca cinsiyet değişkenine göre, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaş değişkenine göre, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin cevaplarına göre mesleki ve teknik liselerdekilerin paydaşlara güven algıları, genel liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeydedir. 41-50, 51 ve üzeri yaş gruplarına bakıldığında ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin algıları, genel liselerdeki öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Bu bulgulara dayanarak, yaş değişkenine göre tek farklılık olan grup 31-40 yaş aralığıdır.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki güven algısı mesleki ve teknik liselerdeki güven algısından daha dşktir. 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan genel liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara dair algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur. 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşlerine göre, mesleki ve teknik liselerde paydaşlara dair daha olumlu güven algısı mevcuttur. 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan genel liselerde görev yapan öğretmenlerin paydaşlara dair algıları, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarından daha olumludur. 21 ve

üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri ise, mesleki ve teknik liselerde daha olumludur.

Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin paydaşlara güven boyutuna yönelik yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında, genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmen sayısı değişkenine bakıldığında, öğretmenlerin paydaşlarına yönelik güven boyutunda 1-20, 21-40, 41-60 ve 61-80 arasında öğretmenin görev yaptığı okul türlerinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu dört grupta da, genel liselerdeki öğretmenlerin paydaşlarına dair güven algıları, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha yüksek düzeydedir. 81 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullarda ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler paydaşlara güven boyutuna dair daha olumlu bir algıya sahiptir.

Öğretmen sayısı değişkenine göre, anlamlı farklılık sadece 81 ve üzeri öğretmenin bulunduğu genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında bulunmaktadır. Bu grupta genel liselerdeki öğretmenlerin paydaşlarına dair güven algıları mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin güven algılarından daha düşük düzeydedir.

Sosyal branşa sahip öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, genel liselerdeki öğretmenlerin algı düzeyleri, mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek seviyededir. Fen branşındaki öğretmenlerde ise sosyal branşın tam tersi durum bulunmaktadır. Fen branşında mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin paydaşlarına dair güven algıları genel liselerdeki öğretmenlerden daha yüksektir. Mesleki-teknik branştaki öğretmenlerde ise, genel liselerdeki algı daha yüksek düzeydedir.

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin paydaşlarına güven boyutuna ait t testi sonuçlarında, genel liseler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin yöneticilerine ve meslektaşlarına güven düzeylerini arttırıcı çalışmalar yapılabilir. Bunun için öğretmenlerin bir arada olabilecekleri ortamlar arttırılabilir, atölye dışında ortak paylaşım alanları oluşturulabilir.

Mesleki ve teknik liselerde görevli erkek öğretmenler ile genel liselerde görevli kadın öğretmenlerin paydaşlara dair güvenlerini artırıcı önlemler alınabilir. Bunun için, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli işbirliğine dayalı çalışmalara ağırlık verilebilir. Okul aile birliği çalışmalarına özen gösterilebilir.

Genç ve ileri yaştaki genel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güvenin tüm alt boyutlarını geliştirici çalışmalar yapılabilir. Yönetici ile sadece formal iletişim değil, informal iletişim kurabilecekleri ortamlar düzenlenebilir. Meslektaşları ile yardıma dayalı bir çalışma ortamı düzenlenebilir.

21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip genel lise öğretmenlerinin güvensizliklerini giderecek veya azaltacak şartlar oluşturulabilir. Bunun için okul dışı faaliyetler düzenlenebilir. Piknikler, geziler, toplantılar düzenlenerek etkileşim sağlanmalıdır. Geçmişe dayalı güvensizlik ortamı ortadan kaldırılabilir.

Meslek liselerinde göreve başlayan genç öğretmenlere meslektaşları tarafından akran rehberliği yapılabilir. Okulun yapısı, işleyişi ve öğrenciler tanıtılabilir.

Sosyal branşta görev yapan mesleki ve teknik lise öğretmenlerinin güvenlerini artırıcı çalışmalar yapılabilir. Öğrencilerle ve aileleri ile sağlıklı iletişim sağlayabilmeleri için; veli toplantıları, yemekleri, ev gezmeleri yapılabilir. Aynı durum mesleki-teknik branşa sahip öğretmenler içinde geçerlidir.

5.3. ARAŞTIRMACILAR İÇİN ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel güvenlerini belirlemeye yönelik araştırmalarda, nicel yöntemlerin yanında nitel yöntemlerle yapılan çalışmalar ile desteklenebilir.

Araştırmanın evreni sadece Elazığ ili ile sınırlıdır. Evren geliştirilerek daha genel sonuçlar elde edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini etkileyen faktörler araştırılabilir.

Örgütsel güven düzeyini belirleme çalışması okuldaki bütün çalışanlar için yapılabilir (Müdür, Müdür Yardımcıları, Diğer Personel, Öğrenci ve Aileleri).

Örgütsel güven düzeyini etkileyebilecek başka bağımsız değişkenler kullanılabilir.

Örgütsel güvenle birlikte başka bağımlı değişkenler ele alınarak, aradaki ilişki tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, S.H. (2004), **The Relationships Among Adult Attachment, General Self-Disclosure, And Perceived Organizational Trust**, Virginia Polytechnic Institute, Unpublished Doctorate Dissertation, State University.
- Aktuna, M. (2007), **İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Arslan, Y. (2009), **Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Artuks, E. (2009), **İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği)**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2001), **“Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”**, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar, Sayı: 5.
- _____ (2002), **“Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”**, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz, Sayı: 9.
- Başaran, E. İ. (2006), **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Bibb, S. ve Kourdi, J. (2004), **Trust Matters: For Organisational And Personal Success**, New York City: Palgrave Macmillan.
- Blair, B. W. (2007), **“Trust Me, I’m The Principal!” A New Conceptual Model Of Trust For Educational Leaders**, Department of Educational Leadership and Foundations, Unpublished Masters Dissertation, Brigham Young University, U.S.A.

- Boydak Özcan, M. ve Korkmaz, C. (2009), “**Öğrencilerin Devam Ettikleri İlköğretim Okullarına Güven Düzeyinin Veli Görüşlerine Göre İncelenmesi**”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, Syf: 127-148.
- Börü, D. (2001), “**Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım Güvenilir İnsanlar Kim?**” Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs 2001, Syf: 189-204.
- Brehm, J. ve Scott, G. (2002), “**Rules, Trust and the Allocation of Time**”, Paper Presented At The Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL, April, Page: 25-28.
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001), **Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi**, Çev: Ahmet Kardam, Mess Yayınları, İstanbul.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980), “**New York Attitude Measures of The Trust Organizational Commitment and Personel Need Non-Fulfillment**”, *Social Forces*, 53, Page: 39-52.
- Covey, S.R. (2005), **8’inci Ahşkanlık, Bütünlüğe Doğru**, (Çev: Soner, S., Erendağ, Ç.), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Creed, W.E.D. ve Miles, R. E. (1996), “**A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Manegerial Philosophies and The Opportunity Cost of Controls**”, In R:M: Kramer and T.R. Tyler (eds). *Trust İn Organisations Frontiers Of Theory And Research*, London Sage.
- Çimen, M. (2007), **İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008), “**İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri**”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 54, Sayfa: 211-233.

- Dabney, J. (2008), **Show Me That You Care: The Presence Of Relational Trust Between A Principal And Teachers In An Urban School**, College of Education and Human Ecology, Unpublished Doctorate Dissertation, The Ohio State University, U.S.A.
- Demircan, N. (2003), **Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknolojiler Enstitüsü, Gebze.
- Demircan, N. ve Ceylan A. (2003), **“Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”**, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, Sayfa: 139-150, Manisa.
- Dinç, S. (2007), **Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dodgson, M. (1993), **“Learning, Trust and Technological Collaboration”**, *Human Relation*, 46(1), Page: 77-95.
- Erdem, F. (2003), **Sosyal Bilimlerde Güven**, Vadi Yayınları, Ankara.
- Erdem F., Özen Aytemur J. ve Karaman T. (2007) **“Farklı Örgütsel İlişki Düzeylerinde Güvenin Bize Özgü Anlamları”**, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya.
- Erden, A. (2007), **Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri**, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası ABD Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Fairholm, G. W. (1994), **Leadership And The Culture of Trust**, Westport, Connecticut: Praeger.

- Frankema, K.B. ve Woolthuis, R.K. (2005), **Trust Under Pressure: Trust And Trust Building in Uncertain Circumstances**, Edward Elgar Publishing, Northampton.
- Fu, Qianhong (2004), **Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness**. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Unpublished Masters Dissertation, Blacksburg, U.S.A.
- Giddens, A. (1990), **The Consequences of Modernity**, Stanford University Press, Stanford, California.
- Günaydın, S. C. (2001), **İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma**”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güneşer, A. B. (2002), **Organizasyonlarda Güvenin Çalışanın İş Tatminindeki Rolü ve Önemi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Healey, J. (2007), **Radical Trust, How Today’s Great Leaders Convert People to Partners**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hosmer, L.T. (1995), **Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics**, Academy of Management Review, 20 (2), Page: 379-403.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran M. (1999), **Five Faces of Trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools**, Journal of School Leadership, Page: 184-208.
- _____ (2003), **The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale**, Studies in Learning and Organizing Schools, Information Age Publishing, Greenwich.

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

_____ (2007), “**Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri**”, *KMU İİBF Dergisi*, Aralık, Sayfa: 93-118.

Kamer, M. (2001), **Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kaptan, S. (1989), **Bilimsel Araştırma ve Gözlem Teknikleri**, Tekışık A.C. Veb Ofset Tesisleri, Ankara.

Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006), “**Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri**”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2 (1), Sayfa: 3-14.

Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2006), “**Yetkilendirmenin Önemi ve Çalışanların Yetkilendirilmesi**”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 171, Yaz.

Kochanek, J. R. (2005), **Building Trust for Better Schools**, Corwin Press A Sage Publications Company, California.

Kramer, R. M. (1999), **Trust And Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions**, *Annual Review of Psychology*. Vol:50, Page:569-598.

Lewicki, R.J., McAllister, D.J. ve Bies, R.J. (1998), **Trust and Distrust: New Relationships And Realities**, *Academy of Management Review*. 23, Page: 438-459.

Mayer, R.C., Davis J.H. ve Schoonman F.D. (1995), **An Integrative Model of Organizational Trust**, *Academy of Management Review*, 20, Page: 709-734.

Möllering, G., Bachmann, R. ve Lee, S. H. (2004), “**Introduction: Understanding Organizational Trust-Foundations, Constellations, and Issues of Operationalisation**”, *Journal Of Managerial Psychology*, 19 (6).

- Morgan, R.M. ve Hunt S. (1994), **The Commitment-Trust Theory of Relation Marketing**” Journal Of Marketing 58, Page: 20-38.
- Omarov, A. (2009), **Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özbek, M.F. (2008), “**Güven, Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım**”, Akademik Bakış, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı: 15, Ekim.
- Özen İşbaşı, J. (2000), **Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalet İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- _____ (2001), “**Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalet İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışı Oluşumundaki Rolü**”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1).
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006), “**Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları**”, *Ege Eğitim Dergisi*, (7) 1, Syf: 103-124.
- Paker, N. (2009), **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Polat, S. (2007), **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ETYPE ABD Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- _____ (2009), **Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Robbins, S.P. ve Decenzo, D.A. (2000), **Fundamentals of Management Essential Concepts Application**, New Jersey.

Sergiovanni, T. J. (2005). **Strengthening The Heartbeat: Leading And Learning Together in Schools**, Jossey-Bass, San Francisco.

Şimşek, S. ve Taşçı A. (2004), “**Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi**”, *Polis Dergisi*, Sayı:34, Syf: 1-8.

Topaloğlu, G.I. (2010), **İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.

Toprak, O. (2006), **Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Töremen, F. (2002), “**Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme**”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Pegem Yayıncılık, Sayı: 32.

Tschannen-Moran, M. (1998), **Trust and Collaboration in Urban Elementary Schools**, College of Education, Unpublished Doctorate Dissertation, The Ohio State University, U.S.A.

_____ (2004), **Trust Matters: Leadership for Successful Schools**, Jossey-Bass, San Francisco.

Tschannen-Moran, M. ve Hoy W. K.(1998), **Trust In Schools: A Conceptual And Empirical Analysis**, *Journal of Educational Administration*, 36, 4.

Türküler, E. (2004), **İnternet Ortamında İletişim Bağlamında Güven ve Kendini Açma**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

- Uzbilek, A. (2006), **Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmış Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Ünsal, P. (2004), **Örgütlerde Güven Algısı**, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, Syf: 225-237.
- Yaşar, Ö. (2005), **Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi: Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yavuz, K. (2003), **Din ve Güven- Sosyal Bilimlerde Güven**, Editör: Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, E. (2004), **“Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri”**, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- _____ (2006), **“Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”**, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- _____ (2006), **Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişken Açısından İncelenmesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ETYPE ABD Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009), **“Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi”**, *Qafqaz Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 26, Syf: 172.

- Yılmaz, K. (2004), “Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 8. <http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/arsiv/KursadY.htm> (12.04.2010).
- Yüksel, F. (2009), **Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Zand, D.E (1997), **The Leadership Triad: Knowledge, Trust and Power**, Oxford University Press, Oxford.
- Zorlu Yücel, P. (2006), **Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Whitney, J. O. (1994), **The Trust Factor, Liberating Profits and Restoring Corporate Vitality**, New York, McGraw-Hill.

EKLER

EK 1: Elazığ Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni

EK 2: Kişisel Bilgi Formu

EK 3: Örgütsel Güven Ölçeği

EK 4: Özgeçmiş

T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.23.00.15-STJ/ 2734
Konu : Araştırma izni (Anket)

29 Ocak 2010

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi
b) Fırat Üniversitesi Rektörlüğü'nün 21.01.2010 tarih ve 510-83/1541 sayılı yazısı.

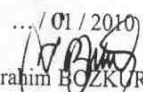
Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı yüksek lisans Öğrencisi Seçil Eda KARTAL'ın "Genel Liseler ile Mesleki ve Teknik Liselerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ ili Örneği)" konulu yüksek lisans tez çalışması ile ilgili geliştirdiği anketini, İlimiz merkezindeki ortaöğretim okullarında uygulayabilmesi için izin isteği, ilgi b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak İlgi a) Yönerge çerçevesinde oluşturulmuş olan Bilimsel Araştırma İzni Değerlendirme Komisyonu, 28.01.2010 tarihinde Müdürlüğümüz AR-GE biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli inceleme ve değerlendirmeyi yapmış olup söz konusu çalışmanın İlimiz merkezindeki ortaöğretim okullarında yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


M. Zeki ULUFER
Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

OLUR

.../01/2010

İbrahim BOZKURT
Vali a.
Millî Eğitim Müdür V.



Zübeyde Hanım C. Hükümet Konağı Kat : 5
23100-ELAZIĞ
Tel: 0 424 2385024-25-26-27-28
Fax: 0 424 2333670
elazigmem@meb.gov.tr / elazig.meb.gov.tr



Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmı derecesini karşındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

A. KİŞİSEL BİLGİLER

01. Cinsiyetiniz

01. ☐ Kadın
02. ☐ Erkek

02. Yaş

01. ☐ 20-30
02. ☐ 31-40
03. ☐ 41-50
04. ☐ 51 ve üzeri

03. Mesleki Kідemınız

01. ☐ 0-5
02. ☐ 6-10
03. ☐ 11-15
04. ☐ 16-20
05. ☐ 21 ve üzeri

04. Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı

01. ☐ 1-20
02. ☐ 21-40
03. ☐ 41-60
04. ☐ 61-80
05. ☐ 81 ve üzeri

05. Branşınız

01. ☐ Sosyal
02. ☐ Fen
03. ☐ Mesleki-Teknik

Değerli Öğretmenim,

Anket sonuçlarına ulaşmak istiyorsanız mail adresinizi boşluğa yazınız.

B. ÖRGÜTSEL GÜVEN

- 1= Kesinlikle Katılmıyorum
 2= Katılmıyorum
 3= Kararsızım
 4= Katılıyorum
 5= Kesinlikle Katılıyorum

SORULAR					
	1	2	3	4	5
1. Müdürün sözüne güvenirim.					
2. Okuldaki öğretmenlere güvenirim.					
3. Okuldaki öğrencilere güvenirim					
4. Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.					
5. Müdür öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kişisel bir ilgi gösterir.					
6. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.					
7. Bu okuldaki çoğu öğretmen samimidir.					
8. Diğer öğretmenler tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.					
9. Müdür, öğretmen ve diğer personel okulun daha iyi olması için birlikte çalışırlar.					
10. Müdür, politik ve kişisel çıkarlardan önce okulun ihtiyaçlarını karşılar.					
11. Müdür, öğretmenlerin uzmanlığına güvenir.					
12. Müdür tarafından saygı duyulduğumu hissediyorum.					
13. Okuldaki öğretmenler işlerini iyi yapar.					
14. Bu okulda, diğer öğretmenlerle engelleri, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorun yoktur.					
15. Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdır.					
16. Okuldaki öğretmenlerden şüphelenmem.					

SORULAR					
	1	2	3	4	5
17. Müdürün davranışlarında ve sözlerinde tutarlılık bulunmaktadır.					
18. Bu okuldaki öğretmenler arasında güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır.					
19. Bu okulda ihtiyaç sahibi öğrencilere yardımcı olunur.					
20. Okul müdürü gerekli gördüğü durumlarda öğrenci velilerine bilgi verir.					
21. Okul müdürünün okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadığına inanırım.					
22. Okuldaki öğretmenlerin okul dışı problemlerini okul ortamına yansıtmadıklarına inanırım.					
23. Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.					
24. Okul müdürü ile öğretmenler rahatça iletişim kurabilir.					
25. Okuldaki öğretmenler birbirine karşı açıktır.					
26. Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.					
27. Okul müdürünün dürüstlüğüne inanırım.					
28. Okul müdürü işlerinde yeteneklidir.					
29. Okuldaki öğretmenler mesleki konularda yeterlidir.					
30. Okul müdürü çalışanlar arasında ekip ruhu oluşturur.					
31. Müdür ile kırılmaları, endişeleri, duyguları paylaşmakta bir sorunumuz yok.					
32. Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.					
33. Okuldaki öğretmenler mesleki konularda birbirlerine destek olurlar.					
34. Okul müdürü öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilenir.					
35. Okul müdürü aldığı kararlarda öğretmenleri dikkate alır.					
36. Okul müdürü verdiği sözleri tutar.					
37. Okuldaki öğretmenler verdikleri sözleri tutar.					
38. Okuldaki öğrenciler çalışmalarını zamanında yapar.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Seçil Eda KARTAL

Doğum Yeri: Malatya

Doğum Tarihi: 01-01-1986

e-mail: seciledakartal@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Yüksek Lisans (2008-2010): Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD- Elazığ

Lisans (2004-2008): İnönü Üniversitesi İlköğretim Matematik
Öğretmenliği- Malatya

Lise (2000-2004): Turgut Özal Anadolu Lisesi- Malatya