

OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖĞRETMENLERE GÜVENİNİN TESPİT EDİLMESİ**DETERMINING SCHOOL PRINCIPALS' TRUST IN TEACHERS****Hakan KARABAY¹, Erhan DEMİRYAS², Meltem GENCER³, Mehmet ISSİ⁴****Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

30.07.2022

Kabul Tarihi

30.07.2022

Anahtar KelimelerOkul,
Yönetici,
Öğretmen,
Güven.**Özet**

Yöneticinin özellikleri; dürüst, profesyonel olmak üzerine; becerileri, bilgileri ve teknik kaynakları bakımından tutarlılıkları; söz ve davranışlarına sadakatleri ve zanları, gönüllü bağlılıkları, iyi niyetleri ve açıklıkları; sahip oldukları bilgileri örgüt üyeleriyle düzenli olarak paylaşma eğilimleri ile ilgilidir. Çalışmada 143 okul müdürüyle öğretmenlere olan güvenin belirlenmesi için anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulaması sonuçlarına göre açıklık puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre erkeklerin puanı daha yüksektir.

Article Info**Received**

30.07.2022

Accepted

30.07.2022

KeywordsSchool,
Administrator,
Teacher,
Trust.**Abstract**

Features of the manager; on being honest and professional; their consistency in their skills, knowledge and technical resources; their loyalty and suspicion to their words and actions; their voluntary commitment, goodwill and openness; It is about their tendency to regularly share the knowledge they have with the members of the organization. In the study, a questionnaire was applied to determine the trust in teachers with 143 school principals. According to the results of the survey application, it was determined that the openness score showed a statistically significant difference in terms of gender. Compared to the average scores, men have higher scores.

1. GİRİŞ

Güven, güvenilirlik unsuru ile karakterize edilir. Güven, "takipçilerin bir kişinin ne kadar dürüst, yetkin ve güçlü olduğunu algılama derecesi" olarak tanımlanır ve güven, "bir liderin karakterine, ahlakına ve yeterliliğine olan inanç" olarak tanımlanır. Yöneticilerine körü körüne güvenen çalışanlar, haklarının tanınacağına ve çıkarlarının her zaman gözetileceğine inanırlar. Etik, yeterlilik, tutarlılık, güvenilirlik ve açıklık, üyelerin örgüte güven duyması için yöneticilerin sahip olması gereken güven boyutlarıdır. Bu derecelendirmeleri sağlayan yöneticinin güvenilirliği de yüksektir (Robbin ve ark, 2012).

¹ Zühtüpaşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: hakankarabayy@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9766-0555 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² Erenköy Şehit Orhun Göytan İlkokulu, İstanbul, e-mail: edemiryas@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7679-2759

³ Bahariye Ortaokulu, İstanbul, e-mail: meltemgencer1@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6536-4791

⁴ Cenap Şehabettin İlkokulu, İstanbul, e-mail: mehmetissi@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0451-9101

İnsanlar hayatlarının her alanında güven duymak isterler ve hayatta kalabilmek için zamanlarının çoğunu geçirdikleri örgütlere doğal olarak güvenmek isterler (Yılmaz, 2006). Farklı yetenek ve kişiliklere sahip örgüt çalışanlarının bir araya gelerek aynı hedeflere güven ortamında ulaşması, örgüte verimlilik ve etkinlik sağlayarak verimliliğin artması örgüt için hayati önem taşımaktadır. Bir örgütün etkililiği, verimliliği ve başarısı öncelikle örgüt çalışanlarının birbirlerine duydukları güvene bağlıdır (Asunakutlu, 2002). Örgütsel güven, örgüte duyulan güven durumudur ve rolleri, rolleri, deneyimleri ve örgütsel ilişkileri temelinde diğer çalışanların niyetleri ve eylemleri hakkında olumlu beklentiler oluşturur (Huff ve Kelley, 2003). Örgütsel güven, hedef belirleme, ilişki geliştirme, takım ruhu, liderlik ve performans değerlendirme gibi örgütsel süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır (Shockley-Zalabakve ve ark, 2000). Güvenin olumlu etkilerinden yararlanmak için güven kavramının iyi anlaşılması gerekir.

Literatürde güven kavramının tanımlanmasında yaşanan güçlük örgütsel güven kavramında da karşımıza çıkmaktadır. Güven kavramında olduğu gibi örgütsel güven kavramı için de birçok farklı tanım geliştirilmiştir. Farklı tanımlamaların nedeni; güven, ekonomik dinamikler, sosyal ve politik sürdürülebilirlik, kişiler arası ilişkiler, grup davranışı, yönetsel etkililik faaliyetleri gibi makro ve mikro düzeyde birçok süreci açıklamada önemli bir kavram olarak görülmektedir (Kalemci Tüzün, 2007).

Örgütsel güven oluşturmada; açıklık, dürüstlük, şeffaflık, sadakat, anlayış, yeterlilik, bağlılık ve deneyim temel unsurlardır. Brownell (2000), bir örgütte güven inşa etmenin bağlılıkla mümkün olduğunu savunur. Bu nedenle, organizasyonda çalışanlara sadakat, güven ve itimat inşa etmek için çaba gösterilmelidir. Güven, bir örgütte uzun süre var olacak bir şey olduğundan, güven oluşturmak için birçok teknik ve yöntem kullanmak gerekir. Brownell (2000) dürüst olmanın, verdiği sözü tutmanın, açık iletişim kurmanın, dinlemenin, tutarlı ve adil olmanın, güveni sürdürmenin, yardım etmeye ve işbirliği yapmaya istekli olmanın, sorumluluğu bilmenin, bahanelerden kaçınmanın ve başkalarını suçlamanın güven oluşturmak için kullanılması gerektiğini belirtmiştir.

1.1.Güven

Güven kavramı, insan örgütleri ile ilişkilerin başarısı için kilit faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Birçok araştırmacı, güven kavramının insan ve grup davranışlarını anlamada önemli bir faktör olduğunu öne sürmüştür ancak güven literatüründeki farklı bakış açıları ve tutarsızlıklar henüz iyileşmemiş, dolayısıyla güven kavramı tam olarak

tanımlanamamıştır. Güven hakkındaki alan yazın paradoks, kafa karıştırıcı tanımlar derlemesi ve kavramsal açıklıktan uzak olarak nitelendirilmiştir (Hosmer, 1995).

Güven konusunu araştıran araştırmalarda sıklıkla dile getirilen bir konu, bu kavramı tanımlamanın zorluğudur. Bunun nedeninin, kişiler arası ilişkiler, örgütsel davranış, yönetsel etkinlik, ekonomik dinamikler, sosyal ve politik istikrar, 'farklı kültürlerin anlaşılması' gibi birçok süreçte güvenin önemli rol oynaması olduğu ileri sürülmektedir. Güvenin işlevlerinden biri hafifletmedir, çünkü en sıradan ilişkilerde bile güven, bireysel ve grup davranışının önemli bir belirleyicisidir. Özellikle günümüzün endüstriyel ve modern örgütleri oldukça karmaşık yapılara sahip olup, güvenin oluşturulması daha doğru bilgi alışverişine ve dolayısıyla davranışsal belirsizliğin azalmasına olanak sağlamaktadır (Tüzün, 2007).

1.2.Okullarda Güven İlişkisi

Müdür ve öğretmenler birbirlerine güvenip ailenin desteğini hissettiklerinde yeni yaklaşımları denemek daha kolay olmaktadır. Ayrıca güven duygusu, müdür ve öğretmenleri açık bir şekilde bilgi alışverişinde bulunmaya teşvik eder ve birbirleri hakkında yeni şeyler öğrenmelerini sağlar. İyi ya da kötü uygulamaları hakkında birbirleriyle ve birbirleriyle dürüstçe konuşmak onlara özeleştiri yapma fırsatı da verebilir, ancak güven olmadan okul paydaşlarının böyle samimi bir iletişim kurması imkansızdır (Bryk ve Schneider, 2003).

Okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışları, başta öğretmenler olmak üzere okuldaki tüm paydaşları etkilemektedir. Okul müdürlerinin otoriter, katılımcı, demokratik ya da liberal davranışlarına bağlı olarak okulda yürütülen faaliyetlerin geneli ve öğretmenlerin örgütsel davranışları farklılık gösterebilmektedir. Bu örgütsel davranışlardan biri de örgüte duyulan güvendir. Okul müdürlerinin okulda yaptığı, yaptığı ve söylediği her şey kuruma olan güveni azaltabilir veya artırabilir. Güven gibi kişilerarası ilişkilere dayalı bir duygunun, başta müdür olmak üzere diğer paydaşlarla kurulan ilişkilerden etkilenmesi veya etkilenmesi oldukça yaygın görünmektedir. Çalışanın kurum olarak kabul edilen müdüre olan güveni arttığında, bu onların kuruma güven duymasını sağlamakta ve bunun sonucunda örgütsel bağlılık, aidiyet ve iş tatmini gibi olumlu örgütsel davranışlar gelişmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin kalite ve verimliliğinin artırılması ve amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi için öğretmenlerin kurumlarına olan güveni ve bağlılığı sektör için oldukça önemlidir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık algılarının güçlenmesi örgüt ve

öğretmen için olumlu etkiler yaratacaktır. Okul yönetimi, öğretmenlerin kuruma olan güvenini ve okullarda bağlılık duygusunu artırmak için büyük bir sorumluluğa sahiptir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada okul müdürlerinin öğretmenlere olan güvenlerinin tespit edilmesi amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlere olan güvenin demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlere olan güven yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlere olan güven cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlere olan güven medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlere olan güven öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlere olan güven çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlere olan güven mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışmada okul müdürlerinin öğretmenlere olan güvenlerinin tespit edilmesi için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma, tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin var olup olmadığını ve var ise değişimin derecesinin ne olduğunu belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1994).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 143 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	98	45	143	100

Tablo 1 incelendiğinde 98 kadın katılımcı, 45 erkek katılımcı olmak üzere toplam 143 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güvenini Belirleme Ölçeği Öğretmen Formu: Bu ölçek öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin oluşmasındaki etkenleri belirlemeye yönelik yapılmış bir ölçektir. Canlı, Demirtaş ve Özer (2017) ölçeğin geliştirilmesinde evvela 34 maddelik deneme bir ölçeğe faktör analizi için 264, doğrulayıcı faktör analizi için 242, zamana karşı tutarlılığı için 28 öğretmenin oluşturduğu üç örneklem grubuna yönelik araştırma yapmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; $\chi^2 / Sd = 3.801$ GFI=0,92, AGFI = 0.89; NNFI (TLI)= 0.93, RMSEA= 0.7; RMR = 0.80 olarak bulunmuştur. RMSEA ve RMR değerlerinin 0.08 in altında olması iyi bir uyumun olduğunu göstermiştir. Gerekli analizler sonucunda ölçeğin 4 alt boyuttan ve toplamda 18 ifadeden oluşması doğru bulunmuştur. Bu ölçekte 8,9,10,11. maddeler ters maddelerdir. Bu ters maddeler ölçek toplam puan hesaplamasında ters puan yapılması gerekmektedir.

Ölçeği oluşturan ilk boyut Yeterlik boyutudur 7 maddeden oluşmaktadır (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), ikinci boyut, İtimat edilirlilik boyutudur 4 maddeden oluşmaktadır (8,9,10,11). Bir diğer alt boyut Açıklık boyutudur 4 maddeden oluşmaktadır (12,13,14,15) ve son boyut olan Yardımseverlik boyutunda madde (16, 17, 18) maddeler yer almaktadır. 5'li likert tipinde olan ölçekte, yer alan her maddenin puanlama değeri, hiçbir zaman 1 her zaman 5 olacak şekilde hesaplanmıştır. Hiçbir zaman 1; nadiren 2; bazen 3; çoğunlukla 4 ve her zaman şeklinde hesaplanmıştır. Bilimsel araştırmalarda uygulanan bir testin güvenilir olma eşiğinin 0.70 olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2012, s. 171). Çalışmamızda kullanılan Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güvenini Belirleme Ölçeği'nin Cronbach's Alpha sayısı 0.808 (yeterlilik; 0,875; itimat edilirlilik; 0,879; Açıklık 0,683; Yardımseverlik; 0,779) olarak bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmada kullanılan ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir (Canlı ve ark, 2017).

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu Google Form aracılığıyla okul müdürlerine ulaştırılmış ve yanıtlar elektronik olarak alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlere Olan Güvenin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Yeterlik	25-35	14	3,8265	,78282	2,482	,087
	36-45	51	3,8095	1,05198		
	46-60	78	4,1429	,76845		
İtimat Edilirlik	25-35	14	2,4286	,82874	,467	,628
	36-45	51	2,6127	1,16331		
	46-60	78	2,7276	1,17273		
Açıklık	25-35	14	3,0536	1,14429	,076	,927
	36-45	51	3,0441	1,10420		
	46-60	78	3,1218	1,19233		
Yardımseverlik	25-35	14	4,2143	,64856	1,365	,259
	36-45	51	4,2418	1,01997		
	46-60	78	4,4744	,77575		

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlik, açıklık, yardımseverlik puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlere Olan Güvenin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Yeterlik	Kadın	98	3,8994	,97328	-1,871	,040
	Erkek	45	4,1968	,63981		
İtimat Edilirlik	Kadın	98	2,8240	1,17984	2,639	,019
	Erkek	45	2,2944	,95389		
Açıklık	Kadın	98	2,8878	1,19768	-3,160	,003
	Erkek	45	3,5222	,90582		
Yardımseverlik	Kadın	98	4,3299	,95667	-,735	,225
	Erkek	45	4,4444	,61546		

Analiz sonuçlarına göre açıklık puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre erkeklerin puanı daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlilik, yardımseverlik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.3. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlere Olan Güvenin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Yeterlik	Bekar	42	3,9762	,83473	-,145	,522
	Evli	101	4,0000	,91674		
İtimat Edilirlik	Bekar	42	2,6250	1,07954	-,219	,409
	Evli	101	2,6708	1,16562		
Açıklık	Bekar	42	3,0655	1,12762	-,147	,777
	Evli	101	3,0965	1,16403		
Yardımseverlik	Bekar	42	4,3651	,88593	-,008	,943
	Evli	101	4,3663	,85830		

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlere Olan Güvenin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Yeterlik	Lisans	95	4,0165	,87887	,443	,752
	Yüksek Lisans	48	3,9464	,92094		
İtimat Edilirlik	Lisans	95	2,6158	1,18491	-,613	,469
	Yüksek Lisans	48	2,7396	1,04418		
Açıklık	Lisans	95	3,0421	1,16957	-,662	,400
	Yüksek Lisans	48	3,1771	1,11560		
Yardımseverlik	Lisans	95	4,4421	,77558	1,490	,129
	Yüksek Lisans	48	4,2153	1,00704		

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlik, açıklık, yardımseverlik puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlere Olan Güvenin Çalışılan Okulda Görev Yapma Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Yeterlik	1-5 yıl	51	4,1232	,73625	,732	,535
	6-10 yıl	56	3,9719	,85689		
	11-20 yıl	20	3,8143	1,13257		
	21 yıl ve üzeri	16	3,8750	1,12592		
İtimat Edilirlik	1-5 yıl	51	2,7255	1,11496	,240	,868
	6-10 yıl	56	2,6071	1,19550		
	11-20 yıl	20	2,7500	1,24076		
	21 yıl ve üzeri	16	2,5000	,92195		

Açıklık	1-5 yıl	51	3,1225	1,08900	,731	,535
	6-10 yıl	56	3,1696	1,21553		
	11-20 yıl	20	2,7375	,95102		
	21 yıl ve üzeri	16	3,1250	1,34164		
Yardımseverlik	1-5 yıl	51	4,4575	,47122	1,173	,322
	6-10 yıl	56	4,4226	,84445		
	11-20 yıl	20	4,0667	1,19257		
	21 yıl ve üzeri	16	4,2500	1,31375		

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlık, açıklık, yardımseverlik puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlere olan güvenin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlere Olan Güvenin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Yeterlik	1-5 yıl	6	4,2143	,21665	1,800	,150
	6-10 yıl	15	3,8095	,71768		
	11-20 yıl	28	3,6990	,98003		
	21 yıl ve üzeri	94	4,0957	,89824		
İtimat Edilirlık	1-5 yıl	6	2,0000	,41833	,760	,518
	6-10 yıl	15	2,5833	,84339		
	11-20 yıl	28	2,6518	1,13108		
	21 yıl ve üzeri	94	2,7128	1,20648		
Açıklık	1-5 yıl	6	3,3750	1,12639	,694	,557
	6-10 yıl	15	3,2667	,95182		
	11-20 yıl	28	2,8393	1,13083		
	21 yıl ve üzeri	94	3,1144	1,18835		
Yardımseverlik	1-5 yıl	6	4,3889	,49065	,972	,408
	6-10 yıl	15	4,3778	,66508		
	11-20 yıl	28	4,1190	,95674		
	21 yıl ve üzeri	94	4,4362	,87720		

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Güvenin olduğu örgütlerde insanlar kendilerini daha huzurlu hissederler ve enerjilerini kendilerini korumak yerine örgütsel amaçlara ulaşmaya harcarlar. Bu açıdan güvene dayalı bir okul iklimi, eğitim başarısını artıracak gibi okul çalışanlarının daha mutlu ve huzurlu olmasını da sağlayacaktır. Kendine güveni yüksek bir okulda değişim, gelişim ve yenilik olarak öğrenme daha hızlı gerçekleşebilir. Duygular, örgütsel davranışı anlamada önemlidir çünkü davranışı birçok yönden etkileyebilirler. Duygusal yaşam, çevresinden bağımsız değildir. Çalışma ortamında farklı duygular hissedilir. Özellikle günümüz toplumlarında en güçlü duygusal atmosfer, insanların katılım gösterdiği çalışma ortamıdır.

Okul müdürlerinin öğretmenlere olan güveninin tespit edilmesi amacıyla yapılan anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Açıklık puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre erkeklerin puanı daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre yeterlik, itimat edilirlilik, yardımseverlik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Akay ve bu çalışmanın cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaştığını söylemek mümkündür. Akay'ın çalışmasını destekler nitelikte sonuçlara ulaşılan bir başka çalışma ise Yılmaz (2013) tarafından yapılmıştır. Yılmaz yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu çalışma ve Yılmaz'ın çalışması sonuçlarına göre farklılık göstermekte iken, Akay'ın çalışması Yılmaz'ın çalışmasına paralellik göstermektedir.

Yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öztürk ve

Aydın (2012) çalışmalarında ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, örgütlerde güvene dayalı ilişkinin kurulmasında ve çalışanların liderlerine güven duymasında şimdiki okulda çalışma süresinin bir ilişkisine rastlanmamıştır. Yeterlik, itimat edilirlilik, açıklık, yardımseverlik puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

4.1. Öneriler

Araştırmada okul müdürlerinin öğretmenlere olan güveninin tespit edilmesi amacıyla anket uygulaması yapılmıştır.

Bundan sonraki çalışmalarda karma yöntem kullanılırsa nitel görüşme sorularıyla katılımcıların görüşleri daha net olarak alınabilir.

Çalışma İstanbul ilinde yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı iller de dahil edilirse il veya bölgesel bazda değerlendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akay M., K., (2020). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 58-73.
- Brownell, E. O. (2000). How to create organizational trust. *Manage*, 52, 10-15.
- Bryk, A. S. ve Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60, 40-45.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2017). Okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri. *İlköğretim Online Dergisi*, 14(2), 634-646.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- Huff, L. ve Kelley L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. *Organization Science*, 14(1), 81- 90.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 93-118.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öztürk Ç., Aydın B., (2012). Ortaöğretim okul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 485-504.
- Robbins Stephen P. ve Judge Timothy A. (2012). *Organizational behavior*. (Çev. İnci Erdem) (14. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48

Tüzün, İ.K. (2007). Güven, örgütsel güven ve güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 93-118.

Yılmaz E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Yılmaz Şamar, Y. (2013). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi: İzmir ili örneği, *(yüksek lisans tezi)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.