

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**MESLEK LİSELERİNDE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI:
İZMİR İLİ ÖRNEĞİ**

Hakan ÇİNTAY

**Danışman
Prof. Dr. Esergöl BALCI**

İZMİR

2013

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve ilkelere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden ibaret olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31/05/2013
Hakan ÇİNTAY

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne

İşbu alışma, j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Y¼netimi ve Deneticiliği Y¼ksek Lisans Programında Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Eserg¼l BALCI

¼ye : Yrd. Doç. Dr. Necla FIRAT şAHİN

¼ye : Yrd. Doç. Dr. Necip BEYHAN

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../.....

Prof. Dr. h. c. İbrahim ATALAY

Enstit¼ M¼d¼r¼

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10001974
Yazar Adı / Soyadı	HAKAN ÇİNTAY
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 14659203774
Telefon	5534844796
E-Posta	hakancintay@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği
Tezin Tercümesi	Organizational Trust Perceptions of Teachers in Vocational High Schools: A Case Study in İzmir
Konu	Eğitim ve Öğretim
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2013
Sayfa	119
Tez Danışmanları	PROF. DR. ESERGÜL BALCI 33385220398
Dizin Terimleri	Eğitim yönetimi=Educational administration ; Örgütsel güven=Organizational trust
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	12 ay süre ile 31.05.2014 tarihine kadar kısıtlı

Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.
NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

17.07.2013

İmza:.....

Önsöz

Yaşamın her alanında insanların birbirlerine daha bağımlı olarak yaşayabilmeleri, birbirlerine karşı daha açık davranabilmeleri ve kendilerini savunmak için boşa harcadıkları enerjilerini daha verimli işlerde kullanabilmeleri için güven vazgeçilmez bir duygudur. Örgütte çalışan bireylerin güven algılarının hangi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterdiğinin bilinmesi örgüt içinde güven ortamının oluşturulmasında ve örgüt verimliliğinin artırılmasında önemli bir yer tutar.

Meslek liseleri çalışma hayatına ara eleman yetiştirmeyi, öğrencilere zanaat kazandırmayı amaçlayan eğitim kurumlarıdır. Çalışma hayatı ve toplumsal hayatta büyük etkiye sahiptir. Meslek liseleri öğrencilerine eğitim gördükleri alanlar ile ilgili uygulamalı eğitimler verilerek bu bireylerin çalışma hayatına doğrudan katılması amaçlanır. Bu çalışmada meslek lisesi öğrencilerini eğiten öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının güven algılarının hangi demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterdiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanışı ve tamamlanması sürecinde bana ayırdığı zaman ve destek için danışman hocam Prof. Dr. Esergül BALCI'ya, verilerin analizi sırasında bana yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Tarık TOTAN'a teşekkür etmeyi borç bilirim.

Verilerin toplanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarım Orçun GÖRCANLI, Nurcan ORHAN BAŞ ve Kevser İŞLİEL'e çok teşekkür ediyorum.

Ayrıca her zaman maddi ve manevi desteğini esirgemeyen eşime ve aileme sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hakan ÇİNTAY

İçindekiler

BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Amaç ve Önem	3
1.3. Problem Cümlesi	4
Araştırmanın alt problemleri,	4
1.4. Sayılıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
1.7. Kısaltmalar	6
BÖLÜM II.....	7
2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Güven	7
2.1.1. Güven Kavramının Önkoşulları	13
2.1.1.1. Risk	14
2.1.1.2. Belirsizlik	15
2.1.1.3. Savunmasızlık	15
2.1.2. Güven Türleri	16
2.1.2.1. Hesaba Dayalı Güven.....	16
2.1.2.2. Bilgi Temelli Güven.....	18
2.1.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	19
2.1.2.4. Bilişsel Temelli Güven.....	20
2.1.2.5. Duygusal Güven.....	21
2.1.3. Güvenin Karakteristiksel Özellikleri.....	21

2.1.3.1.	Yardımseverlik.....	22
2.1.3.2.	Dürüstlük.....	22
2.1.3.3.	Tutarlılık.....	23
2.1.3.4.	Açıklık.....	23
2.1.3.5.	Yetkinlik.....	23
2.2.	Örgütsel Güven	24
2.2.1.	Örgütsel Güven Modelleri.....	29
2.2.1.1.	Mishra Güven Modeli	30
2.2.1.2.	Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli	33
2.2.1.3.	Bromiley ve Cummings Güven Modeli	33
2.2.1.4.	Mayer, Davis ve Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli	35
2.2.1.5.	Whitener'ın Yönetmel Güvenilirlik Modeli	37
2.2.1.6.	McKnight, Cummings ve Chervany'in Güven Modeli.....	39
2.2.1.7.	Jones ve George'e Göre Güven Modeli.....	40
2.2.2.	Örgütsel Güven Düzeyleri.....	41
2.2.2.1.	Kuruma Güven.....	41
2.2.2.2.	Yöneticiye Güven	45
2.2.2.3.	Çalışma Arkadaşlarına Güven	48
2.3	İlgili Araştırmalar	51
2.3.1	Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	51
2.3.2	Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	53
BÖLÜM III	55
3.	YÖNTEM.....	55
3.1.	Araştırma Modeli	55
3.2.	Evren ve Örneklem.....	55
3.3.	Veri Toplama Araçları	62

3.4. Veri Çözümleme Teknikleri.....	63
BÖLÜM IV	64
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	64
4.1. Meslek liselerinde çalışan katılımcıların güven algıları dağılımı	64
4.2. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Güven Algısı.....	65
4.3. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısı	66
4.4. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısı.....	69
4.5. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Güven Algısı	72
4.6. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısı	76
4.7. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Okulda Çalışma Sürelerine Göre Güven Algısı	79
4.8. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı.....	83
4.9. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı	87
4.10. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısı.....	89
4.11 Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Güven Algısı.....	92
4.12 Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı.....	93
BÖLÜM V	96
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	96
KAYNAKÇA.....	111
EKLER.....	117

Tablolar Listesi

Sayfa

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Tanımlar Üzerinden Gelişimi	9
Tablo 2. Mishra'nın Güven Modelinde Ortaya Koyduğu Boyutlar	30
Tablo 3. Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Mesleki Pozisyonlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	56
Tablo 4. Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grubu, En Son Mezun Olunan Okul, Branş, Toplam Hizmet Süresi, Okuldaki Hizmet Süresi, Haftalık Ders Saati, Okuldaki Öğretmen Sayılarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	57
Tablo 5. Meslek Öğretmenlerinin Okuldaki Hizmet Süresi Frekans ve Yüzde Dağılımları	59
Tablo 6. Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Okuldaki Hizmet Süresi Frekans ve Yüzde Dağılımları	59
Tablo 7. Meslek Liselerindeki Müdür Yardımcılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grubu, En Son Mezun Olunan Okul, Branş, Toplam Hizmet Süresi, Okuldaki Hizmet Süresi, Haftalık Ders Saati, Okuldaki Öğretmen Sayılarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	60
Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Puanlandırılması	63
Tablo 9. Araştırma Katılımcılarının Betimsel İstatistik Sonuçları.....	64
Tablo 10. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları).....	65
Tablo 11. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım(Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	67
Tablo 12. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)	68
Tablo 13. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	70
Tablo 14. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	71

Tablo 15. Müdür Yardımcılarının Yaşlarına Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Analizi Sonuçları)	72
Tablo 16. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	73
Tablo 17. Yöneticilerin Okul Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	74
Tablo 18. Öğretmenlerin ve Müdür Yardımcılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	75
Tablo 19. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	77
Tablo 20. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)	78
Tablo 21. Müdür Yardımcılarının Kıdemlerine Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)	79
Tablo 22. Öğretmenlerin Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	80
Tablo 23. Yöneticilerin Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	81
Tablo 24. Öğretmenlerin ve Müdür Yardımcılarının Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	82
Tablo 25. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları).....	84
Tablo 26. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	85
Tablo 27. Yöneticilerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları).....	86
Tablo 28. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama Standart Sapma Sonuçları).....	87
Tablo 29. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu)	88
Tablo 30. Yöneticilerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı(Mann Whitney U Testi Sonuçları)	89

Tablo 31. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama Standart Sapma Sonuçları).....	90
Tablo 32. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısı(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)	91
Tablo 33. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)	92
Tablo 34. Yöneticilerin Medeni Durumlarına Güven Algısı (Mann Whitney U Testi Sonuçları)	93
Tablo 35. Öğretmenlerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi sonuçları).....	94
Tablo 36. Yöneticilerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları).....	95

Özet

Bu araştırma, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının hangi demografik değişkenlere bağlı olarak, farklılık gösterdiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın hedef evreni İzmir ili genelindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise İzmir ilçelerinin gelişmişlik sıralamasına göre oluşturulmuş olan tabakalardan seçkisiz atama yöntemi ile belirlenmiş ilçelerdeki tüm meslek liselerinde çalışan öğretmenlerdir. Araştırma sürecinde belirlenen okullardan toplam 698 öğretmen, alan şefi ve müdür yardımcısına ulaşılabilmıştır ve bu kişilerin görüşleri değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin güven algılarını belirleyebilmek için “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin çözümlenmesi SPSS istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Yöneticilere güven boyutunda anlamlı farklılık gösteren bağımsız değişkenin sadece öğretmenlerin çalıştıkları okul türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meslektaşına güven alt boyutunda anlamlı farklılık gösteren değişkenler çalışanların bulunduğu okuldaki toplam öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Paydaşlara güven alt boyutunda öğretmenlerde ve yöneticilerde cinsiyet, öğretmenlerde; yaş, medeni durum ve meslek dersi öğretmeni olup olmama değişkenlerinin her birinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların hizmet alanlarının(öğretmen, alan şefi, müdür yardımcısı) örgütsel güveninin tüm alt boyutlarında, çalışılan okul türünün ise paydaşlara güven

boyutu hariç tüm güven boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Meslek Liseleri, Güven Türleri

Abstract

This study consists of teachers working in vocational high schools throughout the province of Izmir target universe. The sample of the study of development of the districts of Izmir, which was created by order of the layers determined by the method of randomly assigning teachers working in vocational institutions in all districts. During the research, a total of 698 teachers, and their opinions were achieved and they were evaluated.

"Organizational Trust Scale" is used to determine teachers' perceptions of trust. As a result the research program was carried out using SPSS statistical analysis to obtain data.

As a result of this research, independent variable type of school teachers are working, generate a significant difference on the scale of trust to management is concluded.

Total number of teachers at the school and studied type of school variables generate a significant difference on the subscale of trust that colleague trust is concluded.

Each of the variables is gender, teachers' age, marital status and being vocational teacher or not, generate a significant difference on the Teachers and administrators trust to stakeholders subscale is concluded.

Service areas of the participants (teacher, the chief, assistant manager), generate a significant difference on all sub-dimensions of organizational trust. The type of working school generate a significant difference on all aspects of the trust, (excepting trust to stakeholders) is concluded.

Key Words: Organizational Trust, Vocational High Schools, Types of Trust

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

“Güven, insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir faktördür” (Ünsal, 2004 akt. Yılmaz, 2005: 568).

Toplum içinde yaşayan insanın sevmeye, sevilme, yardımcı olma, sorumluluk duyma, şefkat gösterme, ait olma ve kabul edilme şeklinde sıralanabilecek sosyal gereksinimleri vardır (Yılmaz, 2005). Gereksinim: ”Giderildiğinde yada karşılandığında insan yaşamının varlığını sürdürmesini sağlayan; onu var olma güçlükleri, gidilerek yok olma tehlikesi içine atan olgu” (Aşkun, 1982 akt. Balcı, 1992: 31). Bu gereksinimler Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sosyal ve psikolojik (ikincil) gereksinimler başlığı altında yer almaktadır (Balcı, 1992). İnsan yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan temel fizyolojik (birincil) gereksinimleri doğuştan edinilirken, ikincil gereksinimlerin ise sonrada oluştuğu ve zaman içerisinde değişim gösterdiği bilinmektedir (Balcı, 1992). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre insanlar öncelikli ihtiyaçlarını giderdiklerinde bir üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılama eğiliminde olurlar. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağı olan kendini güvende hissetme ve üçüncü basamağında olan sosyal ihtiyaçların karşılanması basamakları güven ile ilişkilidir. Erikson ise insanların güven duygusu ile yaşamlarının ilk dönemlerindeki deneyimler arasında ilişki kurmuş ve bu dönemi psikolojik gelişimin ilk dönemi güven-güvensizlik dönemi olarak adlandırmıştır (Başaran, 2011). Bu dönemdeki bebeğin fiziksel ihtiyaçları ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması sonucu bebeğin gelecek yaşamındaki olaylara karşı tutumu pozitif olmaktadır (Can, 2006; Feldman, 1996 akt.

Başaran, 2011). Küçük yaşlarda kazanılan temel güven duygusu zaman içerisinde gelişim göstererek kişinin çevresine göstereceği tepkilerin niteliğini oluşturur (Başaran, 2011). Güven olgusu iş yaşamında, örgütte işbölümünü ve sorumluluk duygusunu artırma etkisi açısından büyük önem taşımaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanların çalışmaya duydukları ihtiyacın nedenleri konusunda birçok gerekçe ileri sürülebilir. Temel olarak insanların ihtiyaçlarını karşılayabilecek refah düzeyine ulaşmak ve geleceklerini güvence altına almak için çalıştıkları ifade edilebilir. Ancak, bunun yanında çalışmanın insan mutluluğuna, yaşam doyumuna, ruh sağlığına kattığı anlamların olduğuna da hiç kuşku yoktur (Onur, 1995 akt. Alptekin ve Demirel, 2012). Çalışma hayatı, günümüzde insan yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmakta ve bireyin üzerinde önemli bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Çalışanların kendilerini mutlu, huzurlu, rahat hissettikleri, ortak inanç ve değerlere sahip oldukları kurumlarda çalışmalarının yarattığı sonuçların bilimsel araştırmalarda sıklıkla üzerinde durulan bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır. Güven kavramı da bu çalışmaların başlıca konusu olmaktadır.

Kişilerarası ilişkilerin temel unsurlarından olan güven, örgütsel ortamda da çok anlamlı bir yere sahiptir. Örgütler çalışanlarından yüksek düzeyde performans beklemektedirler. Diğer bir deyişle, çalışanların kendilerini işleriyle bütünleştirdiği ve karşılaşılan olumsuz bir durumda dahi örgütün çıkarlarını önemseyen kişilerin çalışması arzu edilmektedir. Bunu sağlamanın yollarından biri de örgütsel güven ortamını sağlamaktan geçmektedir.

Kendini örgütün bir parçası olarak hissetmeyen, mutsuz ve güvensiz çalışan hem verimlilik hem de maliyet açısından çalıştığı kuruma zarar verebilmektedir. Örgütlerin verimlilikle beraber olumlu sonuçlar elde etmesi; çalışanlarının yaratıcılığını desteklemesi, kendilerini rahatça ifade edebildikleri, açık bir iletişim ortamının var olduğu, huzurlu bir iklimin yaratılması ile mümkün olabilmektedir.

Meslek liselerinde teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim bir arada yürütülmektedir. Meslek liselerinin birçok iş dalında ara eleman mezun ettiği ve dolayısıyla çalışma hayatının küçük bir örneğini oluşturduğu söylenebilir. Dahası, meslek liselerinde öğrencilere çalışma hayatının gerektirdiği iş disiplini ile ilgili eğitimler de verilmektedir. Buradan hareketle meslek liselerindeki öğretmenlerin güven algıları hem çalışma ortamlarında kendilerini mutlu hissetmelerini, çalıştıkları okulda verimli olmaları açısından hem de okul sonrası iş yaşamında kısa bir süre içerisinde görev almaya başlayan ve öğretmenlerini rol model alan öğrencilerine olumlu örnek olmaları bakımından önem taşımaktadır.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın amacı, bazı değişkenlere göre İzmir ili meslek liselerindeki örgütsel güven düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri araştırmaya katılan öğretmen ve müdür yardımcılarının cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, branşları, çalıştıkları okul türü, buldukları okuldaki çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri, haftalık ders saatleri, eğitim durumları ve okullarındaki toplam öğretmen sayılarıdır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye duyulan güven, meslektaşlara duyulan güven ve paydaşlara duyulan güvendir.

Okullardaki güven ortamı öğrenci başarısını da dolaylı yoldan etkilemektedir. Meslek liselerinden yükseköğrenime geçiş yapan öğrenci sayısının diğer okul türlerine göre daha az olduğu bilinmektedir. Okullardaki güven ortamının iyileştirilmesi sonucu meslek liselerinin yükseköğrenime geçiş oranlarına da etki yapabileceği düşünülmektedir.

Çalışma evreni olarak meslek liselerinin seçilmiş olmasının sebebi meslek liselerinin hem bir okul olması hem de iş dünyasına yakın bir çalışma yapısının olmasıdır. Okullardaki güven ortamının gelişmesi dolaylı olarak öğrencinin güven duygusunu da etkileyecektir. Meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin doğrudan iş hayatına geçiş oranlarının yüksek olduğu varsayılırsa iş hayatına da güven

olgusunun bulunduğu bir ortamdan mezun öğrencilerin katılması sağlanabilecektir. Dolayısıyla okuldaki bu olgu iş dünyasında da hızlı bir etki yaratacaktır. Okullardaki güven ortamını geliştirecek uygulamalara yön vermek önerilerde bulunmak adına bu çalışma yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcısı ve öğretmenlerin güven algılarının dağılımı nasıldır ve bu algılar onların kişisel değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Araştırmanın alt problemleri,

1. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcısı ve öğretmenlerin güven algılarının dağılımı nasıldır?
2. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
4. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
6. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
7. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların okullarındaki çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
8. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

9. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların haftalık ders saatlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
10. Meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin güven algıları onları yönetici, alan uzmanı ya da öğretmen olmalarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
11. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
12. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin güven algıları onların meslek öğretmeni olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

1.4. Sayıtlar

Seçilen öğretmenler ölçme aracına doğru ve samimi olarak cevap vermiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2012-2013 öğretim yılında İzmir ilindeki meslek liselerinden tabakalı örnekleme göre seçilen okullarda görevli öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma verileri alt problemlerde verilen değişkenlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amaca veya işi gerçekleştirmek için aralarında işbölümü ve işbirliği olan düzenli ya da düzensiz olarak bir araya gelmiş kişilerin oluşturduğu birliktir.

Güven: Kişilerin sosyal ilişkilerinde korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma, itimat duygusudur.

Örgütsel Güven: Örgüt çalışanlarının, örgütün tutarlı eylemler yapacağına, savunmasız kalma durumunda dahi suistimal edilmeyeceğine, yöneticisinin adaletli ve dürüst olacağına, verilen sözlerin tutulacağına dair inancı örgütsel

güven olarak ifade edilir. Örgütteki formal ve informal ilişkilerin sağlıklı olarak yürütülmesi açısından önemlidir.

Öğretmen: Alanına dair sahip olması gereken özel uzmanlık bilgi ve becerisinin yanı sıra, kişisel bazı nitelikleri de bünyesinde barındırmak durumunda olan (liderlik, rehberlik vb.) eğitim ve öğretim işi ile uğraşan kişidir.

1.7. Kısaltmalar

EML : Endüstri Meslek Lisesi

TML: Ticaret Meslek Lisesi

KML:Kız Meslek Lisesi

SML: Sağlık Meslek Lisesi

İHL: İmam Hatip Lisesi

BÖLÜM II

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

2.1.Güven

“Güven insanı motive eden önemli bir güçtür” ifadesi ile Covey insanın temel değerlerinden birisi olan “güven”in önemini açıkça ortaya koymaktadır (Erarslan, 2004: 27).

İnsanların birlikte yaşamı benimsediği günden itibaren güven ve güvensizlik kavramları da kullanılmaya başlanmıştır. Belirsizliklerin hızla arttığı dünyada güven duygusunun eksikliği hızla hissedilmekte ve bu eksikliğin sonucunda meydana gelen sorunlar da kendini açık bir biçimde göstermektedir. Hangi açıdan ele alınırsa alınsın güven kazanmanın büyük bir ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu kazanım bireysel ve sosyal ilişkilerimizin de temelini oluşturmaktadır.

Güven kelimesi 13.yy’a kadar dayanır ve köklerini sadakat ve bağlılık ifade eden eski deyimlerden alır (Çimen, 2007). Türk Dil Kurumu sözlüğünde güven kelime anlamı olarak “1. Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat. 2. Yüreklilik, cesaret.” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2012).

TDK Sözlüğünde yapılan tanıma en yakın tanım Alan Axelrod’a ait olan tanımıdır. Axelrod (1984), bireyin karşısındaki kişiden kendisine yönelik olarak bir tehlike, bir tehdit, bir zarar gelmeyeceği beklentisi ya da inancı vurgulanmaktadır. Güven genel anlamda, etkileşimde bulunan taraflardan birisinin diğerinden zarar göremeyeceğine ya da bu tarz bir riske girmeyeceğine olan inanç (Axelrod, 1984 akt. Çelik, 2004) , ya da anlaşmaya taraf olanlardan herhangi birinin savunmasız kalma

durumunun diğeri tarafından istismar edilmemesi olarak anlaşılmaktadır (Bateson, 2000 akt. Çelik, 2004) .

Güven, insan ilişkilerde büyük önem taşıyan soyut duygular arasında yer almaktadır. Güven, ikili ilişkilerde sadece hissedilerek ifade edilebilmektedir. Bireylerin etkileşim içinde buldukları kişilere karşı duydukları güvenin oluşum sürecinde birbirlerine yönelik tutumları, davranışları, sosyal ilişkileri ve beklentileri hareket noktasını oluşturmaktadır (Asunakutlu, 2002).

Güven her zaman risk ve belirsizlik içeren psikolojik bir olgudur. Psikolojik bir olgu olmasından dolayı güven birçok disiplini ilgilendirmektedir. İlk önce kişilik kuramcıları daha sonra psikologlar, sosyal psikologlar, siyaset bilimciler ve ekonomistler tarafından araştırma konusu edilmiştir (Polat, 2007). Sosyal bilimler ve felsefe alanındaki birçok klasik dönem yazarı, sosyal hayatın felç olmasını önlemede güvenin son derece kritik olduğuna işaret etmişlerdir (Çimen, 2007).

Güven kavramına ilişkin olarak genelleme yapma, ortak bir tanıma ulaşma konusunda yaşanan zorluk, güven kavramının farklı toplumlar içerisinde toplumun kültürel ve ahlaki değerlerine göre de farklı görünüm ve anlamlar kazanmasından kaynaklanmaktadır. Farklı örf, adet, gelenek, değer, ideoloji, sembol, din gibi sosyal ve kültürel olgulara sahip kültürler bireysel olarak farklı anlam, değer ve öncelikler taşımaktadır (Börü, 2001).

Güvenin mikro düzeydeki grup dinamikleri ve psikolojik düzeyler ile makro düzeydeki kurumsal düzenlemeleri bütünleştiren bir “meso” kavram olduğu ifade edilebilir (Rousseau, Sitkin, 1998 akt. Özen İşbaşı, 2000). Fukuyama (1998), güvenin tanımlanmasındaki güçlüğü güvenin; mikro ve makro düzeydeki birçok konunun ve kültürün anlaşılmasında kilit bir kavram olmasına bağlamaktadır (akt. Yüksel, 2009).

Güven, yapıcı insan ilişkilerindeki en temel elemandır. Golembiewski ve McConkie, güven kadar kişilerarası davranışları doğrudan etkileyen başka bir etkenin bulunamayacağını ifade etmişlerdir(Hosmer, 1995).

Polat (2007), tarihsel süreç içerisinde güven kavramının gelişimini tanımlar üzerinden Tablo 1’de göstermiştir.

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Tanımlar Üzerinden Gelişimi

Deutsch (1958)	Gelecekte olayların akışının belirsiz olduğu durumlar ve olayın sonucunun diğerlerin tutumuna bağlı olduğu sıkıntılı durumlarda bile bireyin olayların sonucu ile ilgili iyimser beklentisidir.
Gibb (1965)	Bireyin, karşılaşacağı olumsuz sonuçlardan korkmadan fikir düşünce ve çaba ortaya koyması için gerekli olan güdüdür.
Griffin (1967)	Bireyin, riskli bir durumda arzulanan amacı başarmak için bir nesnenin herhangi bir özelliğine veya bir olayın ortaya çıkacağına ya da bir kişinin beklenen şekilde davranacağına ilişkin inancıdır.
Rotter (1967, 1971)	Bir birey ya da grubun sözlerine, vaatlerine veya ifadelerine dayalı genel bir beklenti; bir birey (ya da grubun) verdiği söze diğer bir birey (ya da gruplar) tarafından saygı duyulacağı beklentisidir.
Meeker (1983)	Bir tarafın diğer taraftan ortak tutum beklentisidir. Güvenen bireyin, diğerinden yardım ve işbirliği yapma davranışı beklentisidir.
Rempel, Holmas ve Zanna (1985)	Bireyin karşısındaki kimsenin iyiliksever (yardımsever) ve dürüst olduğuna dair inancıdır.
Grovier (1994)	Tipik olarak davranış anlamına gelen ve duyguları içeren, inanç ve değerlere dayalı tavidir.
McAllister (1995)	Bir bireyin diğer tarafın kararlarına, hareketlerine ve sözlerine dayalı olarak davranma isteği ve beklentisidir.
Aulakh ve diğer.(1997)	Arkadaşların güvenilirlik ve bütünleşme konusunda birbirlerine itimat derecesidir.

Lewicki ve Bunker(1996)	Risk durumlarında karşı tarafın istek ve niyetleri hakkındaki olumlu beklentilerdir.
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.
Bhattacharya ve diger. (1998)	Belirsizlik ortamında bireyin, diğer bireylerin eylemlerine dayalı olarak elde etmeyi beklediği olumlu sonuçlardır.
Doney, Cannon ve Mulley, (1998)	Karşı tarafa bel bağlama ve savunmasızlık içeren eylemlerde bulunabilme isteğidir.
Fukuyama (2000)	Üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda, ortaya çıkan beklentilerdir.
Lewicki ve diger.,(1998)	Bireyin, diğer bireylerin eylemlerine ilişkin olumlu beklentisidir.
McKnight, (1998)	Bireyin, diğer bireylerin dürüst, yeterli, öngörülebilir ve inanılır olduğuna dair inancıdır.
Rousseau ve diger. (1998)	Bir bireyin diğer bireylerin tutum, davranış ve niyetleri konusunda olumlu beklenti içerisine girip savunmasız kalma niyetini kapsayan psikolojik durumdur.
Whitener, Brodt, Korsgaard, ve Werner (1998)	Bireyin, karşı tarafın özverili davranacağına ilişkin beklentisi, riski göze almayı gerektiren bir gönüllülüğü, karşı tarafa belirli bir düzeyde bağımlılığıdır.

Erдем 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.
Shockeley-Zalabak ve diğer. (2000)	Bir tarafın a)kimliklendirme (amaçlar, normlar, değerler ve inançlar açısından), b)uzmanlık, c)açıklık d) dikkat ve e) güvenilirliğine dayalı olarak diğer tarafa karşı savunmasız kalma isteğidir.
Möllering (2001)	Bir kişinin, diğer insanların hareketleri ve niyetleri hakkında istenilen beklentilerdir.
Robbins ve decenzo (2000)	Karşıdaki kişinin söz, eylem ya da kararlarında faydacı davranmayacağı doğrultusunda olumlu beklentilerdir.
Solomon ve Flores (2001)	Taahhütlerde bulunanın, bunları yerine getirmesidir. 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 ahlâkına ve dolayısıyla bilerek birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançlardan gelen risk alma eğilimidir.

Kaynak: Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.

Çelik (2004), güven tanımlarının ortak noktalarından birisini güvenin taraflarının olmasına bağlamıştır. Bu tarafları güvenen ve güvenilen olarak ikiye ayırmıştır. Ayrıca bu taraflar için güvenin öznesi ve nesnesi ifadelerini kullanmıştır.

Güvenin öznesi bel bağlayan, dayanan, güveni hisseden taraftır, amaç ve inançlarla donanmış olan bilişsel unsurdur, yani insandır (Castelfranchi, Falcone, 1997 akt. Çelik, 2004).

Güvenin nesnesi güvenilen, bel bağlanan, dayanılan unsur ya da varlıktır; başta insan olmak üzere, bir nesne, canlı, doğa üstü güç, bir fikir / kavram, bir grup ya da kategori, alt yapı, işlem, bir sistem, v.b. bu gruba girebilir (Çelik, 2004).

Birçok farklı bakış açısının üretmiş olduğu güven tanımlarının yaratmış olduğu kavramsal çeşitlilik beraberinde kavram karmaşasına yol açmakta ve güven araştırmacılarını bıkkınlığa sürüklemektedir. Buna rağmen yalın bir tanım geliştirme girişimi içerisinde olmak ise bu karmaşıklığı gidermekte ancak görgül çalışmalarda elde edilen somut verilerin anlaşılabilir hale gelmesine neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, güven kavramını var olan tüm yaklaşımları içerecek şekilde esnetme girişimi, çok ayrıntılı veya olması gerekenden fazla yalın tanımlar üretme riskini beraberinde getirecektir (Bigey ve Pearce, 1998 akt. Özen İşbaşı, 2000).

Literatürdeki birçok farklı yaklaşım ve bakış açılarına rağmen, güvenin insan ve grup davranışları üzerinde etkili olduğu yönünde bir görüş birliğine varıldığı görülmektedir (Özen İşbaşı, 2000). Hosmer (1995) risk, savunmasızlık ve belirsizlik durumlarında görülen “kendi çıkarını düşünmeme” (no self interest) ifadesiyle özetlenebilecek bir ilkeye dayandığı konusunda araştırmacıların fikir birliğinde olduklarını belirtmiştir.

Güven kavramıyla ilgili kuramsal çalışmaların Van de Ven’in herhangi bir konu üzerindeki kuramsal çalışmaların birçok farklılık göstermesi karşısındaki uyarısına uygun olduğu söylenebilir: “... her kuramın savunucusu kendi kuramını iyileştirmek için iç tutarlılığını arttırma çabalarına girerken ufku daraltmakta, böylesine kusursuz bir mikro mantık sonunda bir mikro saçmalık yaratmaktadır.” (Van de Ven, 1989 akt. Çelik, 2004).

Üzerinde uygulamalı araştırmalar yapılan Güven gibi bir konu için günlük – bilimsel kullanım ilişkisinin kurulması büyük önem taşımaktadır. Bu bakımdan güven teriminin günlük kullanımının bilinmesi, nasıl anlaşıldığının tespitinde önemlidir. Bu amaçla izlenecek yollardan birisi bilimsel kullanımların envanterini çıkararak bir model oluşturmaya çalışmaktır. Diğer bir yöntem, sözlük tanımlarından hareketle bir model oluşturmaya çalışmaktır. Bu model ile güvenin günlük yaşamda kullanımıyla oluşturulan model karşılaştırılabilir, ölçümlerin neyi yansıttığı daha sağlıklı olarak anlaşılıp değerlendirilebilir, ya da farklı araştırmalar arasında ilişki kurulabilir (McKnight, Harrison, Chervany, 1999 akt. Çelik, 2004).

Barber (1983), güven kavramını üç temel alandaki beklentilerin karşılanması olarak görür. Birinci ve en genel anlamda güven “bir toplumda yaşayan her insanın hem fiziksel hem de biyolojik doğer düzen ile toplumsal düzenin daim olacağına ve bunun da az çok gerçekteyeceğine dair içselleştirilmiş beklentileri”dir. İkinci tür beklenti, toplumsal ve sistemlerle ilişkilerimize dahil olanların bu rollerinde göstermeleri gereken teknik maharet veya ehliyettir. Üçüncü tür beklenti ise etkileşimde bulunan tarafların yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirmesi, yani bazı durumlarda, başkalarının menfaatlerini kendi menfaatlerinden daha fazla gözetmesi, ya da başkalarının menfaatlerini kendi menfaatlerinden daha öncelikli saymasıdır (akt. Çelik, 2004).

2.1.1. Güven Kavramının Önkoşulları

İlişkide güvenen risk üstlenir, istismar edilme ihtimalini kabul eder: güven duyduğu kişinin, beklediği ve öngördüğu davranışları sergileyeceğine ilişkin olumlu bir beklentisi vardır. Bu nedenle, risk, belirsizlik, savunmasızlık güven kavramının önkoşulları olarak ele alınmalıdır (Erdem, 2003 akt. Altun, 2010).

Güvenin tanımlanmasıyla ilgili tek bir tanıma ulaşılamamış olmasına rağmen risk, belirsizlik, savunmasızlık kavramlarının tanım içerisinde bulunması gerektiği konusunda bir görüş birliğine varıldığı saptanmaktadır (Özen İşbaşı, 2000).

2.1.1.1. Risk

İnsan yaşamı birçok risk ile doludur. Risklerle karşı karşıya olan birey kendini ağır bir yaşam mücadelesi içerisinde bulur. Bu mücadele sürecindeki riski en aza indirebilmek için bireyin kullandığı en önemli savunma aracı güvendir (Özbek, 2008). Güven kesinlik taşımaz, belirsizlikleri ve birtakım başarısızlık risklerini içerisinde taşır (Falcone, Rino, Castelfranchi, Cristisan 2005 akt. Özbek, 2008). En yakın ve en olası ilişkilerde bile beklentinin gerçekleşmemesi olasılığı bulunmaktadır (Marietta, 1993 akt. Agün, 2011).

Güvenen taraf karşı tarafa karşı olumlu bir beklenti içine girmekle beraber beklentisinin gerçekleşmemesi riskini göze almış olur (Erdem, 2003 akt. Kılınç, 2010). Bir insanın başka birisine güveni sonucu iki tür risk ortaya çıkmaktadır. Birincisi alınan risk sonucu başarısızlığa uğrama ihtimalinin olması, ikincisi ise alınan risk ile gösterilen çabanın boşa gitmesidir (Terekli, 2010).

Güven ihtiyacı sadece risk koşulları altında ortaya çıkar (Das, Teng Bing-Sheng, 2004 akt. Özbek, 2008). Eğer katılımcı bireyler arasındaki risk, belirsizlik, bilgi veya enformasyon kaybı yüksek derecede olursa güven ihtiyacı da yüksek derecede olmaktadır (Coulter, Keith, Coulte, Robin, 2002 akt. Özbek, 2008).

Bazı sosyal psikologlara göre bireyler risk almaktan hoşlanmazlar. Risk; bilgi kaybı, kontrol kaybı ya da zaman kaybı olarak tanımlanmaktadır. Buna karşı risk ve belirsizlikler insan yaşamının bir parçasıdır (Terekli, 2010).

Güvenin sağlanabilmesi uzun bir süreç ve çaba gerektirir. Jahansen'e (2007) göre, risk düzeyi arttığı sürece risk alanın güvenilen bireye olan güven düzeyi artacaktır (akt. Kılınç, 2010). Güven oluşumu için risk ile birlikte karşılıklı bağımlılık ta gereklidir. Karşılıklı bağımlılık, bir tarafın çıkarlarının gerçekleşmesinin, diğer tarafa güvenmeden mümkün olmayacağını ifade etmektedir. Karşılıklı bağımlılık arttıkça, riskin ve güvenin niteliği farklılık göstermektedir (Sheppard ve Sherman, 1998 akt. Öğütveren, 2007).

İnsanlar arasındaki ilişkilerde bir defa güven sorunu yaşandıktan sonra güvenin tekrar sağlanması sürecinde risk almak kaçınılmaz olmaktadır (Terekli, 2010).

2.1.1.2. Belirsizlik

Sosyal yaşam içerisinde geleceğin belirsizliği kaçınılmaz bir gerçektir (Kartal, 2010). Güven, tahmin edilemeyen koşullarda diğer kişiye inanılabileceğine dair bir beklentidir. Güven her zaman bir bilinmezliği taşır. Güvenin önemi insan davranışlarının kestirilemeyen ve kesin bir belirsizlik özelliği taşıyor olmasından kaynaklanmaktadır (Terekli, 2010). Başka bir açıdan bakıldığında risk ile güveni ilişkilendiren olgu belirsizliktir (Altun, 2010). Belirsizlik güven sürecini başlatan bir kavram olarak öne çıkmaktadır (Mayerson, Weick ve Kramer, 1996 akt. Kılınc, 2010).

Belirsizlik, karar veren bireyin gelecekte karşılaşacağı olaylara ilişkin olası sonuçları biliyor olmalarına rağmen bu sonuçların gerçekleşme olasılıkları hakkında herhangi bir nedenle tahminde bulunmaması durumunda ortaya çıkar (Terekli, 2010).

Belirsizliği görmezden gelmenin bir bedeli vardır. Eğer bu bedel yok sayılırsa güvene de gerek olmayabilir. Güven insan davranışlarına ait sonuçların belirsizliği kabul edilirse anlaşılır hale gelir (Nooteboom, Berger, Noorderhaven, 1997 akt. Terekli, 2010).

Belirsizliğin arttığı ölçüde insan karşısındaki kişiye güvenme eğilimine girer. Belirsizliğin azaltılması da güvenin gelişimi olarak açıklanabilir (Türküler, 2004 akt. Kartal, 2010). İlişkinin sonuçlarına ilişkin belirsizlik yoksa risk te yoktur, bu ilişkide güvenin rolü de yok demektir (Altun, 2010).

2.1.1.3. Savunmasızlık

Hosmer'e (1995) göre güven, karşı tarafın eylemlerine bağımlı olmaktan kaynaklanan bir savunmasızlık durumunu belirtir.

Savunmasızlık herhangi bir önemli şeyini kaybetme durumu ile karşı karşıya kalmaktır (Mayer Davis ve Schoorman 1995 akt. Çimen, 2007). Karşılıklı ilişkilerde güvenin gelişebilmesi için kişiler savunmasız kalmayı göze almak durumundadırlar. Savunmasızlık aynı zamanda sonuç olarak ne ile karşılaşılacağına bilinmemesi ve bu durumdan doğabilecek zarar riskini de beraberinde getirmektedir (Çimen, 2007).

Karşılıklı bağımlılığın söz konusu olduğu ve işbölümü gerektiren görevlerde savunmasızlık yoğun şekilde yaşanmaktadır. Güven, güvenen kişinin karşı tarafın kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyebileceği beklentisi taşıması ve onu kontrol etmeyi ya da izlemeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır (Mayer vd.,1995 akt. Kartal, 2010).

İlişkilerde belirsizlik ne kadar azalır ise güven de o derece artacaktır. Bu durumda kişiler karşılıklı bağımlılığın söz konusu olduğu güvene dayalı ilişkilerinde savunmasız kalma eğilimi gösterebileceklerdir. Birey kendisini karşısındaki kişiye karşı savunmak için harcadığı çabayı, savunmasız kalarak örgüt için daha önemli bir konuda harcayabilir. Bu durum verimliliği artırabilir.

Herkesin iyi niyet taşıdığına bilindiği bir örgütte karşı taraftan herhangi bir zarar gelmeyeceğine inanan kişiler savunmasız kalabilirler (Kartal, 2010).

2.1.2. Güven Türleri

2.1.2.1. Hesaba Dayalı Güven

Hesaba dayalı güvende akılcı durum değerlendirmeleri yapılarak karşı tarafa güvenilip güvenilmeyeceğine karar verilir. Çimen'e (2007) göre hesaba dayalı güven karşı tarafın ilişkiye zarar verecek bir davranış göstermesi durumunda elde edeceği fayda ve zararların analizlerinin yapılması sonucunda güvenme veya güvenmeme derecesinin hesaplandığı güvendir. Farklı bir ifadeyle hesaba dayalı güven, ekonomik alışveriş ilişkilerinin temel özelliği olan akılcı seçimlere dayalı, karşısındaki kişinin yararlı bir davranışı gerçekleştirmeye niyetinin olduğuna bireyin inanması

durumunda ortaya çıkan güven türüdür (Yücel, 2006). Hesaba dayalı güven, güvenilen kişinin davranışlarının yararlı olacağını algılanması üzerine güvenen kişide oluşur (Doney, 1998 akt. Uzbilek, 2006).

Coleman (1992) ortaya koyduğu modelinde, güveni rasyonel seçim kuramı ile ilişkilendirerek, rasyonel bir işlem olarak tanımlamaktadır (akt. Öğütveren, 2007).

Bu güven çeşidinde savunulan şudur; eğer karşılıklı güvende elde edilen kazanç, güvenin kötüye kullanılmasından dolayı yıkılan güvenden daha fazla ise güvenilmeye devam edilir (Vasand Vidars, 2003 akt. Uzbilek,2006). Hesaba dayalı güven, maksimum karı gözetir ve akılcı hesaplamalara dayanır (Uzbilek, 2006).

Hesaba dayalı güven, kişilerin çeşitli şekillerde kendilerini korumak için başvurdukları kontratlar ile ilişkilidir. Bu güven türünde güvenin sağlanmadığı veya bir tarafın güveni sarsacak herhangi bir eylemine karşılık sonuçların karşılanacağı sözleşme ile belirlenmiş ve güvence altına alınmıştır (Öğütveren, 2007).

Hesaba dayalı güven türünün aksine akılcı hesaplamalar yapılamayan güven türü ise hesaba dayalı olmayan güven türüdür. Hesaba dayalı olmayan güven türüne akrabalık ilişkilerinde ve kişisel ilişkilerde rastlamak mümkündür (Darley,1998 akt. Öğütveren, 2007). Bu güven türünde güven, fırsatçı davranışlara maruz kalma tehlikesine açıktır. Bu sebepten ötürü profesyonel iş ilişkilerinde çok düşük bir paya sahiptir (Öğütveren, 2007). Yakın ve ailesel iş ilişkilerinde kullanıldığında işlem maliyetini düşürdüğü bazı yazarlar tarafından kabul edilmekte iken, diğerleri ise zayıf ve kısa süreli kontrat anlaşmalarında bu güven türünün göz önünde bulundurulabileceğini öne sürmektedir (Zylbersztajn ve Zuurbier, 1999 akt. Öğütveren, 2007).

Birçok ilişkinin kurulması sırasında hesaplı ve hesapsız güven çeşitlerinin ikisi de gözetilmekte, ilişkinin geleceğinde nasıl bir güvenin söz konusu olacağı karşılıklı tarafların birbirlerine olan hareket, saygı ve karşılıklılık derecesi ile belirlenir (Darley,1998 akt. Öğütveren, 2007).

2.1.2.2. Bilgi Temelli Güven

Bilgi temelli güvende güven ilişkisinin temel belirleyicisi, tarafların birbirleri hakkında sahip oldukları bilgi düzeyidir (Lewicki ve Bunker, 1996 akt. Kılınç, 2010).

Bilgiye dayalı güven, kişinin sahip olduğu özellikleri bilme, kişi hakkında tahminde bulunma ve bu bilgilere dayalı olarak güvenme ya da güvenmeme tercihi yapmaya dayanır (Kartal, 2010). Güvenilir bilgiye dayalı pozitif beklentilerin diğer kişi veya grup hakkındaki şüphelerin yerini almasıyla ortaya çıkan güven şeklidir (Çimen, 2007).

Ortakların paylaşım ile ilgili beklentilerinin aynı olması tarafların birbirlerine güvenmesini ve rahatlık duymasını sağlamaktadır (Reyhanoğlu, 2006 akt. Kılınç, 2010). Beklentiler geçmiş deneyimler ile doğrulanırsa güven daha güçlü şekilde ortaya çıkabilir (Dietz, 2004 akt. Çimen, 2007).

Çimen'e (2007) göre taraflar birbirlerinin nasıl davranacaklarını bilmektedir ve güven de bu noktada başlamaktadır. Bilgi temelli güven zaman içinde gelişir, zaman içindeki etkileşimlerin sayısı ve yoğunluğu ile ilişkili olarak karşı tarafın davranışlarını tahmin etmek ile ilgili beklenti oluşur (Yücel, 2006). Bilgi temelli güvenin oluşabilmesi veya gelişebilmesi düzenli bir iletişim ile gerçekleşir. Karşıdaki kişi veya grup ile ne kadar çok devamlı ve düzenli iletişim içinde olunursa, o kadar bilgi edinilmiş olur ve bu oranda güven gelişmiş olur (Polat, 2009 akt. Agün, 2011).

Shapiro ve diğerleri'ne (1992) göre bilgi temelli güvenin birkaç boyutu vardır.

- Bilgi kişinin tahmin edilebilirliğine katkıda bulunur.
- Tahmin edilebilirlik güvenin değerini arttırır.
- Doğru tahmin ilişkilerin çok farklı boyutlarında davranışların anlaşılması ve bilmeyi gerektirir (akt. Uzbilek, 2006).

2.1.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Özdeşleşme; “diğeri gibi hissetme”, “diğeri gibi akıl yürütme”, “diğeri gibi tepkide bulunma” ile sağlanabilir (Yücel, 2006: 39).

Özdeşleşmeye dayalı güven diğeri güven aşamalarına kıyasla en derin algılanan güven türüdür (Agün, 2011). Güvenen kişi ile diğeri ile arzu ve amaçları ile özdeşleşme üzerine kurulmuştur. Hesaba dayalı ve bilgiye dayalı güvene yönelik eylemler özdeşleşmeye dayalı güvenin oluşmasını sağlar (Çetinel, 2008).

Rabinson ve Deenzo (2006), bu güven ilişkisini, tarafların birbirlerinin isteklerini anladıkları ve bu istekleri kendilerinin de benimsediği ve onayladığı; bu karşılıklı anlayışın bireyleri birbirlerinin ortak çıkarları adına hareket etmeye yönlendirdiği üst düzey bir güven ilişkisidir şeklinde tanımlamıştır (akt. Tüzün, 2006).

Özdeşleşmeye dayalı güven türü taraflar arasındaki duygusal bağın oluştuğu, karşılıklı niyet ya da isteklerin içselleştirildiği, kişileştirildiği bir aşamadır (Agün, 2011). Taraflar arasındaki duygusal bağ geliştiğinde bu güven türü gelişmektedir. Karşısındakine empati duyma, konuşma ya da paylaşımında bulunmaksızın değerleri anlama ve saygı duyma bu güven türünün unsurlarındandır (Yücel, 2006).

Özdeşleşmeye dayalı güvenin hakim olduğu ilişkilerde karşı tarafı ve onun davranışlarını kontrol etme gerekliliği ortadan kalkar (Agün, 2011). Başka bir ifade ile taraflar arasında koşulsuz bir bağlılık durumu söz konusudur (Terekli, 2010). Çok uzun süredir birlikte çalışan, ortak deneyimlere sahip olan, hem sosyal hem de iş yaşamında bir arada olan kişiler arasında bu güvenden söz edilebilir (Yücel, 2006).

Özdeşleşmeye dayalı güven türü örgüt içinde kimlik anlayışını da destekler ve etkiler (Lewicki ve Bunker, 1998 akt. Tüzün, 2006). Bu güven türünün gelişimi sonucunda bireyler kendi ihtiyaçları, düşünceleri ve davranış kalıpları ile karşısındakilerin ihtiyaç, düşünce ve davranış kalıplarını birleştirerek ortak bir kimlik geliştirebilmektedirler (Çetinel, 2008).

2.1.2.4. Bilişsel Temelli Güven

McAllister (1995), güveni “Bir kişinin diğer birinin sözleri eylemleri ve kararlarından emin olma ve bunlara bağlı olarak hareket etme istekliliğinde bulunması durumu” olarak tanımlamıştır (akt. Öğütveren, 2007).

Bilişsel güvende, karşı tarafa güvenmek için makul gerekçeler bulunmaktadır (Arı, 2003). McAllister’a (1995) göre uygun bilgi ve “iyi sebepler“ insanlara güven gelişimi için zemin hazırlayan inanç sıçraması gibi güvenme ya da güvenmeme kararlarının kurucuları olarak hizmet etmektedir (akt. Agün, 2011). Bilişsel güvenin temelinde; öngörülebilirlik, geçmiş davranış kalıpları, doğruluk ve adil olma gibi kavramlar yer almaktadır (Öğütveren, 2007).

Bilişsel güven kişinin doğruluğuna, dürüstlüğüne, güvenilirliğine ve bağlılığına ilişkin diğer kişilerin düşünsel modellerini ifade eder (Gök, 2011). Bilişsel güven karşı tarafın yükümlülüklerini yerine getirmeyeceğinin tahmininde rasyonel değerlendirmeler kullanır (Öğütveren, 2007).

Bilişsel güven yapısı karşı tarafa yönelik anlam ifade eden bilgi sahibi olmaya dayanır (Erdem, 2003 akt. Çetinel, 2008). Simmel’e (1964) göre, güvenin oluşması için ihtiyaç duyulan bilgi miktarı, tam bilgi ve tam bilgisizlik arasındadır (akt. Çetinel, 2008). Karşı tarafa yönelik tam bilgisizlik durumunda güven duymaya yönelik karar rasyonel sayılmayacağı gibi; tam anlamıyla bilgiye sahip olma durumunda da güvene ihtiyaç kalmaz (Çetinel, 2008).

Kişinin yeterliliği, sorumluluk sahibi olması bu kişi hakkında güvenme ya da güvenmeme kararı için hareket noktası oluşturmaktadır. Çalışma ortamı düşünülerek geliştirilen bu ayrıma göre, işlerin zamanında ve hatasız yapılabilmesi gibi ölçülebilir kriterlerden yola çıkılarak bilişsel güven kararına varılmaktadır (Arı, 2003).

Bilişsel güvenin en iyi izlediği sürece örnek olarak, karşı tarafın teknik yeterliliğine yönelik olarak duyulan güven verilebilir: *Bu işi yapabilir!* Değerlendirmesi bilgiye dayalı güven ifadesidir (Erdem, 2003 akt. Kartal, 2010).

Kişinin davranışlarını tahmin edebilmek için o kişinin yeterliliğini bilmek gerekir (Shapiro ve diğerleri, 1992 akt. Uzbilek, 2006). Burada önemli olan güvenilen kişinin sahip olduğu bilgi birikimidir. Eğer güvenilen kişi yapılması gereken eylem ile ilgili olarak güvenen kişinin beklentilerini karşılamaya çalışır ancak teknik yeterliliğe sahip olmaması sonucu beklenen performansı gösteremezse bu güvenen kişide güven kaybına yol açar.

2.1.2.5. Duygusal Güven

Duygusal güven, kişilere gösterilen özen ve ilgi sonucunda gelişen, duygusal bağın oluşturduğu güçlü ve özel bir ilişkiyi anlatır (Gök, 2011).

Bireylerin paylaştığı kültürel anlamların dünyası, bireyler arası sosyal ilişkiler veya duygusal tepkiler güvenin düşünmenin yanı sıra hissedilerek yaşandığını göstermektedir (Erdem, 2003 akt. Çetinel, 2008).

Bireyler, güven ilişkilerinde duygusal yatırımlar yaparlar, birlikte çalıştıkları kişilere özen gösterirler, sonuç olarak bireyler arasında oluşan duygusal bağlar güven için temel oluşturur (Çetinel, 2008). McAllister'a (1995) göre, özellikle bir kişiye yardımda bulunma, duygusal güven yapısının temelini oluşturur (Çetinel, 2008).

Bilişsel güven daha yüzeysel ve kişisel çıkarlar ile ilgili iken; duygusal güven ilişkiye özel, daha derin bağlılıkla kurulan ve sürdürülen bir ilişkidir ve güven üzerinde daha güçlü bir etkiye sahiptir (Erdem, 2003 akt. Gök, 2011).

2.1.3. Güvenin Karakteristiksel Özellikleri

Bir insanın güvenilir bulunması için bu kişinin sözünü tutması, bütünlük sergilemesi (özü sözü bir olmak), bir görevi yapacak yetkinlik ve beceriye sahip olması, dürüst ve sorumluluk sahibi olması ve kendisine yönelik beklentileri karşılaması gereklidir (Asunakutlu, 2001). Güvenin karakteristik özellikleri değişik kaynaklarda farklı isimler altında gruplandırılmıştır. Börü (2001), güvenilirlik

faktörlerini dokuz başlık altında ele almıştır. Bunlar; Özgüven, yardımseverlik, uyumluluk, dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgi alma, dedikodu yapmama.

Hosmer (1995)'e göre güvenin 5 karakteristik özelliği aşağıdaki gibidir:

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

2.1.3.1. Yardımseverlik

Yardımseverlik güvenin en kapsamlı karakteristik özelliğidir (Agün, 2011). Menfaat dürtüsü olmaksızın güvenilen kişinin güvenen kişiye iyi davranma ölçüsü ya da iyi davranma istekliliğine inanılan ölçüdür (Terekli, 2010).

Bir kişinin iyi olduğuna, güvenen tarafın önemseydiği şeyin güvenilen tarafından zarar görmeyeceğine ya da korunacağına dair beklentidir (Agün, 2011). Yardımseverlik, yöneticinin benmerkezcilikten uzak bir düşünce yapısı içinde astı için en iyi olanı yapmaya olan istekliliğidir (Altun, 2010).

Yardımseverlik iki taraf arasındaki güven ilişkisini sağlamlaştırıcı bir etkiye sahiptir. Güvenilenin güvenene karşı bağlılık duygusuna sahip olduğunun göstergesidir (Terekli, 2010). Yardımsever olmak ve karşı taraftan da yardımseverlik beklemek, güvenin ahlaki boyutunu da göstermektedir (Hoy ve Moren, 1999 akt. Agün, 2011).

2.1.3.2. Dürüstlük

Dürüstlük; doğruluk ve samimiyet kavramlarına değinir. Bir kişinin söyledikleri ile yaptıkları arasındaki benzerlik o kişinin doğruluğunu niteler. Yapılanların sorumluluğunu kabul edip suçluluk duygusundan kurtulmak için gerçekleri çarpıtmaktan uzak durmak ise samimiyeti gösterir (Paker, 2009).

2.1.3.3. Tutarlılık

Tutarlılık, inanırlılık, kişinin davranışlarının tahmin edilebilirliği ve belirli bir durum karşısında yerinde muhakeme yeteneği olarak belirtmektedir (Halis, Gökğöz, Yaşar, 2006). Eğer yönetici bir sorun ile karşılaştığında, geçmişte vermiş olduğu tepkiye yakın bir tepki gösteriyorsa, bu durum çalışanların gelecekte yöneticilerinin nasıl davranacağını tahmin etmesini kolaylaştırır.

2.1.3.4. Açıklık

Açıklık ve güven birbirini tamamlayan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin gerçek duygu ve düşüncelerini gizlemesi halinde hem kendilerine hem de çevrelerine güven vermemektedirler. Açıklık kavramını Hosmer (1995), duygu ve düşüncelerin olduğu gibi ortaya konulması olarak ifade etmektedir.

Açıklık yararlı ve ilgili bilgilerin paylaşılma ölçütüdür. Bu durum bireyin bilgilerini başkalarıyla paylaşarak kendisini savunmasız hale getirmesi sürecidir. Ayrıca açıklık, paylaşılan bilgilerin kötü amaçla kullanılmayacağına dair bir itimat ve karşı tarafında benzer itimat ile karşılık vereceğine olan beklentidir (Paker, 2009).

Açıklıktan kaçınan bireyler karşı tarafta şüphe uyandırır. Neyi ve niçin sakladıklarının merak edilmesine neden olurlar (Paker, 2009). Bu durum açık davranmayan kişiye duyulan güvende azalmaya neden olur.

2.1.3.5. Yetkinlik

Yetkinlik, bir kişinin belli bir konuda etkili davranabilmesini sağlayan bilgi ve beceriler toplamı olarak ifade edilir (Terekli, 2010).

Bir konuda yetkin olan kişiye o konu ile ilgili kararlarında ve söylemlerinde güven duyulur (Terekli, 2010). Örneğin oto tamirhanesine gelen bir müşteri genç bir oto tamircisinin arabasını tamir etmeyi çok istediğini hissedebilir. Eğer tamirci işinde uzman olduğunu müşterisine belli edemez ise müşteri büyük olasılıkla tamirciye güven duymayacaktır.

2.2. Örgütsel Güven

Bireyler arası ilişkilerin en önemli unsurlarından biri olan güven, örgütsel yaşamda da çok önemli etkilere sahiptir ve örgütsel yaşamda güvenin etkilerine ilişkin çalışmalara ilgi giderek artmaktadır. Bu çalışmalara özellikle de 1990'lı yıllarda sıklıkla rastlanmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009).

Bireylerin birlikte çalışma eylemleri genellikle karşılıklı bağımlık içerir ve bu nedenle bireyler, birçok farklı yoldan kişisel ve örgütsel amaçlarına ulaşabilmek için başkalarına bağlı olmak zorundadır (Mayer vd., 1995 akt. Kılınç, 2010).

Günümüzde insanı merkeze alarak rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven olgusu bulunmaktadır. Bu nedenle bir örgütte çalışanlar ve müşteriler arasındaki iletişimin temel unsurunu oluşturan güven, sürekli gelişmekte olan dünyamızda kurumların hayatta kalabilmeleri ve ilerleyebilmeleri için önem arz etmektedir (Demir-Engizek, 2011).

Bireysel güven, bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik olarak kişinin beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik olarak kişinin beklentisini yansıtmaktadır (Tüzün, 2007).

Cummings ve Bromiley (1995) güveni, bir birey ya da örgütün açık veya örtülü biçimde verilen sözlere uygun davranacağına, iyi niyetle çaba göstereceğine, yaşanan ilişkilere verilen sözlerden dolayı dürüst olacağına, fırsat bulsa bile başkalarından avantaj sağlamayacağına olan bireysel veya genel grup inancı şeklinde tanımlamıştır (akt. Altuntaş, 2008).

Neves ve Caetano (2006) göre örgütsel güven, örgüt içi adaletin sağlanması, üst düzey yöneticilerin çalışanlara desteğinin sağlanması, iş görenlerin arzu ve isteklerinin karşılanması, örgüt içerisinde sosyal ilişkilerin belirlenen seviyeye getirilmesi ve iş görenler arasında işbirliğinin geliştirilmesi ile ilgili oluşan olumlu bir atmosferdir (akt. Gök, 2011).

Bir başka ifadeyle örgütsel güven, “bireyin, örgütün ilişkilerinde, etkileşiminde, kültür yapısında ve iletişimde örgütün açık, dürüst, ilgili ve inanılır olması isteğidir” şeklinde tanımlanmıştır (Mishra, 1996 akt. Kaplan, 2011).

Örgütsel güven, risk alınması gereken durumlarda bile çalışanın örgütü etkileyecek uygulamalardan ve politikalarından emin olması ve bu uygulamalara ve politikalara karşı olumlu beklentilere sahip olmasıdır (Yılmaz, 2008 akt. Kılınç, 2010). Örgütsel güven kavramı ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır bunlardan birkaçı aşağıda belirtilmiştir (akt. Polat, 2007):

-Örgütsel güven, bireyin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları ile yöneticilerin doğruları söyleyeceğine ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır (Mishra ve Morrissey, 1990).

-Örgütsel güven, karşı tarafın eylemlerinin zarardan çok yararlı olacağına ilişkin beklentidir (Asunakutlu, 2002).

-Örgütsel güven, örgütteki kişiler arası güvenin örgüte genellenmesi ve örgüte olan toplu yönelimi ifade eder (Zaheer vd., 1998).

-Örgütsel güven, örgütsel ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğuna dair inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir (Mishra, 1996).

-Örgütsel güven, iş görenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin iş görenlere söylediği şeylere olan inançlarının derecesidir (Sashkin ve Sashkin, 1990).

-Örgütsel güven, örgüt üyelerinin yararı için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışlarının sonucu olarak kazanılan bir olgudur (Taylor, 1989).

Yapılan tanımlarla birlikte örgütsel güvenin farklı yönleri üzerinde durulmaktadır. Buna göre örgütsel güven,

-Çok düzeylidir: Güven yöneticiler ile çalışanlar arasında, çalışma arkadaşları arasında, çalışma ekibi ile örgüt arasında ya da örgütler arası yapılan anlaşmalar sonucu örgütler arasında gelişebilmektedir.

-Kültür temellidir: Örgütün kültürüne, normlarına, değerlerine ve inançlarına bağlı olarak gelişim göstermektedir.

-İletişime dayalıdır: Samimi ve açık davranışlar sergileme, doğru bilgi sağlama alınan kararlar ile ilgili açıklamalar yapma gibi iletişim davranışlarının sonucunda ortaya çıkar.

-Dinamiktir: Güven, başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngü içerisinde sürekli değişim göstermektedir.

-Çok boyutludur: Güven, bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal, ve davranışsal faktörleri içermektedir (Demircan ve Ceylan, 2003 akt. Altuntaş, 2008).

Örgütler birbirleri ile rekabeti sürdürebilmek için değişim göstermekte ve yeni örgütsel yapılar oluşturmaktadır. Bu rekabet örgütleri değişime karşı daha duyarlı ve uyumlu hale getirmiştir (Terekli, 2010).

Başarılı bir örgüt, yatay, dikey ve dışsal güvene dayalı bir temel üzerine oturtulmuştur. Yatay; arkadaşlar ve eşit olanlar arasındaki güven ilişkilerini, dikey; ast ve üst arasındaki güven ilişkilerini, dışsal ise örgütle müşterileri veya tedarikçileri arasındaki güven ilişkilerini ifade etmektedir (Baird ve St-Amand, 1995 akt. Gök, 2011).

Rekabet örgütleri, yöneticiler ve yönetilenler arasındaki hiyerarşik yapının eski çok katlı ve katı niteliğini yitirmesine neden olmaktadır. Yöneticiler bu yeni yapılanma ile bir takım koçu rolünü üstlenmektedir. Bu kapsamda örgüt çalışanlarını motive etmekte, kolay ulaşılabilir olmakta ve çalışanların iş yaşamındaki

beklentilerinin yanı sıra sosyal ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmaktadır. Yöneticiler, bir yandan yüksek kalite, etkinlik ve kar marjı sağlamaya çalışırken bir yandan da çalışanlarını memnun etme ve çalışanlarında güven duygusu yaratabilme çabası göstermektedirler (Terekli, 2010). Örgütsel yapılar bu durumda, hiyerarşinin daha az katlı olduğu, yüksek ölçüde katılımı gerektiren ve yatay biçimde şekillenerek yeniden yapılanmaktadır (Asunakutlu, 2002).

Örgütlerin daha çok yatay şekillenmesi sonucu yatay örgütsel yapı içinde ilişkiler de farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda yeni iletişim sistemi, yeni yetki ve sorumluluklar ile farklılaşan örgütsel ilişki düzenini ortaya çıkarmaktadır. Farklı özellik ve yetenekleri olan insanların benzer amaçlar etrafında toplanması, yüksek katılım ve büyük ölçüde güven ile gerçekleştirmeye çalışmaları günümüzde büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla katılımcılar arasında büyük ölçüde güven duygusunun var olması gerekmektedir (Asunakutlu, 2002).

Covey (2008), düşük güvene sahip ortamlardaki iletişimin özelliklerini savunmacılık ve korunmacılık olarak ifade etmekte ve bu ortamdaki iletişimi, işlerin ters gitmesi olasılığını göz önünde bulundurarak her şeyi dikkate alan, sınırlayıcı koşulları ve kaçış çekincelerini açıklayan hukuksal dil olarak tanımlamaktadır (akt. Başaran, 2011).

Yüksek güven algısına sahip örgütlerde, denetim mekanizmalarının oluşturduğu, işlem maliyetlerinin azaldığı, bilgi paylaşımının arttığı, çıkarıcı davranışların en alt düzeye indiği, örgüt içindeki bölünmeleri engellediği ve alınan kararlardaki belirsizlikleri ortadan kaldırdığı ifade edilebilir (Lewicki ve Bunker, 1996 akt. Gök, 2011). Örgütsel güvenin sağlandığı ortamlarda örgüt üyeleri birbirlerine güvenir ve dürüst davranırlar. Örgütle ve örgütsel amaçlarla daha iyi özdeşleşirler. Bu tür örgüt çalışanları yaratıcı olurlar ve daha yenilikçi fikirler üretebilirler (Aktuna, 2007 akt. Kılınç, 2010). Ayrıca bu örgütlerde, açık ve paylaşımcı bir örgüt iklimine, sorumluluk duygusu taşıyan çalışanlara, etkili üretim gücüne ve örgütsel bağlılığa, takım çalışmasına, iş doyumuna ve karara katılım süreçlerine tanık olmak mümkündür (Yılmaz, 2008 akt. Kılınç, 2010).

Yüksek güvene sahip örgütlerde merkezleşmenin azalması sonucunda karar alma süreci hızlanmakta ve alınan kararların niteliği yükselmektedir. Güven azlığıysa merkezleşmeyi arttırmakta, katı dışsal denetimi devreye sokmaktadır (Sargut, 1994 akt. Terekli, 2010).

Örgütsel güven, örgüt içerisinde tüm örgüt üyelerinin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortamdır. Bu ortamın oluşturulmasında yönetim kademesinin yaklaşımı belirleyici faktördür. Çalışanların birbirlerine ve yönetime güven duyması, örgüt içerisinde tüm bireyler için gereklilik olarak görülmelidir. Güven ortamının oluşturulabilmesi için çalışanlara ve yöneticilere düşen görev ve sorumluluklar şu şekilde sıralanabilir (Asunakutlu, 2003 akt. Başaran, 2011):

1. Çalışma ortamında etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması.
2. Örgüt içerisinde iyi işleyen bir iletişim sisteminin olması.
3. Örgüt yönetimi açısından etkin bir yetki devri ve kararlara katılım sisteminin oluşturulması.
4. Kişilerin yeteneklerinin sürekli gelişimini sağlayacak bir eğitim sisteminin kurulması.
5. Örgütün değerlerine (etik değerler) önem verilmesi.

Yeni bir yöneticinin göreve başlaması, örgüt içinde önemli bir değişikliğin olması veya yeni bir yapılandırmanın oluşması, bir proje veya olayın planlandığı gibi gidip gitmemesi ve çalışanların bir konu hakkında fikir ayrılığına düşmeleri gibi durumlarda örgüte duyulan güvende değişiklikler olması kaçınılmazdır (Cufaude, 1999 akt. Toplu, 2010)

Güçlü bir örgütsel güven düzeyinin okula sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur.
- Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir.
- Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar.
- Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp ve yapılmadığını

gösterir.

- Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirir.
- Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenleri daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabileceklerini düşünmelerini sağlar (Yılmaz, 2011).

2.2.1. Örgütsel Güven Modelleri

Güven eksikliğini giderme kaygısı, kurallar ile donatılmış örgütsel yapıların şekillenmesine yol açmıştır. Ancak bu yaklaşım belli bir sürecin sonunda ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştirilerin sonucu olarak araştırmacılar örgüt içindeki “insan” a yönelerek insanların örgütten beklentileri, çatışmaları, karşılıklı ilişkileri, iş doyumunu, verimleri konularını gündeme taşıyarak neo-klasik dönemin oluşmasını sağlamışlardır (Asunakutlu, 2001 akt. Demir-Engizek, 2011).

Neo-klasik dönemde örgütsel güvenin öneminin görülmeye başlamasıyla birlikte, araştırmacılar örgütsel güven oluşumunu açıklamaya yönelik farklı örgütsel güven modelleri geliştirilmiştir. Literatürde yer alan bu örgütsel güven modelleri boyut itibarıyla benzerlik ve farklılıklar göstermektedir (Çetinel, 2008). Mishra güven tanımı yaparken tüm örgütün varlığını sürdürebilmesi için gerekli şartları içeren yeterlilik, çalışanların örgütsel güvene katkıda bulunmaları anlamında gösterdikleri şeffaflığı içeren açıklık, yönetici ve çalışanların samimiyet, tolerans, empati gibi hislerini içeren ilgililik ve yine çalışan ve yöneticilerin eylem ve davranışlarındaki tutarlılığa işaret eden itimat edilirlilik kavramlarına yer vermiştir. Bromiley ve Cummings ise güven modellerini olumlu düşünme eğilimi, dürüstlük ve avantaj sağlamama gibi daha kişisel özellikler üzerine kurmuşlardır. Mayer, Davis ve Shoorman bir risk-güven ilişkisi kurarak modellerini bu ilişki üzerinden açıklamayı tercih etmişlerdir. Bu güven modelinde güven eğilimi, güvenilen tarafın karakteristikleri, örgütün bütünlüğü ve risk kavramları temel gösterilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel güven ile ilgili araştırmacıların oluşturdukları modellerin üzerinde durulacak ve bu modellerin benzer ve farklı yönleri ifade edilecektir.

2.2.1.1. Mishra Güven Modeli

Mishra örgütsel güveni, “örgüt ilişkilerinde ve etkileşimlerindeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık ve dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği” şeklinde tanımlamaktadır (Demircan, 2003 akt. Çubukçu, 2010: 20-21).

Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven kişinin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisidir. Mishra hem örgütler hem de bireyler için geçerli dört boyutlu bir güven modeli oluşturmuş ve bu dört boyutun güven algılamasını yarattığını söylemiştir (Shockley-Zalabak vd., 2000). Bunlar; yeterlik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirliktir. Mishra'nın bu örgütsel modeli geniş bir şekilde literatürde desteklenmiştir.

Mishra'nın modelinde ortaya koyduğu boyutlar ve bunların ifade ettiği anlamlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Mishra'nın Güven Modelinde Ortaya Koyduğu Boyutlar

Boyut	Anlam
Yeterlik	Kişi ya da örgütten beklenen standartları gerçekleştirebilme yeteneğine yönelik emin olma durumunu ifade eder.
İtimat Edililirlik	Söylemler ve eylemlerde tutarlılık beklentisini ifade eder.
Açıklık	Güvenen ve güven duyan arasındaki iletişimin açık ve dürüst algılanmasını ifade eder.
İlgililik	Diğerlerinin refahına yönelik ilgiyi ifade eder.

Kaynak: Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modeller. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. 93-118. (Aralık 2007).

Mishra modelinin ilk boyutu yeterliliktir. Yeterlilik, örgütsel güvenle ilgili bir kavramdır. Sadece liderler ya da iş görenlerin değil tüm örgütün verimli olmasından bahseder. Örgütün hizmet vermekte olduğu piyasada yaşamını sürdürebilmek için verdiği mücadeleyi açıklamada yeterlilik kullanılmıştır. Örgüt içi ve örgütler arası düzeyde güvenin yeterlik boyutu, özellikle değişim ilişkileri üzerindeki etkileri açısından ele alınmıştır. Yeterlilik örgütün yeterlik inancı, onun becerisini, ürün ve hizmetlerindeki kalitesini, küreselleşen dünyadaki ekonomik başarısını ve teknolojik gelişimini içerir (Tokgöz, 2012). Örgütler ve örgütler arası düzeyde güvenin yeterlilik boyutu, özellikle değişim ilişkileri bağlamında tartışılmıştır (Mishra, 1996 akt. Paker, 2009). Örgütsel güvenin yeterlik boyutu aynı zamanda çalışanların örgütlerinin liderlik yeterliliğine yönelik emin olma kapsamını da yansıtır (Shockley-Zalabak vd., 2000 akt. Tüzün, 2007).

Mishra modelinin ikinci boyutu açıklık boyutudur. Açıklık boyutu, fikirlerini kolayca söyleyebilme veya bilgiye erişilebilirlik, ulaşılabilirlik şeklinde tanımlanmıştır. Genellikle iş görenlerin örgütsel güvene nasıl katkıda bulunulabilecekleri sorusu karşılığında kullandıkları kelimelerdir. Bu boyut sadece paylaşılan bilginin miktarını ve doğruluğunu içermez, aynı zamanda samimi ve uygun bir biçimde iletilip iletilmediğiyle de ilgilenir. Örgüt içerisinde açıklık algısının liderler ya da yöneticiler tarafından oluşturulduğu düşünüldüğünde, bu konudaki en önemli görevin de onlara düşeceği ortaya çıkmaktadır. Örgüt içi ve örgütler arası güveni oluşturmada en önemli boyuttur (Durdağ, 2010). Örgüt çalışanları genellikle örgütte liderlerini açık ve dürüst olarak gördüklerinde kendilerini güvende hissederler (Tokgöz, 2012). Güvenin diğer boyutlarla ilişkisini kurabilmek açısından, açıklık ve dürüstlüğü algılayabilmek yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinde anahtar durum konumundadır (Mishra, 1996 akt. Tüzün, 2007). Açıklığı oluşturmada en önemli rol liderlere düşmektedir. Örgüt içindeki açıklık algılayışını yaratanlar liderler ya da yöneticilerdir (Shockley-Zalabak vd., 2000 akt. Tüzün, 2007).

Mishra modelinin üçüncü boyutu ilgililik boyutudur. İçtenlik ve şefkat, açıklık ile birleşerek ilgililik algılayışını oluşturur (Tüzün, 2007). İş görenlerin, işlerini

yaparken kendilerine yöneltilen yardımseverlik duygularını, empatiyi, toleransı ve güvenlik duygularını içerir. Bu samimi çabalar, güven ilişkisine yüksek düzeyde katkıda bulunur (Durdağ, 2010). Bu boyut örgüt üyelerinin, liderlerinin ilgililiğini algıladığında oluşur (Shockley-Zalabak, vd., 2000 Tüzün, 2007). Mishra (1996) ilgililiği; grup, örgüt ya da sosyal düzeyde birinin kendi menfaatleri ile diğerlerinin menfaatlerinin dengelendiği durum olarak tanımlamıştır (Durdağ, 2010). İlgililik açısından güven, sadece hiyerarşik ilişkilerde mevcut değildir, aynı düzeydeki hiyerarşi için de geçerlidir (akt. Tüzün, 2006). Çalışanlar yöneticilerin, onların refahını ve menfaatlerini koruyacaklarına yönelik güven duymak isterler ve bu durumu ilgililik olarak algırlar (akt. Tüzün, 2007:). Bromiley ve Cummings (1996) ilgililiğin bir grubun diğerlerini savunmasız bırakacak şekilde çıkar elde etmeye çalışmayacağı durumda gerçekleşeceğini söylemişlerdir (Kaplan, 2011).

Mishra modelinin dördüncü boyutu olan itimat edilirlilik, tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi ile ilgilidir (Tokgöz, 2012). İş görenlerin, takımların, tedarikçilerin ya da örgütsel davranışların tutarlı ve güvenilir olup olmayışını anlatır. Başka bir deyişle, söylem ve eylemlerde güvenilir olup olmadıklarını inceler (Durdağ, 2010). Söylemlerin ve eylemlerin tutarlı ve uygun olduğuna karar vermek, tarafların geçmiş ilişkilerden elde edecekleri deneyimler ile mümkündür (Tokgöz, 2012). Söylemler ve eylemlerdeki tutarsızlık güven düzeyini düşürür (Tüzün, 2007). Yöneticinin ya da liderin güvenilirliği, aynı zamanda itimat edilebilirliği ile tanımlanır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven, sergilenen karşılıklı tutarlı davranışlar ile gerçekleşir ve iş ilişkilerindeki kararlar bu davranışlardan etkilenir (Durdağ, 2020). İtimat edilirlilik, güvenilirlik ve tutarlılık örgüt içi ve örgütün tedarikçileri, müşterileri ve iş ortakları ile olan güven düzeyini etkiler (Shockley-Zalabak vd., 2000 akt. Tüzün,2007).

Mishra ve Mishra (1994), karşılıklı güvenin bir ilişkide her boyutun mevcut olmasını gerektirdiğini belirtmektedirler. Bu boyutlardan birinin eksik olması güven ilişkileri üzerinde olumsuz bir etki bırakacaktır (Demir-Engizek, 2011).

2.2.1.2. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra (1996)' nın tanımladığı dört farklı güven boyutuna ; (a) yeterlik (b) açıklık (c) ilgililik (d) itimat edilirlilik boyutlarına ek olarak Shockley-Zalabak vd.(2000), iletişim ve iş memnuniyeti literatürünü gözden geçirerek, beşinci boyut olarak özdeşleşme (identification) boyutunu eklemiş ve beş boyutlu bir model geliştirmiştir. Beşinci boyut olan özdeşleşme örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediğinin önemi üzerine vurgu yapar (Tüzün, 2007).

Eğer örgüt üyesi örgüt ile bütünleşirse, yüksek düzeyde etkinlik ve güven düzeyi oluşturacaktır (Çetinel, 2008). Shockley-Zalabak vd. (2000), Mishra'nın modelini genişleterek örgütsel güven ölçeği geliştirmişlerdir. Bu ölçek beş boyutta örgütsel güveni ölçmeye çalışmıştır(Tüzün, 2006). Bu ölçekte;

yeterlik boyutu ile çalışanların, örgütün yeterliliğine ve devamlılığına olan inançlarını ve çalışanların, çalışma arkadaşları ve liderlerinin yeterliliğine ilişkin algıları;

açıklık boyutu ile doğru bilginin paylaşılması ve uygun iletişimin sağlanmasına yönelik algı;

ilgililik boyutu ile çalışanların güvenlik, korunma, tolerans, anlayış hislerine yönelik algıları;

itimat edilirlilik boyutu ile takımların, çalışma arkadaşlarının ve örgütün tutarlı ve sözüne güvenilir olup olmadığı ve

özdeşleşme boyutu ile, örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediği ölçülmektedir.

2.2.1.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings (1996) bireysel ve örgütsel güven ayrımını yapmıştır. Bireysel güven, kişinin ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentileri ifade ederken, örgütsel güven, kişilerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerini ifade

etmektedir. Örgütsel güvenin, çalışanların tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceğini belirtmiştir (Tüzün, 2007).

Bromiley ve Cummings (1996) güveni “duygusal, bilişsel ve niyetsel” parçalardan oluşan bir olgu olarak tanımlamıştır. Bu üç güven unsurunun çalışanların örgüt içindeki güven ilişkileri ile yüksek veya düşük güven ortamı sonuçlarını ölçmeye yönelik olduğunu belirtmişlerdir (Çetinel, 2008). Bromiley ve Cummings (1996), güveni bireyin ya da birey grubunun diğer birey ya da birey grupları üzerindeki ortak inançları olarak değerlendirmiş ve güvenin;

- (1) Açıkça ya da gizli olarak birisi için iyi inanca sahip olma çabasını,
- (2) Ne olursa olsun, görüşmelerde önceden belirlenmiş taahhütlerde dürüst olma,
- (3) Şartlar elverse bile diğerinden avantaj sağlamayı beklememeyi beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir (Paker, 2009).

Bu güven tanımının rasyonelliğini, güveni içeren örgütler arası ve örgüt içi etkileşimin sosyal içerikli olmasına, öznel ve iyimser doğasına bağlamışlardır (Tüzün, 2006).

Bromiley ve Cummings güveni bir birey veya örgütün açık ve veya örtülü biçimde vaatlere uygun şekilde davranmaya iyi niyetle çaba göstermesine, bu vaatlerden ileri gelen müzakerelerde dürüst olacağına, fırsat olsa bile diğerlerinden avantaj sağlamayacağına, olan bireysel veya genel kabul görmüş grup inancı olarak tanımlamaktadırlar (Bromiley ve Harris, 2006; Vidotto vd., 2008 akt. Çubukçu, 2010). Bromiley ve Cummings’ın ortaya koydukları modelde hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde güven ölçülebilmekte veya açıklanabilmektedir (Çubukçu, 2010).

Bromiley ve Cummings güven tanımlarının ilk boyutunu oluşturan açık veya açık olmayan taahhütlere uygun iyi niyetli davranma gayreti ile bireyin “itimat edilir davrandığını” ya da bağlılığı oluşturmaya yönelik hareket ettiğini ileri sürmektedir. Görüşmelerde önceden belirlenmiş taahhütlerde dürüst olma boyutu ile güvenilir birey davranışlarının bireylerin istekleriyle tutarlı olduğu ve üçüncü boyut olan

uygun fırsatlar olduğunda bile diğer tarafın durumundan çıkar sağlamama boyutuyla da bireyin kısa dönemli avantaj uğruna faydacı olmadığı ileri sürülmektedir (Bromiley ve Cummings,1996 akt. Demir-Engizek, 2011).

2.2.1.4. Mayer, Davis ve Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer, Davis ve Schoorman bütüncü bir örgütsel güven modeli ileri sürmüşlerdir. Önerdikleri güven modelinde, örgütsel ortamda, karşılıklı güven oluşumunda etkili olan özellikler üzerinde durmaktadırlar (Demir-Engizek, 2011). Güven ile ilgili durumlar yazında sayısız defa söz edilmesine karşın, bazıları sadece güvenilen kişinin özelliklerinden söz etmişlerdir. Mayer ve arkadaşları, oluşturdukları örgütsel güven modelinde güvenen ve güvenilen tarafları ayırmışlardır. Mayer ve arkadaşları güvenen tarafa sahip olduğu eğilim açısından bakmış; güvenilen tarafı ise, sahip olduğu güvenilirlik faktörleri açısından incelemiştir (Tokgöz, 2012). Ayrıca risk ve güven ilişkisini incelemiştir.

Bu modelde güven tek yönlüdür. Güvenen ve güvenilen kişi arasındaki karşılıklı güven göz önünde bulundurulmaz. Güvenen kişinin güvenmeye eğilimi, ya da karşıdaki kişinin güvenilmeye değer görmesine ilişkin algısı, güvenin derecesine karar vermedeki anahtar öğelerdir (Altun, 2010).

Modelde güven için belirlenen ilk özellik güven eğilimidir. Güven eğilimi, bireylere isteyerek güvenme olarak düşünülebilir. Bireylerin, farklı gelişim deneyimleri, kişilik tipleri ve kültürel donanımları sebebiyle güven eğilimleri birbirinden farklıdır (Durdağ, 2010). Güven eğilimi kavramı kişilik teorisyenlerinin görüşlerinden esinlenilerek ortaya atılan bir kavramdır. Güvenmeye arzu olarak adlandırılan eğilim, beklenti ve kişisel özellikler ile açıklanabilir. Yazarlar bu durumda güvenen kişinin güvenme eğilimi arttıkça güvenilen hakkında bilgiye gerek kalmaksızın güvenin gerçekleşeceğine dair bir iddiada bulunmuşlardır (Yücel, 2006 akt. Demir-Engizek, 2011).

Modeldeki ikinci unsur, güvenilenin sahip olduğu özellikler ve eylemlerinin güvenilirliği etkileyeceği varsayımıyla güvenilirliği etkileyen unsurlar olarak ifade

edilmiştir. Güvenilirlik kavramını yetenek, iyilikseverlik ve doğruluk gibi üç değişkenle açıklamışlardır (Demir-Engizek, 2011).

Yeteneği; beceri, ustalık ya da belirli bir alandaki yetkinlik olarak tanımlamışlardır.

İyilikseverliği; insanlar için iyi şeyler yapma isteğinde olma ve bunu yapmaya inanma olarak tanımlamışlardır.

Doğruluğu ise; Güvenilir kişinin, kendisine güvenen kimselerin kabul edebileceği ilkeler doğrultusunda hareket etmesi olarak tanımlamışlardır (Demir-Engizek, 2011).

Güvenilir kişinin yetenekli olduğu alan bellidir ve bu alandaki yeteneğini kullanarak o alanla ilgisi olan diğer bireylerin güvenlerini kendisine doğru yönlendirebilir. Bireyin bir alanda uzman olmasının her alanda uzman olacağı anlamına gelmediği bilinmektedir. Yardımseverlik kavramı güvenilir kişinin bir yarar beklemeden, başkaları için iyi bir şey yapmayı istemesidir. Yardımseverliğin güven için olumlu bir oryantasyon olduğu söylenmiştir.

Bütünlük kavramı ise örgütün kültürel değerleri ile iş görenlerin değer ve inançlarının uyumudur. Başka bir deyişle, güvenilen kişinin, kendisine güvenen kişilerin düşüncelerine ve inançlarına uygun hareket etmesi olarak tanımlanabilir (Dudağ, 2010).

Modeldeki son unsur risktir. Araştırmacılar, ilişkilerde güvenin, risk almayla bağlantılı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Güven, isteyerek risk almaktır ve güvenin seviyesinin gönüllü olarak alınan riskin miktarı ile doğru orantılı olduğu söylenebilir (Durdağ, 2010). Eğer güvenme eğiliminde, güvenilirlik faktörlerinden hiçbirini algılanmaz ise, o zaman bu ilişkide algılanan ve alınan risk çok yüksek olur (Tokgöz, 2012).

İlişkilerde risk alma ve algılanan güvenilirlik arasında bir dönüt döngüsü bulunmaktadır. Olumlu bir sonuç güvenenin güvenilen kişiye karşı olumlu bir algı

geliştirmesine neden olur ve gelecekteki etkileşimleri olumlu etkiler. Olumsuz bir sonuç ise güvenin azalmasına ve takip eden etkileşimlerin de olumsuz etkilenmesine neden olur (Mayer vd., 1995 akt. Polat, 2009). Güvenilenin özellikleri olan bu üç unsura ilişkin elde hiç veri olmadığında güven eğiliminin etkili olacağı savunulmaktadır.

Modelin örgütsel güveni açıklama bakımından oldukça tutarlı olduğu görülmektedir. Çalışmada, güven literatürü açısından önemli bir saptama yapılmakta, ilişkideki tarafların güvenen ve güvenilen olarak ayrılması güven özellikleri ve unsurlarını belirlemeyi kolaylaştırmaktadır (Yücel, 2006: 57). Üç model detaylı biçimde incelendiğinde güveni açıklamaya en yakın modelin üçüncü model olduğu söylenebilir.

2.2.1.5. Whitener’ın Yönetmel Güvenilirlik Modeli

Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde, yönetim davranışları güvenin gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticiler tarafından bilinçli olarak yapılan hareketler, örgüt çıkarları için önemli olmasına rağmen; çalışanların güvenlerini kazanmak için yeterli değildir (Tokgöz, 2012). Whitener ve arkadaşlarının (1998) geliştirdiği astların yöneticilere güven duymalarını sağlayan unsurları açıklayan bu modelde 5 unsur tanımlanmıştır (akt. Çubukçu, 2010).

Davranışlarda tutarlılık; geçmişte benzer durumlara verdiği tepki gelecekte yöneticinin davranışlarının tahmin edilebilir olmasına yardımcı olacaktır.

Davranışlarda dürüstlük; yöneticinin davranışları ile sözleri arasındaki uyum, doğruyu söylemesi ve sözlerini yerine getirmesi,

Kontrolün paylaşımı ve dağılımı; güven, bir anlamda karşındakine güvendiğini hissettirmekle başlar bu bağlamda örgütlerde kontrol yetkisinin paylaşımı ve niteliği önem kazanır.

Doğru ve açıklayıcı iletişim; kararlara ilişkin doğru, yeterli ve zamanında bilgi verilmesi ile fikirleri açıkça ifade edebilme özelliği.

İlgi ve özenin gösterilmesi; çalışanların istek ve ihtiyaçlarına duyarlılık ve ilgi gösterilmesi, çalışanların çıkarlarının korunması, çalışanların istismar edilmemesi (Whitener vd., 1998 akt. Çubukçu, 2010).

Whitener ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel güven ilişkisini başlatmak için ilk adımı atma sorumluluğu yöneticiye aittir. Diğer bir deyişle güvenin başlatılmasını sağlayan etki yöneticinin davranışlarıdır. Buradan hareketle örgütsel yaşamda güvenin hangi seviyede algılandığını anlamanın en iyi yolu yöneticiye duyulan güvenin sorgulanmasıdır.

Tokgöz (2012)'ye göre yönetici davranışlarının güvenilirliğini yüksek seviyelerde tutma konusundaki başarılarına etki eden üç dış faktör bulunmaktadır: Bunlar, örgütsel faktörler, ilişkisel faktörler ve bireysel faktörlerdir.

Örgütsel Faktörler: Whitener ve arkadaşlarına göre, örgütsel yapı, insan kaynakları politika ve uygulamaları ve örgüt kültüründen oluşur. Örgütsel yapı açısından, yüksek merkeziyetçi, resmi, hiyerarşik yapıya ve verimliliğe önem veren örgütler, yönetimsel güven algısı yaratmakta başarılı olamazlar. İnsan kaynakları politikaları ve uygulamaları bakımından, performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi ne kadar adil olursa, örgüt içinde yönetimsel güvenilirlik derecesinin de o derece yüksek olacağından bahsedilebilir. Örgüt kültürü açısından ise, yönetimin örgüt değerlerine ne kadar sahip çıktığı, ödül ve cezaların neye göre verildiği, kültürel değerler ve normlara göre kendilerine davranıp davranmadığını bilmek çalışanların güven seviyelerini etkilemektedir. Bu değerler ve normlar, güvenilir olmayan davranışları kısıtlamakta, güvenilir davranışları ise harekete geçirmektedir (Tokgöz, 2012).

İlişkisel Faktörler: Bu faktörler, ilk etkileşimler, beklentiler ve değişimin maliyeti olarak sayılmıştır. İlk etkileşimler, güçlü bir ilişkinin kurulmasını sağlayan önemli faktörlerdendir. İlk etkileşimde ne kadar tutarlı davranılırsa kurulan ilişkideki güven de o derece yüksek olacaktır. İkili ilişkilerde yöneticiler beklentilerini çalışanlarına aktararak ilk izlenimlerini edinme çabasında bulunurlar. Bu durumda

her iki tarafta da güvenilir davranış ilişkisinin kalitesinin artması beklenir. Çalışanların ilk performanslarının sonuçlarının olumlu yönde olması yöneticinin güven duygusunun artmasını sağlar. Yöneticiden beklentiler ve yöneticinin bu beklentilerin karşılığını vermesi çalışanların istekliliğine bağlıdır. Karşılıklı beklentilerin sağlanması sonucu yöneticinin kontrolü paylaşması ve açık iletişimde bulunması da güvenilir davranışı arttıracaktır. Değişimin maliyeti ise, başarısız ikili ilişki girişimidir. Yönetici çalışanlar ile girdiği ilişkilerde karşılık alamazsa, yöneticinin güvenilir davranışları gösterme olasılığı o kadar düşmektedir. Yöneticinin çalışanlara verdiği yüksek özgürlük sonrası, çalışanın fırsatçı davranışlarla bu özgürlüğü kendi çıkarları doğrultusunda kullanması buna örnek olarak gösterilebilir (Tokgöz, 2012).

Bireysel Faktörler: Bu faktörler ise, güven eğilimi, yetkinlik ve değerler olarak sıralanmaktadır. Güven eğilimi, ruhsal güvenin uzantısı olan bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkar. Yöneticinin kişilik özelliği, çalışanlara karşı güven hissi yaratan davranış sergileyip sergilememesi açısından önemlidir. Yöneticinin kişilik özellikleri onun yetkin, becerikli ve yetenek sahibi olup olmaması ile açıklanabilir. Çalışanlar açısından yöneticinin bu özelliklere sahip olmaması yöneticiye duyulan güven seviyesinin düşük olmasına yol açar. Üçüncü bireysel faktör ise değerlerdir. Yöneticilerin anlayışlı davranışı, tarafsız değerlendirmeleri, çalışanların huzurunu koruma çabaları, iyilikseverliği ya da kişisel çıkarlarını her şeyin önünde görmesi, baskın kişilik özellikleri sergilemesi yönetici olarak güvenilir kabul edilmesini etkiler niteliktedir (Whitener vd., 1998 akt. Tokgöz, 2012).

2.2.1.6. McKnight, Cummings ve Chervany'in Güven Modeli

Bu modelde güvenin oluşabilmesi için gerekli şart güvenme niyetinin oluşmasıdır. Güvenme niyeti, güvenen bireyin gelecekte olumsuz sonuçların olası olduğu durumlarda bile karşı tarafa göreceli bir güvenlik hissi ile güvenmeye istekli olduğunu ifade eder (McKnight vd., 1998 akt. Agün, 2011).

Güvenme niyeti; güvenme inancı, güven eğilimi, bilişsel süreçler ve örgüt-sistem özellikleri ile ilişkilidir. Güven eğilimi, bireyin güvenme niyetine doğrudan,

güvenme inancına da dolaylı olarak etki ederek güven davranışını şekillendirir. Güvenme inancını oluşturan yardımseverlik, yeterlilik, dürüstlük ve tahmin edilebilirlik özellikleri güvenme niyeti üzerinde yüksek etkiye sahiptir ve bu özellikler güven davranışını oluşturur. Ayrıca örgütsel güven düzeyi de bireyin güven davranışını doğrudan etkileyen önemli bir değişkendir (McKnight vd., 1998 akt. Agün, 2011).

2.2.1.7. Jones ve George'e Göre Güven Modeli

Jones ve George güven modelinde güven kavramı ile birlikte güvensizlik kavramını da ele almıştır. Güven ve güvensizlik belirli bir süreçte gerçekleşen performans ile ilişkili olarak gelişmektedir. Bu süreç içinde üç farklı durum ile karşılaşılabilir. Bunlar güvensizlik, koşullu güven ve koşulsuz güvendir (Polat, 2009 akt. Agün,2011).

Güvensizlik kavramının çok farklı boyutları ve anlamları olmasına rağmen genel bir ifade ile; karşı tarafın yetkin ve yeterli olmayacağı, yükümlülüklerini yerine getiremeyeceği, sorumsuz davranacağı, başkalarının durumlarını ve çıkarlarını gözetmeyeceği hatta zarar verecek şekilde davranış gösterme niyetinde bulunacağı biçiminde tanımlanan bir kavramdır (Şengün, 2007 akt. Agün, 2011).

Koşullu güven, tarafların birbirlerine karşı çıkar sağlamasına yönelik, davranışsal olarak birbirlerine uygunluğu devam ettiği sürece şartlar gereği güvenmeye istekli olma durumudur. Koşulsuz güvende ise, taraflar kendilerinden emindir ve birbirlerine olan güveni tamdır. Bu sebepten karşı tarafa güven duyulabilmesi için herhangi bir şarta gerek duyulmaz (Agün, 2011).

Bu güven modelinde bireyler yeni katıldıkları örgüt ortamına ya da gruba ne tam olarak güven duymakta ne de tam olarak güvensizlik duymaktadırlar. Bu şartlarda yaşanan durum koşula bağlı güven duygusu ile ifade edilebilir. Belirli bir zaman sonra karşılıklı ilişkilerde yaşanan olumlu veya olumsuz sonuçlara göre koşullu güvenden koşulsuz güvene geçilebileceği gibi koşullu güvenden güvensizlik yönüne de geçilebilir (Polat, 2009 akt. Agün, 2011).

2.2.2. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel güven ortamından bahsedilebilmesi için birden fazla unsurun bir arada ve istenilen düzeyde bir etkileşim içerisinde bulunması gerekmektedir. Bu konuyla ilgili olarak Zand (1997) bir güven çemberi oluşturmuştur (Kartal, 2010).

Güvenin inşa edilmesinde en büyük rol yöneticiye yani lidere düşmektedir. Buna karşın yöneticinin hedeflenen güven ortamını oluşturma konusunda tek başına etkili olamayacağı dikkate alınmalıdır. Kurum içerisinde güven ortamının oluşturulabilmesi için kurum çalışanları kuruma, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven duymalıdır (Kartal, 2010). Bu bölümde örgütsel güven düzeylerinden “kuruma güven”, “yöneticiye güven”, “çalışma arkadaşlarına güven” incelenecektir.

2.2.2.1. Kuruma Güven

Kuruma dayalı güven veya örgütün kendisine güven olarak adlandırılan bu güven türü örgütte çalışan bireylerin ortak çalışmaları sonucu birbirleri hakkında geliştirdikleri güvenilirlik algılarını kapsamaktadır. Uzun dönemli başarıları hedefleyen kurumlar açısından örgüt içerisinde güven ikliminin oluşturulması oldukça önemlidir. Eğer örgütte beklenen güven ortamının oluşması sağlanamaz ise kurumun hedeflenen başarı nokrasına ulaşması oldukça güç olacaktır (Kartal, 2010).

Lewicki ve arkadaşları (1998) kurumsal güveni, herhangi bir risk ile karşılaşılması durumunda, kurumun çalışanlarının çıkarlarını ve gereksinimlerini göz önünde bulunduran politikalar uygulayacağına yönelik olumlu beklentilere sahip olması şeklinde tanımlamaktadır (akt. Börü, İslamoğlu, Birsal, 2007). Kuruma duyulan güven düzeyi yüksek olan çalışanlar, kendilerini kurumun bir parçası olarak görmekte ve kendilerini kurum içerisinde değerli hissetmektedirler. Bu çalışanların bireysel hedefleri ile kurumsal hedeflerin örtüştüğü bir ortamda çalıştığı sonucu ortaya çıkar (İslamoğlu vd., 2007 akt. Agün, 2011).

Bireysel güvenin örgütsel güvene dönüşmesinde kuruma güvenin önemi büyüktür (Aksoy, 2009). Çalışanlarda kuruma güven duygusunun oluşmasında bireyler arası güvenin yeri oldukça önemlidir. Çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine güven duymaya başlamasından sonra kurumda güvenilir bir örgüt ikliminin ve kuruma güvenin oluştuğu söylenebilir.

Çalışanlar açısından örgüte güven bazen yöneticiye duyulan güven ile karıştırılabilir. Genel olarak çalışanlar yöneticilerine güvendiklerinde bu güveni örgütün tamamına genelleyebilirler. Bu konuda yöneticiyi örgütün temsilcisi olarak algılayıp kabul etmelerinin önemi büyüktür. Bu nedenle yöneticiye güven ve örgüte güven birbirleriyle ilişkili ancak birbirlerinden farklı kavramlar olarak ayrı ayrı ele alınır ve bir bütün olan örgütsel güvenin parçaları olarak kabul edilir (Tan, 2000 akt. Tokgöz, 2012).

McKnight (1998) kuruma güveni, kurumsal yapının hedeflenen başarıya ulaşabilecek düzeyde yapılandırılması sonucu oluşmaya başlayan güven türü olarak tanımlamıştır (Yılmaz, 2006 akt. Kaplan, 2011). Kuruma güvenin artması sonucu çalışanlar tarafından başarının elde edilebileceğine olan inanç artacak ve bu güven duygusu kurum içerisinde sinerji oluşmasına etki edecektir.

Çalışanlar kurumlarından söz ederken öncelikle yönetici ve yönetici ilişkilerini ön planda tutmaktadırlar. Çalışanların yöneticilere duyduğu güven ve yöneticilerin çalışanlara vermiş olduğu sözleri tutacaklarına olan inanç derecesi kuruma güvenin kaynağını oluşturur (Agün, 2011).

Çalışanların kurum yöneticileri tarafından aldatıldıklarını hissetmeleri durumunda ise kuruma karşı güvenleri azalır ve sonuç olarak çalışanlar kuruma karşı görevlerini daha az önemseyerek yerine getirme davranışları sergilenebilir. Hatta bu durum kuruma karşı sabotaja kadar uzanabilen istenmeyen davranışların sergilenmesine de neden olabilir (Altuntaş, 2008).

Çalışanlar kurum yönetiminin almış olduğu kararlara ve tutumlara bağlı olarak kuruma karşı bir öngörü oluşturur. Olumlu öngörülerin oluşabilmesi ve başarılı ilişkilerin kurulabilmesi açısından kuruma güvenin oluşturulması son derece önemlidir. Güvenin oluşturulabilmesi için yönetici ve çalışanların birbirlerine karşı dürüst davranması, meslek etiğine uyması, yöneticinin kolay ulaşılabilir olması, lider olarak kabul görmesi ve olumlu pekiştireçleri tercih etmesi gerekmektedir. Yöneticinin ayrıca çalışanın kurum kurallarına aykırı olmayan eylemlerini desteklemesi ve kurumun amaçlarına ulaşabilmek için bilgi kısıtlama ya da kendi çıkarları için çalışanlarından fayda sağlama yoluna gitmemesi gerekmektedir (Börü vd., 2007).

Örgütsel faktörler güven ortamının yaratılmasında oldukça büyük öneme sahiptir. 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 katkı sağlayacak, güvensizlik yaratacak davranış ve eylemleri ise önleyebilecektir (Tokgöz, 2012). Kurum içerisindeki ilişkilerde açıklık ve yardımseverlik anlayışının bulunmasının yanı sıra informal ilişkilerinde gelişmiş olması çalışanlar arasında çok yönlü bir iletişim oluşturacaktır (Kartal, 2010). Bu politikaları destekleyecek şekilde işlerin ve eşgüdüm ilişkilerinin açıkça tanımlanması; sorun çözme, bilgilendirme, eşgüdüm için biçimsel toplantıların yanı sıra geceler, piknikler, yemekler vb. biçimsel olmayan sosyal faaliyetlerin yapılması, örgütte bilginin herkes için ve her zaman ulaşılabilir olması, güvenin örgüt içinde kurumsallaşmasına yardımcı olacak yapı ve davranış zeminini oluşturacaktır (Aktuna, 2007 akt. Tokgöz, 2012).

Kurum içerisinde çalışanların motivasyon ve aidiyet duygularını arttırmak amacıyla bir çalışanın başarılı çalışmalarını takdir etmek, ödüllendirmek doğru bir yöntem olarak ele alınabilir. Bu durum kurumun çalışanlara vermiş olduğu değeri ölçmek açısından da önemli bir gösterge niteliğindedir. Ancak çalışanlar kuruma dair güven duygularının gelişebilmesi için, bireye özgü olmayan ve tabana yayılmış bir ödül, teşvik ve ceza sisteminin oluşturulmasını beklemektedirler (Aksoy, 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 sıralamaktadır:

1. Çalışma ortamında etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması.
2. Örgüt içinde iyi aktif 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 (akt. Kartal, 2010).

Joseph ve Winston(2005), çalışanların güçlendirildiği, örgütün bir parçası olarak kabul edildiği, örgüt bireylerinin örgütsel bağlılıklarının onore edildiği, çalışanlara serbestlik, yetki ve sorumluluğun verildiği, risk alımlarının teşvik edildiği, terfi sisteminde yetkin olmanın esas alındığı örgütlerde güvenin her zaman üst düzeyde olduğunu ifade etmektedir (akt. Gök, 2011).

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 bilgi saklamakta ve fikrinin sorulduğu konularda emin olmadığını ifade etmektedirler. Bu korumacı davranışlar, çalışanların yapmaları gereken işlere odaklanmalarına müsaade etmez ve verimliliklerini azaltır (Kartal, 2010).

Sonuç olarak kuruma düşen temel görev, sosyal güven politikalarını destekleyecek şekilde, işleyişin koordinasyon içerisinde gerçekleşmesini sağlamak, sorun çözme, bilgilendirme ve idari amaçlı görüşmelerin yanı sıra, motivasyonu artırıcı ve çalışanlarında organizasyonun bir parçası olduklarını onlara hissettirebilecek şekilde, konserler, yemekler ve bu tip etkinlikler tertip etmektir. Biçimsel olmayan bu sosyal faaliyetlere verilen değer paralelinde, çalışanlar arası çok yönlü iletişimin sağlanması ve örgütte bilginin herkes için her zaman ulaşılabilir olması, güvenin örgüt içinde kurumsallaşmasını sağlayacaktır. Örgütün bu

doğrultuda yapısallaşması, kültürü ve doğru yöndeki insan kaynakları politikaları hem yüksek güven ortamının oluşmasını sağlayacak, hem de yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisini artıracaktır (Aksoy, 2009).

2.2.2.2. Yöneticiye Güven

Liderlik üzerine yapılan araştırmaların sonuçları güvenin, liderliğin etkinliği ve örgütün performansı üzerinde kritik öneme sahip olduğunu göstermiştir. Klasik yönetim anlayışından bugüne örgütsel anlamda gerçekleşen değişimler içerisinde en belirgin olanının yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiye dayalı olduğu gözlemlenmektedir (Agün, 2011). Alt kademe personelin yönetici tarafından etkilenebilmesi için öncelikle güven duygusunun personele yansıtılması gerekmektedir (Şimşek ve Taşçı, 2004 akt. Kartal, 2010).

Zand (1997), değişen dünyada liderliğin üç boyutunun ön plana çıktığını belirtmektedir. Bu boyutlar bilgiyi işleme, güven inşa etme, gücü hassas bir şekilde kullanmadır. Bu boyutlar birbiri ile ilişkili ve birbirine bağlıdır. Liderlerin gerekli bilgiye sahip olup bu bilgiyi en iyi şekilde kullandığından emin olmak çalışanlara yöneticinin yaptığı işe hakim olduğunu hissettirir. Bu durum çalışanları hem rahatlatır hem de yöneticilerine güven duymalarını sağlar (Kartal, 2010).

Yöneticiye güven, iş ilişkilerine yardım eden bir tür sosyal etkili araç olarak karakterize edilebilir. Çalışanlar yöneticilerine güven duyduklarında, daha çok iş performansı göstermek için istekli olurken, ikili ilişkiler açısından da daha olumlu davranışlar sergilerler. Astlar, işe bağlılık, sağlıklı ikili ilişkiler ve yüksek performans gösterebilmeleri için motive edilmelidirler (Tokgöz, 2012).

Liderlerin davranışları güveni oluşturur ve güçlendirir. Özellikle iletişime açık ve destekleyici davranışlar sergilemek güveni belirlemede önem taşır. Algılanan yönetsel değerlerin çalışanlar açısından uygunluğu ve yönetimin davranışlarındaki bütünlük yöneticiye duyulan güvenin gelişimi için kritik öneme sahiptir. Aksi durumda güvenin oluşumunu engelleyecek hareketler çalışanların örgüte olan katkılarını da azaltacaktır (Joseph ve Winston, 2005 akt. Tokgöz, 2012). Çalışanlar

lidere güven duydukları zaman bilgi ve beklentilerini lider ile paylaşmaya yönelirler (Kartal, 2010).

Madzar(2001)'e göre çalışanlarda kuruma karşı güven duygusunu, yöneticinin kolay ulaşılabilir olması, lider olarak kabul edilmesi, olumlu pekiştiricileri tercih etmesi, ast ile üstü arasındaki ilişkinin rahatlatıcı, dostça, üretken olması oluşturmaktadır (Börü vd., 2007).

Whitener ve arkadaşları (1998), ‘‘Yönetmel Güvenilirlik Modeli’’ olarak isimlendirdikleri modellerinde, astların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan bireysel unsurlar olarak, yöneticilerde bulunması gerektiğini düşündükleri beş unsur tanımlamaktadırlar (Tokgöz, 2012).

- Davranışlarda Tutarlılık
- Davranışlarda Bütünlük
- Kontrolün Paylaşımı ve Dağılımı
- Doğru ve Açıklayıcı İletişim
- İlgi ve Özen Gösterilmesi

Literatür incelendiğinde de güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Dinç, 2007).

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(akt. Kartal, 2010). Güvenilen liderler:

- Kendilerine ve çevresindekilere değer verirler,
- Olumlu, destekleyici bir iş ortamı oluşturmaya gayret ederler,
- Sorumluluk alırlar,
- Art niyet taşımazlar, dürüsttürler,
- Örgüt ve çalışanlar için en iyisini düşünürler,
- İnanırdıcıdırlar ve yönetme kabiliyetleri yüksektir,

- Tutarlıdırlar,
- Başkalarına güvenmesini bilirler,
- Eylemleri sadece bilgiye değil duygulara da dayanır,
- Bilmedikleri konuları itiraf etmekten çekinmezler,
- Gücü ve yetkilerini olumlu bir şekilde kullanırlar (Kartal, 2010).

Kurum içinde güven duygusunda yaşanan azalma beraberinde korkunun artmasına, kuruma yabancılaşmaya, yalnızlık ve kuruma düşmanlık duygularının gelişmesine neden olmaktadır, bunun sonucu olarak yöneticide meydana gelen stres yanlış kararlar alması olasılığını arttırmakta ve karşılıklı olarak çalışan ve yöneticinin bencilce davranışlar sergilemeye başlamasına neden olmaktadır (Altuntaş, 2008).

Yöneticisine güven duymayan çalışanların yalnızca kendi işlerine odaklanmaları sonucu duygu ve düşüncelerini, eleştirel bakış açılarını paylaşmaktan kaçındıkları yaratıcılıklarının azaldığı ve yenilikçi yaklaşımlara uzak durdukları savunulmaktadır (Börü vd., 2007 akt.). Bu durumda muhakkak ki kişiden başlayarak örgüte yayılan bir verim düşüklüğü, veri akışında kısırlık gibi olumsuz sonuçların da oluşması (Durdağ, 2010), kurum içinde kişisel ve ekip sağlığında bozulmalar ve iş yapma maliyetinde artışların da meydana gelmesi kaçınılmazdır (Cummings ve Bromiley, 1995 akt. Altuntaş, 2008).

Çalışan ve yönetici arasındaki ilişkinin boyutunun, kuruma duyulan güven duygusunun artırılmasında önemli bir etmen olduğu belirtilmektedir. Yöneticinin kurumu temsil ettiği varsayılarak yapılan yorumlar çalışanın yöneticisine duyduğu güvenin tüm kuruma genellenebileceği şeklindedir (İslamoğlu vd., 2007 akt. Altuntaş, 2008).

Çalışanların yöneticisine güven duyması sonucunda bu güveni tüm kuruma genellemesi ve kendini kurumun bir parçası olarak görmesi beklenir. Bu durumda çalışan kurumun değerlerini paylaşır, kurum içinde karşılaştığı sorunların çözümüne katılım sergiler. Bunun tam tersi bir durumda ise çalışanlar, yöneticinin almış olduğu bütün kararların tehdit içerikli olduğu düşüncesine kapılır ve otoriteyi sorgulamaya başlar. Bunun sonucunda, güvensizlik ortamı oluşmaya başlar. İşte bu olumlu ve

olumsuz durumlar ortaya koymaktadır ki, güven ne şekilde olursa olsun örgüt için olumlu sonuçlar oluşturmada vazgeçilmezdir (Durdağ, 2010).

2.2.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Güven oluşumu, öncelikle kişinin kendi kendine güvenebilmesiyle başlayan süreçtir. Bireyin kendisini güvenilebilir bir kişi olarak görmeye başlaması sonucu başkaları da ona güven duymaya başlayacaktır (Aksoy, 2009). İnsanın kendisini güvenilir bir kişi olarak görmesi; öncelikli olarak kendini ve sınırlarını kabul etmesiyle başlamakta ve kendi iç sesine kulak vermesiyle gelişmektedir. Bu süreç insanın temel ve ahlaki değerlerini ve konu ile ilgili kararlılığını içermektedir (Asunakutlu, 2002). Bireyin kendisine olan güveni kazanabilmesi etkin uğraş vermesiyle ilişkilidir.

Sosyal psikologlar benzer geçmişe sahip kişiler arasındaki güven duygusunun, daha kolay gelişmeye elverişli olmasından yola çıkarak karakter benzerliği, kişilik özelliği, kültür ve değerlerin uyumu gibi etkenlerin güven oluşumundaki önemini vurgulamışlardır (Durdağ, 2010).

Güvenin zaman içinde yavaş bir biçimde deneyim ve yatırımlarla geliştiği bilinmektedir. Ortak değerlere sahip olan ve birbirleriyle uyumlu bireylerin birlikte görev olması, zaman gerektiren güven duygusu oluşumunun daha hızlı biçimde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Durdağ, 2010).

Kurum içerisindeki kişilerin birbirlerine karşı hissettikleri güven duygusu var olan güvenin temelini oluşturmaktadır. Kişisel boyutta temelleri atılan güven kurum ve sistem boyutuna kadar gelişim göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında güvenin kurum içinde mikro düzeyde başlayıp makro düzeye doğru gelişim göstererek ilerlediği söylenebilir (Kartal, 2010).

Neo-klasik örgüt kuramlarıyla insan ilişkileri yaklaşımı yönetim alanına girmiş ve insan artık daha çok ön plana çıkmıştır. Bireylerin birbirleriyle yoğun olarak etkileşimde buldukları örgüt yaşamında, çalışanların çeşitli beklenti ve ihtiyaçları

olabilmektedir. Bu ihtiyaçlar ve işle ilgili beklentiler, çalışanların örgüt içindeki tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Din, 2007).

Bir bireyin ya da örgütün kabul ettiği ortak hareket etme tarzı hem güven duygusunun temelini oluşturur, hem de örgütün kendi içindeki değerleri yansıtır. Değerlerin güvene katkıları olumlu veya olumsuz yönde olabilir. Kurumda alışan bireylerin örgüt ile değerleri doğrudan örtüşmez ise, kurumsal normlar ile birey arasında bir uyuşmazlık yaşanacak ve güven duygusu zarar görecektir. Ancak bireyin geçmiş deneyimleri, beklentileri ve kültürel birikimi işığında geliştirdiği değerler, işletmenin kültürü ve hedefleri ile paralellik gösteriyorsa güven olgusu olumlu yönde gelişecektir (Aksoy, 2009).

Güven genelde değerler, özelde tutumlar aracılığıyla ifade edilebildiğinden, tutumların devamlılık gösteren ilişkilerde güvenin ana parçası ve tamamlayıcısı olduğunu söyleyebiliriz. Tutumlar güvenin gelişimine yardımcı olan davranışsal değişiklikleri meydana getirerek güvenin değerlendirilmesi için gerekli ortamı oluştururlar (Kamer, 2001 akt. Aksoy, 2009).

Örgüt içerisinde belirli bir işi yapmak üzere bir araya gelip sosyal faaliyetlere katılan biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar mevcuttur (Gök, 2011). Çalışanlar, fiziksel yakınlık, soysal ihtiyaçlar, ortak ilgiler, öz saygı, güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılamak üzere bu gruplara katılırlar. Grup yesi olan çalışanlar “biz ruhuyla” hareket etmeye başlarlar (Topaloğlu, 2010). Çağımızda çalışmak için yesi olunan örgütler çalışanlar için ikinci bir aile gibidir (Terekli, 2010).Grup yeliğinin ve ilişkilerinin devamlılık göstermesinin en önemli nedeni güvendir. Birbirine güvenmeyen çalışanların oluşturdukları grupların ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri beklenemez. Grup içi ve gruplar arası ilişkilerde, güvensizlik oluşturanlar örgütten dışlanır ve örgüte yabancılaşır (Topaloğlu, 2010).

Örgütlerin insan hayatı açısından önemi iki aşamada belirginleşmektedir.

Birincisi; bireyin örgütün içinde uyku dışında kalan zamanının yarısından çoğunu örgütteki veya örgüt dışındaki insanlarla etkileşim kurarak geçirmesi yani

“örgüt içinde yaşanan süre”nin önemidir. İkincisi; örgütlerin, çalışan insanın sosyal gelişmesine yapmış olduğu katkının önem kazanmasıdır. İnsanın gelişiminde küçük yaşlarda aile ve eğitim örgütlerinin yapmış oldukları katkılardan sonra örgütün bireye yapmış olduğu katkı büyük önem taşımaktadır (Perçin, 2008 akt. Terekli, 2010).

Çalışma arkadaşlarına güven boyutu çalışanları söylemlerinde ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir (Güneşer, 2002 akt. Gök, 2011).

Çalışma arkadaşlarının birbirlerine duydukları güven ve kendilerine duydukları özgüven çalışma şartlarına olumlu etki eden bir örgüt iklimi oluşmasına katkı sağlamaktadır. Kurum yönetimi açısından oldukça önemli olan bu iklim, karar almayı ve uygulamayı kolaylaştıran hatta çalışanların performansını da artıran bir etki oluşturmaktadır. Örgütsel güvenin sağlanmış olduğu bir ortamda faaliyet gösterdiği için psikolojik açıdan belirli ölçüde doyuma ulaşmış çalışanların iş verimliliğinin doğal olarak daha yüksek olması beklenmektedir (Asunakutlu, 2002). Ayrıca çalışanlar arası güven varlığında bilgi alışverişinin teşvik edilmesi sonucunda fırsatçı davranışlara karşı kendini koruma ihtiyacının azaldığı belirtilmiştir. Yönetime güven tesis edildiği zaman, çalışanlar arasında hızlı ve doğru şekilde teknik bilgi paylaşımı sağlanır. Bu durum şeffaflık açısından oldukça önemli bulunmuştur (Durdağ, 2010).

Birbirlerine güvenen çalışanlar bilgilerini açık olarak paylaşırlarken ve birbirlerine yaptıkları iş konusunda geri bildirim verirlerken daha dürüst davranıp yeni ürün ve süreçler yaratabilme ortamı sağlayabilirler. Sonuç olarak, örgüt içinde işbirlikçi ve sakin bir sosyal ortam meydana getirebilmek için çalışanların arkadaşlarına güvenmeleri önemli bir ön koşuldur. Çalışanlar arasında güven olmadığı durumlarda ise bilgi paylaşımında isteksizlik meydana gelmekte, karar alma konusunda yardımlaşma sağlanamayacaktır (Terekli, 2010).

Günümüzde bazı örgütlerin yaşadıkları krizlerin altında ekonomik, politik ve sosyal nedenlerin dışında asıl nedeninin güven sorunu olduğunun görüldüğü gibi,

başarılı örgütlerin öykülerinde lidere güven, kuruma güven, ortak amaca olan güven gibi özellikler olduğu görülmektedir (Erdem, 2003 akt. Uzbilek, 2006).

Güven, artık bugünün örgütlerinde çalışanlar arasında sinerji yaratacak biçimde ilişki bir zemine dayandırılmaya çalışılmaktadır (Erdem, 2003 akt. Uzbilek, 2006). Örgüt içinde çalışanların birbirlerine duydukları güven veya güvensizliğe neden olan eğilimler yöneticilerin felsefelerinde gizlidir, farklı örgütsel yapılar ve işleyişlerde güven düzeyleri görülür (Uzbilek, 2006).

Günümüzde insan ilişkileri yaklaşımının bir sonucu olarak kontrol mekanizmasının insana dönüşmesi ve kişiler arası ilişkilerin artması ile güvenin önemi daha da ön plana çıkmaktadır (Uzbilek, 2006).

2.3 İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel güven ile ilgili olarak yurtdışında ve yurtiçinde gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarından söz edilecektir.

2.3.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bryan (1995), okullarda yaptığı araştırmada, okullardaki uzun süreli ilişkilerin yapı taşının güven olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özellikle hizmet sektöründe kurum içi güvenin çok önemli olduğunu, çalışanların örgütlere güvenin oluşum sürecinin deneysel yöntemlerle test edilebileceğini tespit etmiştir (Yılmaz E., 2006).

Jones ve George (1998), eğitim kurumlarında örgütsel güven oluşumuna katkı sağlayan dinamikleri belirlemeyi amaçlayan araştırmasında çalışanların niteliklerinin, iş çevresinin, organizasyon yapısının ve örgütsel iklimin güven oluşumuna etkisi olduğunu bulmuştur. Ayrıca, örgütsel güvenin kişilerarası ilişkilere bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine bu araştırma ile, örgütsel güven, örgütsel performans ve iletişim ortamı arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir (Yılmaz E., 2006).

Moran ve Hoy (2000) tarafından okullarda örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla yapılan ölçek standardizasyonu çalışmasında, örgütsel güvenin en önemli boyutlarının; gönüllülük, kendini adama, güvenilirlik, dürüstlük, açıklık, özellikleriyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır(Yılmaz E.,2006).

Blevins (2001), eğitim kurumlarında örgütsel güvenin, karar verme sürecinin iletişim açıklığı, doğruluğu ve çalışanların işbirliği boyutlarıyla olan ilişkisini incelemiş, sonuç olarak örgütsel güven ile karar verme sürecinin doğruluğu, açık iletişim ve çalışanların işbirliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu araştırma bulgusunda, cinsiyet, statü, öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir farklılaşma yoktur(Yılmaz E.,2006).

Baricevic (2003) araştırma sonucunda, açık kapı yönetim modeli ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonucunda açık kapı yönetim modeli ile örgütsel güven düzeyi ve kurumsal performans, kurumsal uyum ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bulunmuştur(Yılmaz E.,2006).

Conn (2004) tarafından sivil toplum örgütleri üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel güven düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve hizmet yılına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre, erkekler, kadınlara göre örgüte daha az güven duymaktadır. Ayrıca bu araştırmada, örgütte iletişim biçimi iyileştikçe, örgütsel güven düzeyinin anlamlı biçimde arttığı ve hizmet yılı ile güven arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır(Yılmaz E.,2006).

Roxanne (2004) tarafından yapılan araştırma sonucunda; örgütsel güvenin sağlıklı bir okul ortamı oluşturmak, yeniliğe açık ve başarıyı yakalayan bir yapı inşa etmek ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ayrıca, anne babaların ve öğrencilerin okula güveni ile okul ortamındaki güven, örgütsel güven ve akademik başarı arasında bir ilişki bulunmuştur(Yılmaz E.,2006).

2.3.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Özdil (2005) tarafından 600 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, ilköğretim okullarında örgütsel iklim ve güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin birbirlerine güven duydukları, cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öğretmenlerin birbirlerine veya yöneticilerine duydukları güven bakımından farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada öğretmenlerin müdüre güvenini büyük oranda destekleyici müdür davranışlarının geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır(Yılmaz E.,2006).

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” adlı araştırmalarında, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven konusundaki görüşlerini belirlemeyi ve bu görüşleri çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada cinsiyete, bransa ve kıdeme göre güven düzeyleri karşılaştırılmış oluşan farkların anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısına göre yapılan karşılaştırmalarda ise anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça, genel anlamda örgütsel güven artmaktadır. Araştırma bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, en çok yöneticilerine daha sonra da meslektaşlarına ve paydaşlara güvendiğini göstermektedir(Bilgiç, 2011).

Kartal(2010) tarafından genel liselerde görev yapan öğretmenler ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin güven algılarının karşılaştırılması üzerine yapılan araştırma sonucunda genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarına dair güven algıları mesleki ve teknik liselerde görev yapanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paydaşlara güven algısının ise mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerde genel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başaran(2011), ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin güven algısını belirlemek amacıyla yapmış olduğu nitel araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarına etki eden faktörlerin okul müdürlerinin mevzuat yorumları,

görev yapılan okulun özellikleri, okulda görev yapan diğer öğretmenler ve yöneticiler olduklarını belirlemiştir. Yöneticilerin örgütsel güven algılarına etki eden faktörlerin ise okul çalışanları, Milli Eğitim Bakanlığı Uygulamaları, Mevzuat, Okul imkân ve özellikleri ve Okul müdürlerinin üst yöneticileri olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Aksoy(2009) tarafından “İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi” konulu çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, cinsiyet değişkeninin kuruma güveni etkilediği, erkeklerin kuruma güveninin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş ve Medeni Durum değişkenlerinin güven algısına etki etmediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların Eğitim Durumlarını incelemiş ve ilköğretim mezunlarının önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanlardan daha çok kuruma güven duyduğu sonucuna ulaşmıştır. Statü farklılığını incelemiş ve yöneticilerin çalışma arkadaşlarına daha çok güven duyduğu sonucuna ulaşmıştır. Kıdem değişkenini inceleyerek en çok güven düzeyinin 6-10 yıl kıdeme sahip çalışanlarda, en az güvenin ise 15 yıldan fazla iş tecrübesine sahip çalışanlarda olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bilgiç(2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları” konulu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticiye güven ve paydaşlara güven alt boyutlarında cinsiyet değişkenine ve okuldaki toplam öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak güven düzeyleri arasında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda güvenin arttığı ve güvenin kıdeme bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve veri analiz teknikleri belirtilmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma meslek liselerinde öğretmenlerin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik betimsel bir çalışmadır. Betimsel çalışmalar; olayların, objelerin, varlıkların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu açıklamaya çalışır (Kaptan, 1989 akt. Kartal, 2010). Araştırmada, veri tekniği olarak en çok uygulanan yöntem olan anket tekniğinden yararlanılması planlanmıştır. Mevcut durum likert tipi ölçek uygulanarak betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İzmir ili genelindeki meslek liseleridir. İzmir ilçeleri gelişmişlik sıralamasına göre dört farklı tabakaya ayrılmıştır.

Merkez ilçeler ile beraber toplam beş tabakadan oluşan bir örneklem seçimi yapılmıştır. Tabakalama tipi örneklem kullanılmasıyla ulaşılmak istenen, evrenin tamamını temsil edebilecek olan meslek liselerinde ölçeği uygulayabilmektir. Her tabakadan iki ilçe seçilmiştir. Gelişmişlik yönünden birinci olan tabaka ile dördüncü olan tabakalarda birer ilçe bulunmasından dolayı bu ilçeler doğrudan örnekleme dahil edilmiştir.

İzmir ilinde Aliğa, Bergama, Buca, Kiraz, Konak, Ödemiş, Selçuk, Torbalı ilçeleri örnekleme alınmıştır. Seçilen ilçelerde Teknik ve Endüstri Meslek Liseleri, Ticaret ve Turizm Meslek Liseleri, Kız Meslek Liseleri, İmam Hatip Liseleri ve Sağlık Meslek Liseleri'nden birer örnek alınabilir olmasına dikkat edilmiştir. Seçilen örnekleme katılımcı sayıları ve demografik özellikleri aşağıda sıralanmıştır. Bulguların daha anlamlı olabilmesi açısından okullardaki farklı pozisyonlarda görev yapan Müdür yardımcıları ve öğretmenler kendi içlerinde değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 3. Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Mesleki Pozisyonlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	F	%
Hizmet Alanı	Öğretmen	573	82,09
	Alan Şefi	40	5,73
	Müdür Yardımcısı	85	12,18
	Toplam	698	100

Çalışma grubundaki toplam katılımcı sayısı 698 kişi olmuştur. Bu katılımcıların 573'ü öğretmen, 40'ı alan şefi ve 85' i ise müdür yardımcısından oluşmaktadır. Katılımcıların yüzdesi incelendiğinde %82,09 ile en fazla oranın öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Müdür yardımcılarının oranı %12,18 iken, alan şeflerinin oranı ise %5,73 olmuştur.

Tablo 4. Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grubu, En Son Mezun Olunan Okul, Branş, Toplam Hizmet Süresi, Okuldaki Hizmet Süresi, Haftalık Ders Saati, Okuldaki Öğretmen Sayılarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	F	%
Cinsiyet	Erkek	282	49,21
	Kadın	291	50,79
	Toplam	573	100
Medeni Durum	Bekar	129	22,51
	Evli	444	77,49
	Toplam	573	100
Yaş Grubu	21-30	78	13,61
	31-40	217	37,87
	41-50	199	34,73
	51 ve üstü	79	13,79
	Toplam	573	100
En Son Bitirilen Eğtm. Kur.	Ön lisans	23	4,01
	Lisans	494	86,21
	Lisans Üstü	56	9,77
	Toplam	573	100
Branş	Meslek Dersi	208	36,30
	Kültür dersi	365	63,70
	Toplam	573	100
Toplam Hizmet Süresi	10 yıl veya daha az	143	24,96
	11-20 yıl	231	40,31
	21 yıl ve üstü	199	34,73
	Toplam	573	100
Okuldaki Hizmet Süresi	5 yıl veya daha az	345	60,21
	6-10 yıl	81	14,14
	11-15 yıl	71	12,39
	16 yıl ve üzeri	76	13,26
	Toplam	573	100
Haftalık Ders Saati	1-10 Saat	39	6,81
	11-20 Saat	83	14,49
	21-30 Saat	342	59,69
	31 ve üstü	109	19,02
	Toplam	573	100

	Değişkenler	F	%
Okul Türü	Endüstri Meslek Lisesi	217	37,87
	Kız Meslek Lisesi	95	16,58
	Ticaret Meslek Lisesi	133	23,21
	Sağlık Meslek Lisesi	59	10,30
	İmam Hatip Lisesi	69	12,04
	Toplam	573	100
	Okuldaki Öğretmen Sayısı	30'dan az	56
31-50		103	17,98
51 ve üstü		414	72,25
Toplam		573	100

Katılımcı öğretmenlere ilişkin frekans ve yüzde tablosu incelendiğinde *Erkek* (%49,21), *Kadın* (%50,79) öğretmen yüzdelerinin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde *Evli* öğretmen yüzdesinin (%77,49) *Bekar* öğretmen yüzdesinin (%22,51) üç katından daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş gruplarına bakıldığında yoğunluğun *31-40* (%37,87), *41-50* (34,73) yaş grubunda olduğu görülmektedir. *En Son Bitirilen Eğitim Kurumları* incelendiğinde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun %86,21 ile lisans mezunu olduğu, %4,01'inin önlisans ve yüzde 9,77'sinin yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerden Meslek dersi öğretmenlerinin oranı %36,30 iken Kültür Dersi(Türk Dili ve Edebiyatı, Matematik, Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri, Güzel Sanatlar, Yabancı Dil, Rehberlik vd.) öğretmenlerinin oranı ise %63,70 olmuştur. *Toplam Hizmet Süresi*'nin yani öğretmenlerin kıdemlerinin oranları ise *10 yıl veya daha az* seçeneği için %24,96, *11-20 Yıl* seçeneği için %40,31 olurken *21 Yıl ve Üstü* seçeneği için ise %34,73 şeklinde olmuştur. Okuldaki hizmet süresi incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun (%60,21) *5 yıl veya daha az* seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin çoğunun aynı okulda uzun süre kalmadığını söyleyebiliriz. Meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenlerinin *Okuldaki Hizmet Süresi* aşağıdaki tablolarda ayrı ayrı incelenmiştir. Burada meslek dersi öğretmenlerinin aynı okulda çalışma yüzdelerinin birbirlerine yakın olduğu gözlenmektedir. Sonuç olarak meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine kıyasla daha az yer değişikliği yaptığı söylenebilir.

Tablo 5. Meslek Öğretmenlerinin Okuldaki Hizmet Süresi Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	F	%
Okuldaki Hizmet Süresi	5 yıl veya daha az	87	41,83
	6-10 yıl	38	18,27
	11-15 yıl	34	16,35
	16 yıl ve üzeri	49	23,56
	Toplam	208	100

Tablo 6. Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Okuldaki Hizmet Süresi Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	F	%
Okuldaki Hizmet Süresi	5 yıl veya daha az	258	70,68
	6-10 yıl	43	11,78
	11-15 yıl	37	10,14
	16 yıl ve üzeri	27	7,40
	Toplam	365	100

Katılımcı öğretmenlerin *Haftalık Ders Saati* incelendiğinde öğretmenlerin çoğunun *21-30 Saat* (%59,69) seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin %37,87'si EML'de, %16,58'i KML'de, %23,21'i TML'de, %10,30'u SML'de ve %12,04'ü İHL'de çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunun EML'den olmasının sebebi bu okullardaki öğretmen sayılarının diğerlerine oranla fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Okullarda çalışan *Toplam Öğretmen Sayısı* incelendiğinde *51 ve üstü* öğretmeni olan okulların oranı %72,25, *31-50* arasında öğretmeni olan okulda çalışan katılımcıların oranı %17,98 olurken *30'dan az* seçeneğini işaretleyen öğretmenlerin oranı %9,77 olmuştur.

Tablo 7. Meslek Liselerindeki Müdür Yardımcılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grubu, En Son Mezun Olunan Okul, Branş, Toplam Hizmet Süresi, Okuldaki Hizmet Süresi, Haftalık Ders Saati, Okuldaki Öğretmen Sayılarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	F	%
Cinsiyet	Erkek	68	80,00
	Kadın	17	20,00
	Toplam	85	100
Medeni Durum	Bekar	11	12,94
	Evli	74	87,06
	Toplam	85	100
Yaş Grubu	21-30	1	1,18
	31-40	23	27,06
	41-50	47	55,29
	51 ve üstü	14	16,47
	Toplam	85	100
En Son Bitirilen Eğtm. Kur.	Ön lisans	3	3,53
	Lisans	74	87,06
	Lisans Üstü	8	9,41
	Toplam	85	100
Branş	Kültür Dersi	33	38,82
	Meslek Dersi	52	61,18
	Toplam	85	100
Toplam Hizmet Süresi	10 yıl veya daha az	4	4,71
	11-20 yıl	44	51,76
	21 yıl ve üstü	37	43,53
	Toplam	85	100
Okuldaki Hizmet Süresi	5 yıl veya daha az	51	60,00
	6-10 yıl	19	22,35
	11-15 yıl	7	8,24
	16 yıl ve üzeri	8	9,41
	Toplam	85	100
Haftalık Ders Saati	1-10 Saat	75	88,24
	11 ve üstü	10	11,76
	Toplam	85	100

	Değişkenler	F	%
Okul Türü	Endüstri Meslek Lisesi	31	36,47
	Kız Meslek Lisesi	16	18,82
	Ticaret Meslek Lisesi	19	22,35
	Sağlık Meslek Lisesi	7	8,24
	İmam Hatip Lisesi	12	14,12
	Toplam	85	100
	Okuldaki Öğretmen Sayısı	30'dan az	13
31-50		15	17,65
51 ve üstü		57	67,06
Toplam		85	100

Ölçeğin uygulandığı okullarda çalışan idarecilerin %80'i *Erkek* %20'si *Kadın* olarak görülmektedir. *Evli* olan müdür yardımcılarının oranı %87,06 *Bekar* olanların ise %12,94 dur. Müdür yardımcılarının yaş grupları incelendiğinde en çok müdür yardımcısının %55,29 ile *41-50* yaş grubunda olduğu görülmektedir. *En Son Bitirilen Eğitim Kurumu* incelendiğinde müdür yardımcılarının %87,06'sı *Lisans*, %9,41'i *Lisans Üstü* ve %3,53'ü ise *Ön lisans* mezunu oldukları görülmektedir. Meslek liselerindeki idarecilerin çoğunun %61,18 oranıyla *Meslek Dersi* öğretmeninden %38,82'si ise *Kültür Dersi* öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir. Müdür yardımcılarının *Toplam Hizmet Süresi* incelendiğinde *10 yıl veya daha az* seçeneğini işaretleyenlerin sayısı %4,71 oranıyla çok düşük olduğu görülmektedir. *11-20 yıl arası* %51,76 iken *21 yıl ve üstü* çalışma süresine sahip idarecilerin oranı ise %43,53 olmuştur. Müdür yardımcılarının kıdemli öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir. Müdür yardımcılarının *Okuldaki Hizmet Süreleri* incelendiğinde %60'ının 5 yıl veya daha az süredir aynı okulda çalıştığı, %22,35'inin 6-10 yıldır aynı okulda görev yaptığı görülmektedir. Müdür yardımcılarının çoğunluğu sürekli olarak aynı okulda çalışmamış kişilerden oluşmaktadır. Katılımcı müdür yardımcılarının %88,24'ünün *1-10 Saat Haftalık Ders Saati* olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Okullarda Örgütsel güven düzeyini ölçmek için Hoy ve Tschannen Moran tarafından geliştirilmiş olan güven ölçeğinden (Trust Scale) faydalanılarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan, güven ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlilik çalışması Yılmaz (2006) tarafından yapılmıştır.

Yılmaz (2006) tarafından ölçek maddelerine temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin bulgular faktör analizi yöntemi ile sağlanmıştır. Faktör analizi sonucu ölçekteki maddeler üç faktörde toplanmıştır. Birinci faktör “Yöneticiye Güven” boyutunu oluşturmaktadır. İkinci faktör okuldaki “Meslektaşlara Güven” boyutunu oluşturmaktadır. Üçüncü faktör okuldaki “Paydaşlara (öğrenci-veli) Güven” boyutunu oluşturmaktadır.

Yöneticiye (okul müdürüne) Güven boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=,89$ 'dur. Maddelerin toplam korelasyonları 0,52 ile 0,73 arasında değerler almıştır. Meslektaşlara Güven alt boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=,87$ 'dir. Maddelerin toplam korelasyonları 0,42 ile 0,70 arasında değerler almıştır. Paydaşlara Güven alt boyutunda toplam 7 madde bulunmaktadır. Bu alt boyutun Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=,82$ 'dir. Maddelerin toplam korelasyonları 0,42 ile 0,59 arasında değerler almıştır. Ölçeğin tüm alt boyutlarının açıkladığı toplam varyans %4,31'dir. Tüm ölçeğe ait Cronbach alfa katsayısı ise 0,92'dir. Alt boyutların tümünde madde toplam korelasyonları madde ayırt edicilik indeksinin bir göstergesi olan 0,20'den çok yüksektir (Yılmaz, 2006).

Araştırmanın veri toplama aracı olan ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümdeki sorular katılımcıların demografik özelliklerine ilişkindir. İkinci bölümde örgütsel güveni ölçmeye yönelik 22 madde yer almaktadır.

Ölçme aracı formunun ikinci bölümdeki örgütsel güvene dair 22 ifadenin yanıtları beşli likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir maddede

işaretledikleri yüksek puan yüksek güven düzeyini, düşük puan ise düşük güven düzeyini temsil etmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Güven Ölçeğinin Puanlandırılması

Hiçbir zaman	1
Çok nadir	2
Bazen	3
Çoğunlukla	4
Her zaman	5

3.4. Veri Çözümleme Teknikleri

Araştırmanın problem cümlesi fark istatistiklerini kullanmak üzere kurgulanmıştır. Bu sebeple alt problemlerin hepsi parametrik veya parametrik olmayan fark istatistikleri kullanılarak incelenmiştir. Normallik varyasyonunun karşılanması durumunda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem için t-testi kullanılırken bu alanların etki büyüklüklerinin hesaplanmasında eta kare ve Cohend katsayıları kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde homojenlik varyasyonunun karşılanması durumunda Tukey, karşılanmaması durumunda ise Dunnet C kullanılmıştır. Parametrik olmayan durumlarda ise bağımsız örneklem için t-testinin eşdeğeri olan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırma analizlerine önem düzeyi .05 olarak alınırken analizlerin tümü SPSS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümü araştırma problemi kapsamında hazırlanan araştırma alt problemlerini incelemek amacıyla yürütülen istatistiksel analizlerin sonuçlarına ait raporları içermektedir.

4.1. Meslek liselerinde çalışan katılımcıların güven algıları dağılımı

Herhangi bir değişkene bağımlı olmaksızın araştırma katılımcılarına ait güven algıları dağılımı Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Araştırma Katılımcılarının Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişkenler	<i>n</i>	Alınan en düşük puan	Alınan en yüksek puan	Ortalama	ss.
Yöneticiye Güven	698	7,00	35,00	26,17	5,76
Meslektaşlara güven	698	8,00	40,00	27,92	5,68
Paydaşlara güven	698	9,00	35,00	21,65	4,41
Toplam	698	24,00	110,00	75,76	13,02

Araştırma katılımcılarının güven algılarına yönelik betimsel istatistik sonuçlarına göre yöneticiye güven ortalama puanı 26,17; meslektaşlara güven algıları 27,92; paydaşlara güven algıları 21,65 ve son olarak genel güven algıları ise 75,76 olarak hesaplanmıştır. Güven algıları alanlarında alınan en yüksek ve en düşük puanlara göre ranjlar yöneticiye güvende 28 puan, meslektaşlara güvende 32 puan, paydaşlara güvende 26 puan ve toplam güvende ise 79 puandır.

4.2. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Güven Algısı

Araştırmada ilk olarak “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” alt problemini test etmek için t testi kullanılmıştır. İlgili soruyu incelemeden önce parametrik teknikler için gerekli olan yeterlilikler sorgulanmıştır. Normallik varsayımının sağlanması ve örneklem büyüklüğünün oldukça fazla olmasından dolayı parametrik tekniklerden bağımsız örneklem için *t*-testi analizi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada *t*-testi sonucunda, elde edilen bulgulara Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss.	T	Sd	P	Cohen d	
Öğretmen	Yöneticiye güven	Erkek	282	25,80	6,11	,88	571	,38	-	
		Kadın	291	25,38	5,33					
	Meslektaşlara güven	Erkek	282	28,12	5,68	1,88	571	,06	-	
		Kadın	291	27,21	5,90					
	Paydaşlara güven	Erkek	282	21,82	4,81	2,05	571	,04*	.09	
		Kadın	291	21,05	4,10					
	Güven algısı toplam	Erkek	282	75,75	13,99	1,93	571	,05	-	
		Kadın	291	73,65	12,02					
	Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Erkek	68	30,30	4,07	1,03	83	,31	-
			Kadın	17	29,11	4,99				
Meslektaşlara güven		Erkek	68	30,48	4,50	1,91	83	,06	-	
		Kadın	17	28,23	3,57					
Paydaşlara güven		Erkek	68	23,61	3,69	2,01	83	,05*	.27	
		Kadın	17	21,58	3,79					
Güven algısı toplam		Erkek	68	84,41	10,50	1,99	83	,05*	.27	
		Kadın	17	78,94	8,20					

Meslek liselerinde çalışan eğitimciler olan öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının cinsiyetlerine göre güven algıları incelendiğinde öğretmenlerin; yöneticiye güven ($t_{571}= ,88, p= ,38$), meslektaşına güven ($t_{571}= 1,88, p= ,06$) ve güven algısı toplamında ($t_{571}= 1,93, p= ,05$), müdür yardımcılarının ise yöneticiye güven ($t_{83}= 1,02, p= ,31$) ve meslektaşına güven algılarında ($t_{83}= 1,91, p= ,06$) onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan erkek öğretmenlerin paydaşlarına güvenleri ($\bar{x}= 21,82, ss.= 4,81$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}= 21,05, ss.= 4,10$) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($t_{571}= 2,06, p= ,04$). Müdür yardımcılarında da benzer olarak erkek müdür yardımcılarının paydaşlarına güvenleri ($\bar{x}= 23,61, ss.= 3,69$), kadın müdür yardımcılara göre ($\bar{x}= 21,58, ss.= 3,79$) anlamlı düzeyde daha yüksektir ($t_{83}= 2,01, p= ,05$). Ayrıca erkek müdür yardımcılarının genel güven algıları da ($\bar{x}= 84,41, ss.= 10,50$), kadın müdür yardımcılarının genel güven algılarından ($\bar{x}= 78,94, ss.= 8,20$), anlamlı düzeyde daha yüksektir ($t_{83}= 1,99, p= ,05$). Öğretmenlerin paydaşlarına olan güvenlerinde cinsiyetin varyansın %9'unu etkilediği, müdür yardımcılarının paydaşlarına güvenlerinde ve güven algıları toplamında ise %27'sini etkilediğine ulaşılmıştır.

4.3. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısı

Araştırmanın ikinci alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak kurgulanmıştır. Eğitimcilerin güven algılarının eğitim durumlarından bağımsız olup olmadığını incelemek amacıyla yürütülen istatistiksel işlemlerin ilk basamağında önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim alanlarındaki frekanslar incelenmiştir. Öğretmenlerin eğitim alanları için yeterli katılımcı sayısı karşılanırken, müdür yardımcılarının 3'ü önlisans, 74'ü lisans ve 8'inin lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir. Bu sayılar fark istatistiklerini analize koşmada yeterli olmadığı için sadece öğretmenler üzerinden alt problem incelenmiştir. Öğretmenlerin eğitim alanlarına göre güven algılarının farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde gerekli varsayımlardan normalliğinde karşılanmasıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda

ulaşılan istatistiksel çıktılardan ilki olan betimsel istatistik sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım(Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Eğitim durumu	N	\bar{x}	ss.	
Öğretmen	Yöneticiye güven	Ön lisans	23	25,91	5,38	
		Lisans	494	25,71	5,64	
		Lisansüstü	56	24,33	6,53	
	Meslektaşlara güven	Ön lisans	23	27,30	5,25	
		Lisans	494	27,79	5,75	
		Lisansüstü	56	26,66	6,46	
	Paydaşlara güven	Ön lisans	23	21,60	4,89	
		Lisans	494	21,45	4,49	
		Lisansüstü	56	21,12	4,27	
	Güven algısı toplam	Ön lisans	23	74,82	13,79	
		Lisans	494	74,97	12,90	
		Lisansüstü	56	72,12	14,12	
	Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Ön lisans	3	31,00	2,00
			Lisans	74	30,27	4,08
			Lisansüstü	8	27,87	6,12
Meslektaşlara güven		Ön lisans	3	29,66	2,08	
		Lisans	74	30,33	4,08	
		Lisansüstü	8	27,37	6,96	
Paydaşlara güven		Ön lisans	3	20,00	3,60	
		Lisans	74	23,20	3,67	
		Lisansüstü	8	24,50	4,53	
Güven algısı toplam		Ön lisans	3	80,66	6,42	
		Lisans	74	83,81	9,70	
		Lisansüstü	8	79,75	15,93	

Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların eğitim alanları doğrultusunda betimsel tablosuna göre, eğitimcilerin farklı güven algılarına ait ortalama puanlarında farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının ön lisans, lisans ve lisansüstüne göre sıralanmalarında farklı boyutlardaki güven algıları ortalama puanları düşüş eğilimi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle eğitim kademesi arttıkça öğretmenlerin güven algıları düşüş eğilimi göstermektedir. Ancak müdür yardımcılarının büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Sadece 3'ü önlisans 8'i ise de lisansüstü eğitimi almıştır. Lisans mezunu müdür yardımcısı sayısı önlisans mezunlarının 25 katı kadardır. Bu sayılarda varyans karşılaştırılması olası olmadığı gibi, ortanca üzerinden yapılacak analizlerde yeterli değildir. Bu nedenle de müdür yardımcılarının eğitim alanlarına göre güven algılarının karşılaştırılması, gerek parametrik gerekse de parametrik olmayan testlerle mümkün değildir. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sadece öğretmenler için gerçekleştirilerek sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{kısmi}$
Yöneticiye güven	Gruplar arası	97,92	2	48,96	1,49	,23	-
	Gruplar içi	18690,70	570	32,80			
	Toplam	18788,62	572				
Meslektaşlara güven	Gruplar arası	67,89	2	33,5	1,01	,37	-
	Gruplar içi	19247,77	570	33,77			
	Toplam	19315,67	572				
Paydaşlara güven	Gruplar arası	6,37	2	3,19	,16	,85	-
	Gruplar içi	11472,29	570	20,13			
	Toplam	11478,66	572				
Güven algısı toplam	Gruplar arası	408,05	2	204,03	1,20	,30	-
	Gruplar içi	97197,03	570	170,52			
	Toplam	97605,08	572				

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algıları onların eğitim alanları doğrultusunda tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin yöneticiye güven algıları ($F_{2-570}= 1,49, p= ,27$), meslektaşlarına güven algıları ($F_{2-570}= 1,01, p= ,37$), paydaşlarına güven algıları ($F_{2-570}= ,16, p= ,85$) ve genel güven algıları ($F_{2-570}= 1,20, p= ,30$) onların eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin güven algılarındaki farklılıklar onların eğitim seviyelerinden bağımsızdır.

4.4. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısı

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” sorusudur. Bu alt problemde yaşın meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin güven algılarına olan olası etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma katılımcılarının yaş grupları 21-30, 31-40, 41-50 ile 51 ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflama kapsamında öğretmenlerin 4 kategoride de yeteri kadar temsil gücü bulunurken müdür yardımcılarının 21-30 yaş aralığında 1 katılımcı 51 ve üstü yaş aralığında ise 14 katılımcı olmasından dolayı bu grup için yaşa göre güven algısı farklılıkları iki grup üzerinden bağımsız örneklem için t-testi analiziyle yapılmıştır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Yaş aralığı	N	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	21-30	78	26,02	5,11
		31-40	217	25,46	6,02
		41-50	199	25,28	5,66
		51 ve üzeri	79	26,26	5,66
	Meslektaşlara güven	21-30	78	28,37	5,52
		31-40	217	27,45	6,04
		41-50	199	27,33	5,68
		51 ve üzeri	79	28,37	5,71
	Paydaşlara güven	21-30	78	21,62	4,21
		31-40	217	20,59	4,78
		41-50	199	22,07	4,04
		51 ve üzeri	79	21,92	4,61
	Güven algısı toplam	21-30	78	76,02	12,00
		31-40	217	73,51	13,59
		41-50	199	74,69	12,27
		51 ve üzeri	79	76,56	14,31

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algıları onların yaşlarına göre betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde güven algılarının genç ve daha ileri yaşlarda genellikle biraz daha yüksek olduğu ortalama yaşlarda ise genellikle biraz daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu farklılıkları incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılarak sonuçlarına Tablo 14’te yer verilmiştir.

Tablo 14. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{kısmi}$
Yöneticiye güven	Gruplar arası	72,60	3	24,20	,74	,53	-
	Gruplar içi	18716,03	569	32,89			
	Toplam	18788,62	572				
Meslektaşlara güven	Gruplar arası	110,90	3	36,97	1,10	,35	-
	Gruplar içi	19204,77	569	33,75			
	Toplam	19315,67	572				
Paydaşlara güven	Gruplar arası	256,72	3	85,57	4,34	,005*	
	Gruplar içi	11221,95	569	19,72			
	Toplam	11478,66	572				
Güven algısı toplam	Gruplar arası	717,27	3	239,09	1,40	,24	-
	Gruplar içi	96887,81	569	170,28			
	Toplam	97605,08	572				

Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların yaşlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($F_{3-569} = ,74, p = ,53$), meslektaşlara güven ($F_{3-569} = 1,10, p = ,35$) ve güven algısı toplamda ($F_{3-569} = 1,40, p = ,24$) anlamlı farklılıkların var olmadığına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin paydaşlarına olan güven algılarında ise yaşlarına göre anlamlı farklılıkların bulunduğu ulaşılmıştır ($F_{3-569} = 4,34, p = ,005$). Öğretmenlerin paydaşlara ait güvenlerinde varyansın homojenliği varsayımı sağlandığı için ($Levene_{3-569} = 1,42, p = 23$) Tukey testi kullanılarak ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Sonuçlara göre paydaşlara güven boyutunda belirlenen anlamlı farkın 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ortalama puanlarının 21-30 ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalama puanlarından anlamlı düzeyde düşük olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 15. Müdür Yardımcılarının Yaşlarına Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Analizi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Yaş aralığı	N	\bar{x}	ss.	T	sd	p
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	31-40 yaş	23	29,34	4,90	,86	68	,39
		41-50 yaş	47	30,27	3,88			
	Meslektaşlara güven	31-40 yaş	23	28,47	5,49	1,92	68	,06
		41-50 yaş	47	30,55	3,50			
	Paydaşlara güven	31-40 yaş	23	22,26	4,83	1,22	68	,23
		41-50 yaş	47	23,40	2,95			
	Güven algısı toplam	31-40 yaş	23	80,08	12,40	1,68	68	,10
		41-50 yaş	47	84,23	8,11			
		yaş						

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algıları onların yaşlarına göre bağımsız örneklem için *t*-testi analizi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($t_{68}=,86, p= ,39$), meslektaşlara güven ($t_{68}=1,92, p= ,06$), paydaşlara güven ($t_{68}= 1,22, p= ,23$) ve güven algısı toplam ($t_{68}= 1,68, p= ,10$) ortalama puanlarında 31-40 yaş aralığında ve 41-50 yaş aralığında olan müdür yardımcısı arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle müdür yardımcılarının farklı güven algıları düzeyleri onların tüm yaşlarında benzerdir.

4.5. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Güven Algısı

Araştırmada dördüncü alt problem olarak “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu alt problemin faktöryeli konumunda olan okul türünün alt sınıflarında öğretmenlerin yeterli sayıda katılımcıya sahip olmasından dolayı tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ancak SML’deki katılımcı müdür yardımcısı sayısının sadece 7 olmasından dolayı bu sınıflama çıkarılarak tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Eğitim alanı	N	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	Endüstri meslek lisesi	217	25,86	6,04
		Kız meslek lisesi	95	26,35	5,23
		Ticaret meslek lisesi	133	26,21	4,80
		Sağlık meslek lisesi	59	21,71	5,95
		İmam hatip lisesi	69	25,79	5,70
		Endüstri meslek lisesi	217	27,85	5,49
	Meslektaşlara güven	Kız meslek lisesi	95	27,58	5,50
		Ticaret meslek lisesi	133	29,21	5,26
		Sağlık meslek lisesi	59	23,33	6,09
		İmam hatip lisesi	69	27,88	6,28
		Endüstri meslek lisesi	217	21,39	4,63
		Kız meslek lisesi	95	20,61	4,77
	Paydaşlara güven	Ticaret meslek lisesi	133	21,36	4,00
		Sağlık meslek lisesi	59	22,37	3,91
		İmam hatip lisesi	69	22,02	4,78
		Endüstri meslek lisesi	217	75,11	12,95
		Kız meslek lisesi	95	74,55	13,42
		Ticaret meslek lisesi	133	76,78	11,04
	Güven algısı toplam	Sağlık meslek lisesi	59	67,42	12,62
		İmam hatip lisesi	69	75,71	14,99

Tablo 17. Yöneticilerin Okul Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Eğitim alanı	N	\bar{x}	ss.	
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Endüstri meslek lisesi	31	30,03	5,26	
		Kız meslek lisesi	16	29,43	4,19	
		Ticaret meslek lisesi	19	30,57	2,65	
		İmam hatip lisesi	12	31,83	2,65	
	Meslektaşlara güven	Endüstri meslek lisesi	31	29,70	4,92	
		Kız meslek lisesi	16	30,75	3,53	
		Ticaret meslek lisesi	19	31,36	3,96	
		İmam hatip lisesi	12	29,50	3,91	
	Paydaşlara güven	Endüstri meslek lisesi	31	23,77	3,98	
		Kız meslek lisesi	16	21,68	3,87	
		Ticaret meslek lisesi	19	23,26	3,03	
		İmam hatip lisesi	12	23,50	4,68	
	Güven algısı toplam	Endüstri meslek lisesi	31	83,51	12,48	
		Kız meslek lisesi	16	81,87	9,25	
		Ticaret meslek lisesi	19	85,21	7,98	
			İmam hatip lisesi	12	84,83	7,77

Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı betimsel tablosuna göre öğretmenler arasında en düşük yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve toplam güven algısının sağlık meslek liselerinde, en düşük paydaşlara güven algısının kız meslek lisesinde olduğu gözlenmektedir. Müdür yardımcılarında ise en düşük yöneticiye güven algısının kız meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarında olduğu, en düşük meslektaşlara güvenin imam hatip lisesinde, en düşük paydaşlara güven ve genel güven algısının ise kız meslek lisesi çalışanlarındadır. Bu farklılıkları incelemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin ve Müdür Yardımcılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{Kısmi}$
Öğretmen	Yöneticiye güven	Gruplar arası	1013,57	4	253,39	8,10	,00*	.05
		Gruplar içi	17775,05	568	31,29			
		Toplam	18788,62	572				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	1433,71	4	358,43	11,39	,00*	.07
		Gruplar içi	17881,96	568	31,48			
		Toplam	19315,67	572				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	141,95	4	35,49	1,78	,13	-
		Gruplar içi	11336,71	568	19,96			
		Toplam	11478,66	572				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	3809,02	4	952,26	5,77	,00*	.04
		Gruplar içi	93796,06	568	165,13			
		Toplam	97605,08	572				
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Gruplar arası	24,42	3	8,14	,26	,85	-
		Gruplar içi	15718,95	510	30,82			
		Toplam	15743,37	513				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	202,86	3	67,62	2,19	,09	-
		Gruplar içi	15726,74	510	30,84			
		Toplam	15929,60	513				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	83,83	3	27,94	1,36	,25	-
		Gruplar içi	10448,91	510	20,49			
		Toplam	10532,74	513				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	338,61	3	112,87	,68	,56	-
		Gruplar içi	84553,66	510	165,79			
		Toplam	84892,27	513				

Öncelikle müdür yardımcılarının onların çalıştıkları okulların türlerine göre tek yönlü varyans analizleri sonuçları incelendiğinde yöneticiye güven ($F_{3-510} = ,26$, $p = ,85$), meslektaşlara güven ($F_{3-510} = 2,19$, $p = ,09$), paydaşlara güven ($F_{3-510} = 1,36$, $p = ,25$) ve güven algısı toplamda ($F_{3-510} = ,68$, $p = ,56$) anlamlı farklılıkların olmadığına ulaşılmıştır. Bu sonuç müdür yardımcılarının güven algılarının hiç birinin onların çalıştıkları okul türlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediğine yöneliktir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre onların güven algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde sadece paydaşlara güvende ($F_{3-510} = 1,78$, $p = ,13$) anlamlı farklılıkların var olmadığı bununla birlikte yöneticiye güven ($F_{3-510} = 8,10$, $p = ,00$), meslektaşlara güven ($F_{3-510} = 11,39$, $p = ,00$) ve genel güven algısında

da ($F_{3-510} = 5,77$, $p = ,00$) anlamlı farklılıkların bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkların kaynağının incelenmesinde yöneticiye güven ($Levene_{4-568} = 2,30$, $p = ,06$), meslektaşlara güven ($Levene_{4-568} = ,73$, $p = ,57$) ve genel güven algısında ($Levene_{4-568} = 1,69$, $p = ,15$) varyansların homojenlik göstermesinden dolayı Tukey testi kullanılmıştır. Tukey testi sonuçları ve etki büyüklüğü hesaplamaları birlikte ele alındığında; yöneticiye güven algısında sağlık meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin endüstri meslek lisesinde, kız meslek lisesinde, ticaret lisesinde ve imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha düşük ortalama puanlara sahip olmasından kaynaklandığına etki büyüklüğü testi olarak kullanılan eta kare katsayısına göre ise ($.05$) bu farka ait varyans ise %5'inin farklı liselerde çalışmayla açıklandığına ulaşılmıştır. Meslektaşlara güven algısında belirlenen anlamlı farklılığında sağlık meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin endüstri meslek lisesinde, kız meslek lisesinde, ticaret lisesinde ve imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha düşük ortalama puanlara sahip olmasıyla endüstri meslek liselerinde çalışanların ticaret liselerinde çalışanlara göre daha düşük ortalama puanlarının olmasından kaynaklandığına ulaşılmıştır. Bu alana ait etki büyüklüğü ise farklı okul türünde çalışmanın öğretmenlerin meslektaşlarına ait güvenlerinde %7'lik değişimi açıklamada yeterli olduğunu göstermektedir. Diğer farklılıkların kaynağında olduğu gibi genel güven algısında da farkın kaynağını sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin endüstri meslek lisesinde, kız meslek lisesinde, ticaret lisesinde ve imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha düşük ortalama puanlara sahip olmasından kaynaklandığı bu alana ait etkinin ise %4 varyans açıklayabildiğine ulaşılmıştır.

4.6. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısı

Araştırmanın beşinci alt problemi meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin kıdemlerine göre güven algılarını incelemek amacıyla “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” ifadesiyle şekillenmiştir. Müdür yardımcıları arasında sadece 4 kişinin 10 yıl ve daha az kıdemi olmasından dolayı bu dört kişi 11-20 yıl kıdemle birleştirilerek analizler bağımsız örneklem için t-testiyle gerçekleştirilirken öğretmenlerin kıdemlerine göre güven algıları tek yönlü varyans

analiziyle incelenmiştir. Analizler sonucunda ulaşılan çıktılar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Kıdem	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	10 yıl ve daha az	143	25,79	5,94
		11-20 yıl	231	25,67	5,77
		21 yıl ve üzeri	199	25,33	5,54
	Meslektaşlara güven	10 yıl ve daha az	143	27,98	6,06
		11-20 yıl	231	27,64	5,83
		21 yıl ve üzeri	199	27,45	5,61
	Paydaşlara güven	10 yıl ve daha az	143	21,00	4,29
		11-20 yıl	231	21,32	4,75
		21 yıl ve üzeri	199	21,86	4,26
	Güven algısı toplam	10 yıl ve daha az	143	74,79	13,50
		11-20 yıl	231	74,64	12,91
		21 yıl ve üzeri	199	74,65	12,98

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının onların meslek hayatlarındaki kıdemlerine göre betimsel istatistik sonuçları genellikle kıdemler arasında çok az farklılıkların olduğunu göstermektedir. Bu farklılıklar tüm alanlarda bir ortalama puan kadar değildir. Yine de olası farklılıkları inceleme de tek yönlü varyans analizi kullanılarak ulaşılan sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{Kısmi}$
Öğretmen	Yöneticiye güven	Gruplar arası	20,77	2	10,38	,32	,73	-
		Gruplar içi	18767,86	570	32,93			
		Toplam	18788,62	572				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	23,80	2	11,90	,35	,70	-
		Gruplar içi	19291,87	570	33,85			
		Toplam	19315,67	572				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	66,77	2	33,39	1,67	,19	-
		Gruplar içi	11411,89	570	20,02			
		Toplam	11478,66	572				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	2,02	2	1,01	,01	,99	-
		Gruplar içi	97603,07	570	171,23			
		Toplam	97605,08	572				

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algıları onların kıdemlerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticiye güven ($F_{2-570} = ,32, p = ,73$), meslektaşlara güven ($F_{2-570} = ,35, p = ,70$), paydaşlara güven ($F_{2-570} = 1,67, p = ,19$) ve genel güven algılarında ($F_{2-570} = ,01, p = ,99$) anlamlı farklılıkların var olmadığına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin güven algıları kıdemlerine göre anlamlı farklılıkları göstermemektedir. Müdür yardımcıları için olası farklılıklar bağımsız örneklem için *t*-testi analizleriyle incelenerek elde edilen sonuçlar Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Müdür Yardımcılarının Kıdemlerine Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Kıdem	n	\bar{x}	ss.	t	sd	P
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	İlk 20 yıl	48	29,87	4,53	,48	83	,63
		21 yıl ve üzeri	37	30,32	3,95			
	Meslektaşlara güven	İlk 20 yıl	48	29,81	4,97	,53	83	,60
		21 yıl ve üzeri	37	30,32	3,57			
	Paydaşlara güven	İlk 20 yıl	48	22,58	3,92	1,77	83	,08
		21 yıl ve üzeri	37	24,02	3,47			
	Güven algısı toplam	İlk 20 yıl	48	82,27	11,01	1,07	83	,29
		21 yıl ve üzeri	37	84,67	9,20			

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların kıdemlerine göre farklılıklarını incelemeye bağımsız örneklem için t-testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre müdür yardımcılarının kıdemlerine göre yöneticiye güven ($t_{83}= ,480$, $p= ,63$), meslektaşlara güven ($t_{83}= ,53$, $p= ,60$), paydaşlara güven ($t_{83}= 1,77$, $p= ,08$) ve güven algısı toplamda ($t_{83}= 1,07$, $p= ,29$) anlamlı farklılıkların olmadığına ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle müdür yardımcılarının kıdem yılları olan ilk 20 yıl ile sonraki yıllara göre güven algıları anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

4.7. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Okulda Çalışma Sürelerine Göre Güven Algısı

Araştırmanın altıncı alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların okullarındaki çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” cümlesiyle tanımlanmıştır. Bu alt problemde meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin meslek hayatlarında şuan buldukları okullarında çalışma sürelerine göre güven algılarındaki olası değişimlerin incelenmesi hedeflenmiştir. Okullarında çalışma sürelerine göre müdür yardımcılarının frekansları incelendiğinde 11-15 yıl çalışan 7, 16 yıl ve üzeri çalışan 8 idarecinin olmasından dolayı bu iki kategori 11 ve üzeri yıl çalışan olarak tek kategoriye

indirgenmiştir. Her iki grup için tek yönlü varyans analizi kullanılarak sonuçlar Tablo 22- Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 22. Öğretmenlerin Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Okullarında çalışma yıl aralığı	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	5 yıl ve daha az	345	25,73	5,81
		6-10 yıl	81	25,65	5,58
		11-15 yıl	71	25,08	5,03
		16 yıl ve üzeri	76	25,35	6,15
	Meslektaşlara güven	5 yıl ve daha az	345	28,00	5,91
		6-10 yıl	81	27,19	5,65
		11-15 yıl	71	26,81	5,13
		16 yıl ve üzeri	76	27,42	6,06
	Paydaşlara güven	5 yıl ve daha az	345	21,33	4,76
		6-10 yıl	81	21,46	3,99
		11-15 yıl	71	21,87	3,80
		16 yıl ve üzeri	76	21,43	4,27
	Güven algısı toplam	5 yıl ve daha az	345	75,06	13,54
		6-10 yıl	81	74,32	11,75
		11-15 yıl	71	73,77	11,87
		16 yıl ve üzeri	76	74,21	13,36

Tablo 23. Yöneticilerin Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Okullarında çalışma yıl aralığı	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	5 yıl ve daha az	51	29,90	4,04
		6-10 yıl	19	31,52	3,94
		11 yıl ve üzeri	15	28,80	5,11
	Meslektaşlara güven	5 yıl ve daha az	51	29,92	4,52
		6-10 yıl	19	29,84	3,46
		11 yıl ve üzeri	15	30,66	5,23
	Paydaşlara güven	5 yıl ve daha az	51	23,01	3,76
		6-10 yıl	19	23,36	3,35
		11 yıl ve üzeri	15	23,66	4,51
	Güven algısı toplam	5 yıl ve daha az	51	82,84	10,11
		6-10 yıl	19	84,73	7,98
		11 yıl ve üzeri	15	83,13	13,53

Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların okullarında çalışma yıllarına göre betimsel istatistik sonuçları gerek öğretmenler gerekse de müdür yardımcılarının, güven algılarının onların okullarında çalışma sürelerine göre ufak değişimler gösterdiğine işaret etmektedir. Bu farklılıkların anlamlılığını incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçlara Tablo 24’te yer verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin ve Müdür Yardımcılarının Okullarında Çalışma Yıllarına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Toplam kare	F	p	$\eta^2_{Kısmi}$
Öğretmen	Yöneticiye güven	Gruplar arası	29,469	3	9,82	,30	,83	-
		Gruplar içi	18759,152	569	32,97			
		Toplam	18788,621	572				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	112,682	3	37,56	1,11	,34	-
		Gruplar içi	19202,983	569	33,75			
		Toplam	19315,665	572				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	17,293	3	5,76	,29	,84	-
		Gruplar içi	11461,370	569	20,14			
		Toplam	11478,663	572				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	136,935	3	45,65	,27	,85	-
		Gruplar içi	97468,147	569	171,30			
		Toplam	97605,082	572				
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Gruplar arası	65,930	2	32,97	1,84	,17	-
		Gruplar içi	1465,647	82	17,87			
		Toplam	1531,576	84				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	7,348	2	3,67	,19	,83	-
		Gruplar içi	1623,546	82	19,80			
		Toplam	1630,894	84				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	5,453	2	2,73	,19	,83	-
		Gruplar içi	1196,735	82	14,59			
		Toplam	1202,188	84				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	50,261	2	25,13	,23	,79	-
		Gruplar içi	8824,163	82	107,61			
		Toplam	8874,424	84				

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının güven algıları onların okullarında çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticiye güven ($F_{3-569}= 9,82, p= ,83$), meslektaşlara güven ($F_{3-569}= 1,11, p= ,34$), paydaşlara güven ($F_{3-569}= ,29 p= ,84$) ve güven algısı toplam ($F_{3-569}= ,27, p= ,85$) ortalama puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Benzer olarak müdür yardımcılarının da okullarında çalışma

sürelerine yöneticiye güven ($F_{2-82}= 1,84, p= ,17$), meslektaşlara güven ($F_{2-82}= ,19, p= ,83$), paydaşlara güven ($F_{2-82}= ,19, p= ,83$) ve güven algısı toplam ($F_{2-82}= ,23, p= ,79$) ortalama puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Sonuçlar öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının farklı alandaki güven algılarının onların okullarında çalışma sürelerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

4.8. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı

Araştırmanın yedinci alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak biçimlenmiştir. Bu alt problemde meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin okullarında çalışan öğretmen sayılarına göre onların güven algılarında anlamlı farklılıkların olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan ön incelemelerde 30’dan az öğretmeni bulunan okulda çalışan 13 okul müdürü belirlenmiştir. Bu sebeple de bu grup bir üst grup olan 31-50 arasında öğretmeni niteleyen grup ile birleştirilerek 50 ve daha az öğretmen, 51 ve daha fazla öğretmen olmak üzere iki kategori elde edilmiştir. Bu sebeple de müdür yardımcılarının okullarındaki öğretmen sayılarına göre güven algıları bağımsız örneklemeler için *t*-testiyle incelenirken öğretmenlerin olası farklılıkları tek yönlü varyans analiziyle incelenerek ulaşılan sonuçlar Tablo 25’te rapor edilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	30'dan az	56	25,85	5,71
		31-50 arası	103	26,56	4,67
		51 ve üzeri	414	25,31	5,95
	Meslektaşlara güven	30'dan az	56	29,53	5,60
		31-50 arası	103	29,06	5,91
		51 ve üzeri	414	27,06	5,71
	Paydaşlara güven	30'dan az	56	20,69	4,43
		31-50 arası	103	21,53	4,36
		51 ve üzeri	414	21,50	4,51
	Güven algısı toplam	30'dan az	56	76,08	13,52
		31-50 arası	103	77,16	12,72
		51 ve üzeri	414	73,88	13,02

Meslek liselerinde öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayısına göre güven algıları betimsel istatistik sonuçlarına göre; yöneticiye güven ve meslektaşlara güvende en düşük ortalama puanlara öğretmen sayısı yüksek olan okullarda çalışan öğretmenler sahiptir. Paydaşlara güvende en düşük ortalama puana daha az öğretmen sayısı olan okullarda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkları incelemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 26'da yer verilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{Kısmi}$
Öğretmen	Yöneticiye güven	Gruplar arası	133,62	2	66,81	2,04	,13	
		Gruplar içi	18655,00	57	32,73			
		Toplam	18788,62	57	2			
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	548,85	2	274,42	8,34	,00*	.03
		Gruplar içi	18766,82	57	32,92			
		Toplam	19315,67	57	2			
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	33,72	2	16,86	,84	,43	
		Gruplar içi	11444,95	57	20,08			
		Toplam	11478,66	57	2			
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	1011,13	2	505,57	2,98	,05	
		Gruplar içi	96593,95	57	169,46			
		Toplam	97605,08	57	2			

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algıları onların okullarında çalışan öğretmen sayısına göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($F_{2-570} = 2,04$, $p = ,13$), paydaşlara güven ($F_{2-570} = ,84$, $p = ,43$) ve güven algısı toplamda ($F_{2-570} = 2,98$, $p = ,05$) anlamlı farklılıkların olmadığını göstermekle birlikte meslektaşlara güven ($F_{2-570} = 8,34$, $p = ,00$) ortalama puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların kaynağını incelemede varyansın homojenliğinin sağlanmasından dolayı ($Levene_{2-570} = 1,01$, $p = ,34$) Tukey testi kullanılmıştır. Tukey testi sonucunda ise meslektaşlara olan güven alanında belirlenen anlamlı farkın okulunda 51 ve üstü öğretmen çalışan öğretmenlerin okulunda 30'dan az öğretmen çalışan ve 31-50 arasında öğretmen çalışan öğretmenlere göre ortalama puanlarının daha düşük olmasından kaynaklandığına ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmen sayısının

artmasının öğretmenlerin meslektaşlarına olan güvenlerinin azaldığına işaret etmekle birlikte bu farklılığa ait etki büyüklüğü varyansın sadece %3'ünün öğretmen sayısı ile açıklanabildiğini göstermektedir. Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların okullarında çalışan öğretmen sayısına göre farklılıklara ait bulgulara Tablo 27'de yer verilmiştir.

Tablo 27. Yöneticilerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Güven Algısı (Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Öğretmen sayısı	n	\bar{x}	ss.	t	sd	p
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	50 ve aşağısı	28	30,96	2,72	1,36	83	,18
		51 ve yukarısı	57	29,63	4,81			
	Meslektaşlara güven	50 ve aşağısı	28	30,82	4,28	1,16	83	,25
		51 ve yukarısı	57	29,64	4,45			
	Paydaşlara güven	50 ve aşağısı	28	22,89	3,39	,54	83	,59
		51 ve yukarısı	57	23,36	3,98			
	Güven algısı toplam	50 ve aşağısı	28	84,67	8,32	,85	83	,40
		51 ve yukarısı	57	82,64	11,12			

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların okullarında çalışan öğretmen sayısına göre farklılıkları incelemede bağımsız örneklem için t-testi analizleri kullanılmıştır. Bağımsız örneklem için t-testi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($t_{83}= 1,36, p= ,18$), meslektaşlara güven ($t_{83}= 1,16, p= ,25$), paydaşlara güven ($t_{83}= ,54, p= ,590$) ve güven algısı toplamda ($t_{83}= ,85, p= ,40$) müdür yardımcılarının ortalama puanlarının onların çalıştıkları okullarda bulunan öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar göstermediğine ulaşılmıştır. Bu sonuç müdür yardımcılarının güven algılarının kalabalık ya da kalabalık olmayan okullarda çalışmalarına göre anlamlı farklılıklar göstermediğine işaret etmektedir.

4.9. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı

Araştırmada sekizince alt problem “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların haftalık ders saatlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” cümlesi olarak şekillenmiştir. Bu alt problemin amacı İzmir ilindeki farklı meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin haftalık ders saatlerine göre onların güven algılarında farklılıkların var olup olmadığını incelemektir. Müdür yardımcılarının haftalık ders saatleri yoğun olarak 1-10 arasındayken 6, 31 ve 31 arasında 2, yine 31 ve üstünde de sadece 2 kişi olmasından dolayı 11 ve üzeri olarak yeniden kodlanmıştır. Ancak normallik varsayımının sağlanamamasından dolayı müdür yardımcılarının haftalık ders saatine göre güven algılarındaki farklılıklar Mann Whitney *U* testiyle incelemiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama Standart Sapma Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Haftalık ders saati	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Öğretmen	Yöneticiye güven	1-10 arası	39	23,33	6,01
		11-21 arası	83	25,59	5,37
		21-30 arası	342	25,94	5,68
		31 ve üzeri	109	25,29	5,89
	Meslektaşlara güven	1-10 arası	39	25,79	5,79
		11-21 arası	83	27,42	5,56
		21-30 arası	342	27,94	6,01
		31 ve üzeri	109	27,65	5,25
	Paydaşlara güven	1-10 arası	39	22,48	3,33
		11-21 arası	83	20,90	4,29
		21-30 arası	342	21,44	4,57
		31 ve üzeri	109	21,43	4,66
	Güven algısı toplam	1-10 arası	39	71,61	12,35
		11 ve üzeri	83	73,91	12,57
		21-30 arası	342	75,32	13,18
			31 ve üzeri	109	74,37

Meslek liselerinde öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının güven algıları onların haftalık ders saatlerine göre betimsel istatistik sonuçları öğretmenlerde yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve genel güven algısında en düşük ortalama puan 1-10 saat dersi olan öğretmenlerdeyken paydaşlara güven algısında en düşük güven algısı 11-20 saat aralığındadır. Bu farklılıkları incelemede tek yönlü varyans analizi kullanılarak elde edilen sonuçlara Tablo 29’da yer verilmiştir.

Tablo 29. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı (Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu)

Eğitimci	Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Toplam kare	F	P	$\eta^2_{Kısmi}$
Öğretmen	Yöneticiye güven	Gruplar arası	250,45	3	83,48	2,56	,054	-
		Gruplar içi	18538,18	56	32,58			
		Toplam	18788,62	57				
	Meslektaşlara güven	Gruplar arası	167,48	3	55,83	1,66	,18	-
		Gruplar içi	19148,18	56	33,65			
		Toplam	19315,67	57				
	Paydaşlara güven	Gruplar arası	66,63	3	22,21	1,11	,35	-
		Gruplar içi	11412,04	56	20,06			
		Toplam	11478,66	57				
	Güven algısı toplam	Gruplar arası	566,89	3	188,96	1,11	,35	-
		Gruplar içi	97038,19	56	170,54			
		Toplam	97605,08	57				

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algıları onların haftalık ders saatlerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($F_{3-569}=2,56$, $p=,054$), meslektaşlara güven ($F_{3-569}=1,66$, $p=,18$), paydaşlara güven ($F_{3-569}=1,11$, $p=,35$) ve güven algısı toplamda ($F_{3-569}=1,11$, $p=,35$) anlamlı farklılıkların var

olmadığına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin güven algıları onların haftalık ders saatlerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Müdür yardımcıları için anlamlı farklılıkların var olup olmadığını incelemeye Mann Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Yöneticilerin Haftalık Ders Saatlerine Göre Güven Algısı(Mann Whitney U Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Haftalık ders saati	<i>n</i>	Ortalama sıra	Sıralar toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	1 ve 10 arası	75	43,54	3265,50	334,50	,56	,58
		11 ve üzeri	10	38,95	389,50			
	Meslektaşlara güven	1 ve 10 arası	75	42,79	3209,00	359,00	,22	,83
		11 ve üzeri	10	44,60	446,00			
	Paydaşlara güven	1 ve 10 arası	75	41,37	3103,00	253,00	1,67	,10
		11 ve üzeri	10	55,20	552,00			
Güven algısı toplam	1 ve 10 arası	75	42,52	3189,00	339,00	,49	,62	
	11 ve üzeri	10	46,60	466,00				

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların haftalık ders saatlerine göre Mann Whitney *U* testi sonuçları müdür yardımcılarının yöneticiye güven ($U= 334,50$, $p= ,58$), meslektaşlara güven ($U= 359,00$, $p= ,83$), paydaşlara güven ($U= 253,00$, $p= ,10$) ve güven algısı toplamda ($U= 339,00$, $p= ,62$) anlamlı farklılıkların olmadığı yönündedir. Bu sonuçlara göre müdür yardımcılarının güven algıları haftalık ders saatlerinden bağımsızdır.

4.10. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısı

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin hizmet alanlarına göre güven algılarını incelemek amacıyla “Mesleki liselerinde çalışan eğitimcilerin güven algıları onların yönetici, alan uzmanı ya da öğretmen olmalarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problem de normallik varsayımının karşılanması üzerine veri analizinde tek yönlü

varyans analizi kullanılmıştır Analizler öncesinde betimsel istatistik sonuçları Tablo 31’de belirtilmiştir.

Tablo 31. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısına İlişkin Dağılım (Ortalama Standart Sapma Sonuçları)

Değişkenler	Hizmet alanı	<i>n</i>	\bar{x}	ss.
Yöneticiye güven	Öğretmen	573	25,58	5,73
	Alan şefi	40	26,35	5,90
	Müdür yardımcısı	85	30,07	4,27
	Toplam	698	26,17	5,76
Meslektaşlara güven	Öğretmen	573	27,66	5,81
	Alan şefi	40	27,20	5,45
	Müdür yardımcısı	85	30,03	4,40
	Toplam	698	27,92	5,68
Paydaşlara güven	Öğretmen	573	21,43	4,47
	Alan şefi	40	21,55	4,18
	Müdür yardımcısı	85	23,21	3,78
	Toplam	698	21,65	4,41
Güven algısı toplam	Öğretmen	573	74,68	13,06
	Alan şefi	40	75,10	12,69
	Müdür yardımcısı	85	83,31	10,27
	Toplam	698	75,76	13,02

Meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin hizmet alanlarına göre güven algılarına ait betimsel istatistik sonuçlarında öğretmenlerin, alan şeflerinin ve müdür yardımcılarının ortalama puanları incelendiğinde müdür yardımcılarının yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve güven algısı toplamlarının diğer meslek grubundaki eğitimcilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sebeple ortalama puanlar arasındaki farklılıkları incelemede tek yönlü varyans analizi kullanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Eğitimcilerin Hizmet Türlerine Göre Güven Algısı(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

Değişkenler	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Toplam kare	F	p	$\eta^2_{kısmi}$
Yöneticiye güven	Gruplar arası	1487,32	2	743,66	23,84	,0000*	.06
	Gruplar içi	21681,30	695	31,20			
	Toplam	23168,62	697				
Meslektaşlara güven	Gruplar arası	438,32	2	219,16	6,89	,0010*	.02
	Gruplar içi	22108,96	695	31,81			
	Toplam	22547,27	697				
Paydaşlara güven	Gruplar arası	234,73	2	117,36	6,10	,0020*	.02
	Gruplar içi	13364,75	695	19,23			
	Toplam	13599,48	697				
Güven algısı toplam	Gruplar arası	5531,42	2	2765,71	17,05	,0000*	.05
	Gruplar içi	112769,11	695	162,26			
	Toplam	118300,52	697				

Meslek liselerinde çalışan eğitimcilerin hizmet alanlarına göre güven algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($F_{2-695} = 23,84$, $p = ,0000$), meslektaşlara güven ($F_{2-695} = 6,89$, $p = ,0010$), paydaşlara güven ($F_{2-695} = 3,10$, $p = ,0020$) ve güven algısı toplamda ($F_{2-695} = 17,05$, $p = ,0000$) öğretmen, alan şefi ve müdür yardımcılarını arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Varyansların homojenliği test edildiğinde Paydaşlara karşı Güven boyutunda varyansın homojenlik gösterdiği (Levene $F_{2-696} = 1,38$, $p = ,25$), Yöneticiye Güven (Levene $F_{2-696} = 4,32$, $p = ,01$), Meslektaşlara Güven (Levene $F_{2-696} = 7,25$, $p = ,0010$) ve Güven Algısı toplamda (Levene $F_{2-696} = 3,11$, $p = ,05$) varyansların homojenlik göstermediği belirlenmiştir. Bu sebeple de çoklu karşılaştırmalarda Paydaşlara Güvende Tukey testi kullanılırken diğer alanlar için Dunnet C testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven ve Güven Algısı Toplam alanlarında müdür yardımcılarının ortalama puanlarının öğretmenlerin ve alan şeflerinin ortalama puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek, Paydaşlara Güvende ise müdür yardımcılarının ortalama puanlarının öğretmenlerin ortalama puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.11 Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Güven Algısı

Araştırmanın onuncu alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak kurgulanmıştır. Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının onların medeni durumlarına göre bağımsız örneklemeler için *t*-testi analizi yapılmıştır.

Tablo 33. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Güven Algısı (Bağımsız Örneklemeler İçin t-Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Medeni durumu	N	\bar{x}	ss.	t	sd	p
Öğretmen	Yöneticiye güven	Bekar	129	25,55	5,77	,07	571	,94
		Evli	444	25,59	5,72			
	Meslektaşlara güven	Bekar	129	26,86	6,24	1,79	571	,07
		Evli	444	27,89	5,66			
	Paydaşlara güven	Bekar	129	20,66	4,38	2,21	571	,03*
		Evli	444	21,65	4,48			
	Güven algısı toplam	Bekar	129	73,08	13,60	1,59	571	,11
		Evli	444	75,15	12,88			

Medeni durumlarına göre bağımsız örneklemeler için *t*-testi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($t_{571} = ,07$, $p = ,94$), meslektaşlara güven ($t_{571} = 1,79$, $p = ,07$) ve güven algısı toplamda ($t_{571} = 1,59$, $p = ,11$) anlamlı farklılıkların olmadığına ulaşılmıştır. Paydaşlara güven alanında ise evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları belirlenmiştir ($t_{571} = 2,21$, $p = ,03$). Bu alana ait etki büyüklüğü .13 olarak hesaplanmıştır. Müdür yardımcılarına yönelik olası farklılıklar sadece 11 bekar müdür yardımcısının olmasından dolayı Mann Whitney *U* testiyle incelenerek elde edilen sonuçlara Tablo 34’te yer verilmiştir.

Tablo 34. Yöneticilerin Medeni Durumlarına Güven Algısı (Mann Whitney U Testi Sonuçları)

Eğitici	Değişkenler	Medeni durumu	<i>n</i>	Ortalama sıra	Sıralar toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Bekar	11	38,09	419,00	353,00	-,71	,48
		Evli	74	43,73	3236,00			
	Meslektaşlara güven	Bekar	11	39,05	429,50	363,50	-,57	,57
		Evli	74	43,59	3225,50			
	Paydaşlara güven	Bekar	11	37,59	413,50	347,50	-,78	,43
		Evli	74	43,80	3241,50			
Güven algısı toplam	Bekar	11	36,14	397,50	331,50	-,99	,32	
	Evli	74	44,02	3257,50				

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların medeni durumlarına göre Mann Whitney *U* testi sonuçları müdür yardımcılarının yöneticiye güven ($U= 333,00$, $p= ,48$), meslektaşlara güven ($U= 363,50$, $p= ,57$), paydaşlara güven ($U= 347,50$, $p= ,43$) ve güven algısı toplamda ($U= 331,50$, $p= ,32$) anlamlı farklılıkların olmadığı yönündedir. Bu sonuçlar doğrultusunda müdür yardımcılarının güven algıları onların medeni durumlarından bağımsızdır sonucuna ulaşılmaktadır.

4.12 Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı

Araştırmanın son alt problemi “Meslek liselerinde çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin güven algıları onların branş öğretmeni olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” sorusudur. Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının onların branş öğretmeni olma durumlarına göre bağımsız örneklem için bağımsız örneklem için *t*-testi uygulanmıştır.

Tablo 35. Öğretmenlerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Meslek branş öğretmeni	n	\bar{x}	ss.	T	sd	P
Öğretmen	Yöneticiye güven	Meslek öğretmeni	208	25,66	5,52	,23	571	,82
		Meslek öğretmeni değil	365	25,54	5,85			
	Meslektaşlara güven	Meslek öğretmeni	208	27,97	5,39	,97	571	,33
		Meslek öğretmeni değil	365	27,48	6,03			
	Paydaşlara güven	Meslek öğretmeni	208	22,24	4,33	3,31	571	,00*
		Meslek öğretmeni değil	365	20,96	4,49			
	Güven algısı toplam	Meslek öğretmeni	208	75,88	12,34	1,66	571	,10
		Meslek öğretmeni değil	365	74,00	13,42			

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının onların meslek öğretmeni olma durumlarına göre bağımsız örneklem için bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($t_{571} = ,23, p = ,82$), meslektaşlara güven ($t_{571} = ,97, p = ,33$) ve güven algısı toplamda ($t_{571} = 1,66, p = ,10$) anlamlı farklılıkların olmadığına ulaşılmıştır. Paydaşlara güven alanında ise meslek öğretmenlerinin meslek öğretmeni olmayanlara göre daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları belirlenmiştir ($t_{571} = 3,31, p = ,00$). Bu alana ait etki büyüklüğü .23 olarak hesaplanmıştır. Müdür yardımcılarına yönelik olası farklılıklarda bağımsız örneklem için *t*-testi kullanılarak incelenmiş elde edilen sonuçlara Tablo 36'da yer verilmiştir.

Tablo 36. Yöneticilerin Meslek Dersi Öğretmeni Olma Durumlarına Göre Güven Algısı(Bağımsız Örneklem İçin t-Testi Sonuçları)

Eğitimci	Değişkenler	Meslek branş öğretmeni	n	\bar{x}	ss.	t	sd	P
Müdür yardımcısı	Yöneticiye güven	Meslek öğretmeni	33	30,24	4,20	,29	83	,77
		Meslek öğretmeni değil	52	29,96	4,34			
	Meslektaşlara güven	Meslek öğretmeni	33	29,45	4,25	,97	83	,34
		Meslek öğretmeni değil	52	30,40	4,49			
	Paydaşlara güven	Meslek öğretmeni	33	23,51	3,99	,59	83	,56
		Meslek öğretmeni değil	52	23,01	3,67			
	Güven algısı toplam	Meslek öğretmeni	33	83,21	10,50	,08	83	,94
		Meslek öğretmeni değil	52	83,38	10,23			

Meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının güven algılarının onların meslek öğretmeni olma durumlarına göre bağımsız örneklem için bağımsız örneklem için t-testi sonuçlarına göre yöneticiye güven ($t_{83} = ,29$, $p = ,77$), meslektaşlara güven ($t_{83} = ,97$, $p = ,34$), paydaşlara güven ($t_{83} = ,59$, $p = ,56$) ve güven algısı toplamda ($t_{83} = ,08$, $p = ,94$) anlamlı farklılıkların olmadığına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre meslek liselerinde çalışan müdür yardımcılarının meslek öğretmeni olmaları ya da olmamalarına göre onların güven algıları değişmemektedir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüzde insanlar günlük yaşamın yaratmış olduğu karmaşa sonucu çevrelerine karşı daha yalıtılmış, uzaklaşmış, kendi kabuğuna çekilmiş bir biçimde yaşam sürmeye eğilimli olmaktadır. Hatta büyük şehirlerde insanların bu derece birbirinden yalıtılmış olması sonucu tek kişinin yaşayabileceği büyüklükte evler inşa edilmektedir. Çevrelerinden gelebilecek tehdit ve zarar görebilme tehlikelerine karşı insanlar çareyi tüm savunma mekanizmalarını kullanmakta bulmaktadır.

Toplumsal hayattaki bu tutum bireylerin iş yaşamında da etkili olmaktadır. Bunun sonucu olarak bu kişilerin çalıştıkları kurumların kendisinden beklenen hedeflere ulaşma konusunda zorluk yaşaması beklenmektedir. Toplumsal yaşamın çalışma hayatına etkisi olduğu gibi çalışma hayatının da toplumsal hayata benzer etkisinin olması kaçınılmazdır.

Daha sağlıklı, birbirine güven duyan ve daha verimli sosyal ilişkiler kurabilmek adına güven gelişiminin okullarda normal yaşantının bir parçası olarak öğrencilere buldukları okul iklimi içerisinde kazandırılması amaçlanmalıdır. Okuldaki öğretmenlerin güven algısının öğrenciler üzerinde etki yaratacağı muhakkaktır.

Bu çalışma eğitim kurumundan mezun olan öğrencilerin doğrudan iş yaşamına atıldığı meslek liselerindeki öğretmenlerin güven algılarını nelerin etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümü iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde yapılan istatistiksel analizlerin sonuçları kısaca özetlenmiştir. İkinci kısımda ise anlamlı farklılıklar ve belirlenen sonuçların literatür kapsamında

tartışması yapılarak bu sonuçlardan hareketle örgüt içerisinde güven ortamının sağlanabilmesi için öneriler sunulmuştur.

Sonuçlar

Araştırma verileri 2012-2013 eğitim öğretim yılının ikinci yarısında İzmir ili merkezi ve ilçelerinde belirlenen örneklem içindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerini yansıtmaktadır.

Ulaşılan sonuçların bir bölümünün daha önce konu ile ilgili yapılan araştırmalar ile paralellik gösterdiği, bir bölümünün ise yapılan araştırmalara göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

1. Katılımcıların güven algılarının cinsiyetlerine bağlı olarak değişip değişmediği incelenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde kadın öğretmen katılımcı sayısı ile erkek öğretmen katılımcı sayısı birbirine çok yakın bulunmuştur. Kadın müdür yardımcısı sayısı ise erkek müdür yardımcısı sayısının dörtte biri kadar olduğu görülmüştür. Endüstri meslek liselerinde bir okulda beş ile sekiz kişi arası müdür yardımcısının bulunması, bu müdür yardımcılarının çoğunun erkek olması bu oranın oluşmasında etkili olmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde erkek öğretmenlerin tüm alt boyutlarda güven düzeylerine ilişkin maddeler için vermiş oldukları puanların kadın öğretmenlerin vermiş oldukları puanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda erkek müdür yardımcılarının kadın müdür yardımcılara oranla daha yüksek güven düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. *Öğretmenlerde paydaşlara güven boyutunda cinsiyet değişkeninden kaynaklanan **anlamlı bir farklılık** bulunmuştur.* Diğer alt boyutlarda ve toplam güven algısında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. *Müdür yardımcılarında ise paydaşlara güven alt boyutunda ve güven algısı toplamında cinsiyet değişkeninin **anlamlı bir farklılık oluşturduğu** belirlenmiştir.* Yöneticiye güven ve meslektaşına güven alt boyutlarında cinsiyet değişkeninden kaynaklanan herhangi bir anlamlı farklılık saptanmamıştır.

2. Katılımcıların güven algılarının eğitim durumlarına bağlı olarak değişip değişmediği incelenmiştir. Öğretmenlerin %86,2'sinin müdür yardımcılarının ise %87,1'inin lisans mezunu olduğu, her iki grubunda %10'a yakınının lisansüstü eğitimi tamamlamış olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin maddelere vermiş oldukları puanlar doğrultusunda lisansüstü eğitimini tamamlamış olanların güven alt boyutlarında ve toplam güven algısında biraz daha düşük güven düzeyi gözlenmiştir. *Ancak yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin güven algısının eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.* Müdür yardımcılarının eğitim durumlarına bağlı analizleri lisansüstü ve önlisans mezunu müdür yardımcısı sayısının az olmasından dolayı yapılamamıştır.
3. Katılımcıların yaşlarına bağlı olarak güven algılarının değişip değişmediği incelenmiştir. Öğretmenlerin 21-30 yaş ve 51 ve üstü yaşlardaki katılımcı oranı %13,5'e yakın iken 31-40 yaş ve 41-50 yaş arası katılımcıların oranı ise %36'ya yakındır. *Yapılan analizler sonucunda paydaşlara güven alt boyutunda yaş değişkeninden kaynaklanan **anlamlı bir farklılık olduğu** belirlenmiştir.* Meydana gelen bu farklılığın 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalama puanlarının diğer yaş gruplarına kıyasla daha düşük olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Müdür yardımcılarında 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığındaki müdür yardımcılarının sayıları analiz yapabilmek için yeterli olduğu düşünülerek bu iki yaş grubu analize tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bütün alt boyutlarda ve toplam güven boyutunda 41-50 yaş grubundaki müdür yardımcılarının daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları görülmüştür. En çok farkın ise meslektaşına güven alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. *Ancak **müdür yardımcılarında yaş grubu değişkeninin güven algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.***
4. Katılımcıların çalıştıkları okul türüne bağlı olarak güven algısının değişip değişmediği incelenmiştir. Öğretmenlerin %37,87'lik çoğunluğu EML'de, %23,21'i TML'de, %16,58'si KML'de, %12,04'ü İHL'de ve

%10,30'u da SML'de çalışmaktadır. Yapılan analizlerde öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşına güven alt boyutlarında ve güven algısı toplamında ortalama puanlarının SML' de diğerlerine oranla çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paydaşlara güven alt boyutunda ise en düşük ortalama puanlar KML' de çalışan öğretmenlere aittir. *Analiz sonuçlarına göre yöneticiye güven, meslektaşına güven alt boyutları ve güven algısı toplamı ile öğretmenlerin çalıştıkları okul türü arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.* Okul türlerine göre katılımcı müdür yardımcılarının oranları öğretmenler ile benzerlik göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda müdür yardımcılarının yöneticiye güven, paydaşlara güven ve toplam güven algısının puan ortalamasının düşük olduğu okul türü KML iken meslektaşına güven algısının ise İHL' de düşük olduğu görülmüştür. *Sonuç itibariyle müdür yardımcılarının güven boyutlarında çalıştıkları okul türünün anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.*

5. Katılımcıların kıdemlerine bağlı olarak güven algılarının değişip değişmediği incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin 11-20 yıllık kıdeme sahip olanlarının oranı %40,31 olarak çoğunluğu oluşturduğu 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların oranı %34,73 iken 10 yıl veya daha az kıdeme sahip olanların oranı %24,96 olarak bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda katılımcı öğretmenlerin güven alt boyutları ve toplam güven algısı ortalama puanları birbirine çok yakın çıkmıştır. *Öğretmenlerin güven algılarının kıdeme bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.* Katılımcı müdür yardımcılarının %51,76'sının 11-20 yıldır eğitim alanında çalıştığı, %43,53'ünün ise 21 yıldan uzun süredir eğitim alanında çalıştığı belirlenmiştir. Güven alt boyutlarında ve toplam güven algısında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip müdür yardımcılarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. *Ancak yapılan analizler sonucunda müdür yardımcılarının güven düzeylerinin kıdeme bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.*

6. Katılımcıların buldukları okulda çalışma sürelerinin güven düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Öğretmenlerin %60'ının 5 yıl veya daha az süredir buldukları okulda çalıştığı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzerini işaretleyenlerin her biri ise yaklaşık olarak %13 oranındadırlar. Müdür yardımcılarının da %60'ının 5 yıl veya daha az süredir aynı okulda çalıştığı, %22,35'inin 6-10 yıldır aynı okulda çalıştığı, %8,24'ünün 11-15 yıldır ve %9,41'inin ise 16 yıl veya daha uzun zamandır aynı okulda çalıştıkları belirlenmiştir. *Yapılan analizler sonucunda hem öğretmenlerin hem de müdür yardımcılarının buldukları okuldaki çalışma sürelerinin güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.*
7. Katılımcıların çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına bağlı olarak güven düzeylerinin değişip değişmediği incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin %72,25'i 50'den fazla öğretmeni olan okullarda çalışmaktadır. %17,98'i 31-50 arası öğretmenin birlikte bulunduğu okullarda çalışmaktadır. %9,77'si ise 30'dan az öğretmeni bulunan okullarda çalışmaktadır. *Yapılan analizler sonucunda öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin mesleğe güven alt boyutunda **anlamlı bir farklılık yarattığı** sonucuna varılmıştır.* Bu sonucun oluşmasında 50'den fazla öğretmeni bulunan okullardaki öğretmenlerin vermiş oldukları puanların ortalamasının diğerlerinden düşük olması etkilidir. Katılımcı müdür yardımcılarının %32,94'si 50 veya daha az öğretmeni olan okulda çalışmakta iken %67,06'sı ise 50'den fazla öğretmeni olan okullarda görev yapmaktadır. 50'den fazla öğretmeni olan okullarda çalışan müdür yardımcılarının yöneticiye güven ve mesleğe güven algılarına ait puan ortalamalarının düşük olduğu, paydaşlara güven algılarının ise yüksek olduğu belirlenmiştir. *Ancak yapılan analizler sonucunda okullardaki öğretmen sayısının müdür yardımcılarının güven algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.*
8. Katılımcıların haftalık ders saatlerinin güven algılarını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin %14,49'unun haftalık ders saati ise 11-20 saat arasındadır. Öğretmenlerin %59,69'unun

haftalık ders saatleri 21-30 arasında iken %19,02'sinin haftalık ders saati 31 saatten fazladır. 1-10 saat arası ders saatini işaretleyen öğretmenlerin %50'si rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Ortalama puan değerlendirmelerine göre yöneticiye güven, meslektaşına güven alt boyutlarında ve genel güven algısında en düşük ortalama puanın haftada 1-10 saat dersi olan öğretmen grubunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. *Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin haftalık ders saati sayılarının güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı belirtilmiştir.* Katılımcı müdür yardımcılarının %88,24'ü haftada 10 saat veya daha az ders işlemekte iken, %11,76'sı ise 10 saatten fazla ders işlemektedir. *Yapılan analizler sonucunda müdür yardımcılarının haftalık ders saatlerinin güven algılarında anlamlı farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.*

9. Katılımcıların hizmet alanlarının güven algılarını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Katılımcıların %82,09'u öğretmen, %5,73'ü alan şefi, %12,18'i ise müdür yardımcılardan oluşmaktadır. Alan şeflerinin sadece meslektaşına güven alt boyutunda çok az bir farkla en düşük ortalama puana sahip olduğu, yöneticiye güven, paydaşlara güven ve güven algısı toplamında ise öğretmenlerin en düşük ortalama puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Yapılan analizlerde müdür yardımcılarının yöneticiye güven, meslektaşına güven ve genel güven algısının alan şefi ve öğretmenlere göre ortalama puanlarının önemli düzeyde yüksek olduğu, paydaşlara güvende ise müdür yardımcılarının puanlarının öğretmenlere göre önemli derecede yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. *Analizler sonucunda katılımcıların hizmet alanlarının bütün güven alt boyutlarında ve genel güven boyutunda anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.*
10. Katılımcıların medeni durumlarının güven algılarını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin %22,51'i bekar %77,49'u ise evlidir. Evli öğretmenlerin meslektaşına güven, paydaşlara güven ve toplam güven algısındaki ortalama puanları incelendiğinde evlilerin bekarlara göre güven düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna

ulaşılabilir. *Analiz sonuçlarına göre katılımcıların evli ya da bekar olması paydaşlara güven alt boyutunda **anlamli farklılık yaratmaktadır**.* Katılımcı müdür yardımcılarının %2,94'ü bekar, %87,06'sı evlidir. *Yapılan analizler sonucunda evli veya bekar olma durumlarının müdür yardımcılarının güven algılarında **anlamli farklılık yaratmadığı** sonucuna ulaşılmıştır.*

11. Katılımcıların meslek dersi öğretmenleri olma veya olmama durumlarının güven algılarını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin %36,30'u meslek öğretmeni iken %63,70'i ise meslek öğretmeni değildir. Güven alt boyutlarında ve toplam güven algısında meslek dersi öğretmenlerinin daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. *Yapılan analizlerin sonucunda öğretmenlerin paydaşlara güven algısında meslek dersi öğretmeni olup olmaması açısından **anlamli farklılık olduğu** sonucuna ulaşılmıştır.* Katılımcı müdür yardımcılarının %38,82'si meslek dersi öğretmeni iken %61,18'i ise meslek dersi öğretmeni değildir. *Yapılan analizler sonucunda meslek dersi öğretmeni olup olmama durumunun müdür yardımcılarının güven algılarında **anlamli farklılık yaratmadığı** sonucuna ulaşılmıştır.*

Araştırma sonucunda yöneticiye güven, meslektaşına güven ve paydaşlara güven alt boyutlarının hangi bağımsız değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği aşağıda belirtilmiştir.

Yöneticilere güven boyutunda anlamlı farklılığa oluşturan bağımsız değişkenin sadece öğretmenlerin çalıştıkları okul türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meslektaşına güven alt boyutunda anlamlı farklılık oluşturan bağımsız değişkenlerin çalışanların bulunduğu okuldaki toplam öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Paydaşlara güven alt boyutunda öğretmenlerde ve yöneticilerde cinsiyet, öğretmenlerde yaş, medeni durum ve meslek dersi öğretmeni olup olmama değişkenlerinin her birinin anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma

Hem öğretmenler hem de müdür yardımcılarının analizleri incelendiğinde güven alt boyutlarının tümünde ve genel güven algısında erkeklerin daha yüksek güven düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir. Cinsiyete ilişkin olarak bireylerin kendilerini yeterli görmeleri konusunda Knox ve arkadaşlarının(1998) yapmış oldukları araştırma erkeklerin kendilerini olumlu değerlendirmelerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur(Yılmaz E.,2006). Erkeklerin güven algılarının yüksek çıkması kendini daha olumlu değerlendirmelerini sağlayabilir. Ayrıca uzun yıllardır erkeklerin egemen oldukları iş dünyasında kadınlar yakın zamanda rol almaya başlamışlardır(Evans, 2004 akt. Yılmaz E.,2006). Çalıştıkları ortamdaki erkekler tarafından dışlanır bir tavır sergilenen kadın öğretmen ve müdür yardımcılarının çevrelerine karşı daha çok savunmacı davranışlar sergileyebildikleri ve güvensiz davranabildikleri söylenebilir. Kadın öğretmen ve kadın müdür yardımcılarının öğrenci ve veliye yönelik güven düzeylerinin önemli miktarda daha düşük çıkmasında, yaşanan güven zedeleyici olaylardan kadınların daha çabuk etkilendiği sonucuna da ulaşılabilir.

Erkek müdür yardımcılarının genel güven algıları kadın müdür yardımcılardan önemli düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Öğretmen ve müdür yardımcılarında veli ve öğrenciye karşı gözlenen güven zedeleyici olaylardan daha çabuk etkilenme durumunun kadın müdür yardımcılarında genele yayıldığı sonucuna ulaşılabilir. Müdür yardımcıları öğrenci ve veli ile sürekli bir iletişim içerisinde. Paydaşlara güven duymayan müdür yardımcısı hem velilerden okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerinin iyileştirilmesine yönelik destek almakta zorluk çekecek, hem de okuldaki öğrencilere duydukları düşük güven algısından dolayı okul içerisinde dikkatini öğrenci davranışlarına vererek çalışmalarını aksatmak durumunda kalacaktır. Güven savunmasızlık önkoşulunu içerir, güven duyan birey kendisini daha çok işlerine verir ve performansı artış gösterir. Müdür yardımcıları öğrenci velileri ile sadece veli toplantılarında veya öğrencinin durumları ile ilgili görüşmek üzere okulu ziyarete geldiklerinde görüşmek yerine öğrenciyi ve veliyi okulun bir parçası olarak kabul edip her etkinliğe katılımlarını sağlamalıdır.

Blevins(2001), Özdil(2005), Culver(1994) örgütsel güven konusunda yapmış oldukları çalışmaları sonucunda cinsiyete göre örgütsel güven düzeyinde farklılaşmanın olmadığını gözlemlemişlerdir.Conn(2004) ise yaptığı çalışma sonucunda erkeklerin daha düşük güven düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır(Yılmaz E.,2006). Belirtilen araştırmalar araştırma bulgularıyla çelişki göstermektedir. Yılmaz E.(2006) ve Aksoy(2009) tarafından yapılan çalışmalar ise erkeklerin güven algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşarak araştırma bulgularıyla benzer sonuçlar göstermektedir.

Çalışanların medeni durumlarının örgütsel güven algılarına etkisine ilişkin analiz sonuçlarına göre; evli öğretmenlerin paydaşlara güven algılarının önemli derecede yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Medeni durum değişkenini Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile de ilişkilendirilebilir. Gereksinim türleri birincil (fizyolojik) ihtiyaçlar, ikincil (sosyal ve psikolojik) ihtiyaçlar olmak üzere iki farklı biçimde sınıflanabilir (Balcı, 1992). Birincil ihtiyaçlarının çoğunu gidermede birbirine destek olan eşler aynı zamanda sevme, sevilme gibi ikincil ihtiyaçlarını da karşılamış olabilecek ve daha çok güven duymaya eğilimli olabileceklerdir. Medeni durum değişkeninin müdür yardımcılarının örgütsel güven algılarında ise dikkate değer farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum müdür yardımcılarındaki güven algısının öğretmenlere oranla daha sabit olmasından kaynaklanabilir.

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin güven algılarının genç yaşlarda ve ileriki yaşlarda daha yüksek olduğuna, orta yaşlarda ise önemli düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında öğretmenlerin veli ve öğrenciye ilişkin güven algılarının etkili olduğu gözlenmiştir. Örgütsel güven zaman içinde değişim gösteren dinamik bir olgudur (Demircan ve Ceylan, 2003 akt. Altuntaş, 2008). Öğretmenlerin 21-30 yaşlarında iken paydaşlara güven algısının yüksek olduğu, ancak belirli bir süre sonrasında öğrencinin yalan söylemesi, velinin verdiği sözleri tutmaması gibi olumsuz deneyimler ile bu güven algısının 31-40 yaş aralığında önemli düzeyde azaldığı ve edinilen deneyimler sonucu 41-50 yaş aralığında tekrar güven algısının oluşmaya başladığı sonucuna ulaşılabilir. Müdür yardımcılarında ise güven algısının yaşa bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre güven algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Güven algısının eğitim düzeylerinden bağımsız olarak oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin doğalarında var olan, farklı gelişimsel deneyimlere, kişilik özelliklerine ve kültürel özgeçmişine bağlı güveni büyük olasılıkla etkileyen doğal güven eğilimleri vardır(Ülker, 2008).Öğretmenlerin güven düzeylerindeki farklılık onların doğal güven eğilimlerinden kaynaklanıyor olabilir. Yılmaz E.(2006) tarafından yapılan çalışma sonuçları ise araştırma bulgularından farklı olarak önlisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre güvenin çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı farklılık saptamıştır. Aksoy(2009) tarafından yapılan çalışma ise ilkokul mezunu çalışanların kurumlarına daha çok güvendiği sonucuna ulaşmıştır. Lisansüstü eğitim seviyesine doğru azalan bir güven eğilimi bulgusuna ulaşan Aksoy(2009) bu farklılığı kurumdan beklentilerle açıklamıştır. İlkokul mezunlarının kurumdan beklentilerinin düşük olması sebebiyle güven duydukları, lisans ve lisansüstü mezunlarının ise kurumdan beklentilerinin daha yüksek olmasından dolayı beklentilerinin karşılanamaması sonucu güven seviyelerinin düşük olduğu yorumunda bulunmuştur.

Öğretmen ve müdür yardımcılarının güven algıları üzerinde kıdemlerinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Güven algıları öğretmenler için yaşa bağlı olarak değişiklik göstermekte iken kıdemlerine bağlı olarak değişmemektedir.Aksoy(2009) yapmış olduğu çalışma sonucunda 15 yıldan fazla tecrübeye sahip çalışanların güven düzeyinin düşük, 6-10 yıl arası tecrübeye sahip olanların ise en yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.Tecrübe arttıkça güvenin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Okul türüne göre yapılan analizlere göre yöneticiye güven, meslektaşına güven ve toplam güven algısında önemli derecede SML'de çalışan öğretmenlerin güven düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mishra ve Morrissey (1990)'e göre örgüt içinde güvenin sağlanmasına etki eden dört faktör bulunmaktadır. Bunlar, açık iletişim, karara katılım, bilgi paylaşımı, duygu ve algıların doğru paylaşımıdır (Ülker, 2008). Bu sonuçların oluşmasında sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul yerine uygulama hastanelerinde eğitim vermesinin etkisi olduğu

söylenbilir. SML’de çalışan öğretmenlerin çok fazla bir arada bulunamaması meslektaşlara güvenin anlamlı düzeyde azalmasına neden oluyor olabilir.

Müdür yardımcılarının güven düzeylerine çalıştıkları okul türünün anlamlı bir etkisi olmamakla beraber yöneticiye güven, paydaşlara güven ve genel güven algılarının en düşük olduğu okul türü KML olmuştur. Müdür yardımcılarında meslektaş güven algısının en düşük olduğu okul türü ise İHL’dir. Bu sonucun oluşmasında İHL’nin ne tam olarak bir meslek lisesi ne de tam olarak bir düz lise olmamasının etkisi olabilir.

Öğretmen ve müdür yardımcılarının uzun süre aynı okulda çalışması sonucunda buldukları okuldaki yönetici, meslektaş ve paydaşlara duydukları güvenin daha yüksek olması beklenirken öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süreleri güven algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Benzer şekilde ve müdür yardımcılarının buldukları okuldaki çalışma süreleri ile güven düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demircan ve Ceylan’a (2003) göre güven başlangıç döneminden sağlamlaştırma ve çözümleme dönemlerinden oluşan bir döngüde sürekli değişim göstermektedir (akt. Altuntaş, 2008). Her iki değişkenin güven düzeyleri üzerindeki etkisi incelendiğinde ortaya çıkan sonuçların güven düzeyinin zaman içerisinde sürekli olarak değişim gösteren bir olgu olmasından kaynaklandığı belirtilebilir.

Çalışan sayısının yüksek olduğu okullarda meslektaş güven alt boyutunda önemli düzeyde farklılık saptanmıştır. Kurumlarda çalışan öğretmen sayılarının yöneticilere güven, paydaşlara güven ve güven algısı toplamında anlamlı bir farklılık yaratmadığı gözlemlenmiştir. Örgütte çalışan sayısının artması sonucu güven düzeyinde azalmanın olması beklenen bir durumdur. Öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda meslektaş duyulan güven algısının artırılabilmesi için öğretmenlerin birlikte vakit geçirebileceği, dinlenebileceği öğretmenler odasından farklı ortamların oluşturulması yararlı olacaktır. Bu ortamlar öğretmenlerin birbirleriyle daha yakın iletişim kurabilmesine olanak sağlayabilecektir. Aktuna’ya (2007) göre bilgilendirme ve eşgüdüm için yapılan toplantıların haricinde eğlence geceleri, piknikler, yemekler vb. biçimsel olmayan sosyal faaliyetler örgüt içinde kurumsallaşmaya yardımcı olacaktır (akt. Tokgöz, 2012). Paylaşılan değerlerin ve

amaçların artması belirsizliği azaltır (Ülker, 2008). Öğretmen sayısının düşük olduğu okullarda meslektaşlara ve yöneticiye duyulan güvenin yüksek olması bu okullardaki yatay ve dikey iletişimin daha etkili şekilde işliyor olmasına dayandırılabilir. Mishra güven modelinin açıklık boyutuna göre paylaşılan bilginin miktarının ya da doğruluğunun bir önemi yoktur. Önemli olan uygun ve samimi biçimde iletiliştir (Tokgöz, 2012). Özer ve arkadaşlarının (2006) araştırma sonuçlarına göre güven algısı okuldaki toplam öğretmen sayısı değişkenine göre, meslektaşlara güven alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, meslektaşlara güven alt boyutunda, güven düzeyinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda veli ve öğrenciye duyulan güvenin az olmasında da paydaşlar ile yaşanan olumsuz davranışlara karşı öğretmen ve idarecilerin birlikte hareket ediyor olması gösterilebilir. Öğretmen sayının az veya fazla olmasının müdür yardımcılarının güven algılarında önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz E.(2006) tarafından yapılan çalışmada öğretmen sayısı az olan okullarda çalışanlara duyarlılık ve yöneticiye güven alt boyutlarında öğretmen sayısı fazla olan okullara göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin haftalık toplam ders saatleri öğretmenlerin okulda buldukları süreyi, öğretmenin öğrenci ile ne kadar etkileşime girebildiğinin gözlemlenebilmesi açısından önemli bir değişkendir. Ancak, analiz sonuçlarına göre haftalık ders saatinin örgütsel güven algısı üzerinde önemli bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların hizmet alanları esas alındığında müdür yardımcılarının güven algılarının öğretmen ve alan şeflerine kıyasla önemli derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve genel güven algısının en düşük olduğu hizmet alanı öğretmenlerdir. Alan şefleri kendi bölümleriyle ilgili iş ve hizmetleri yürütmekten, bölüm öğretmenleri arasında iş yükünün dağıtımını yapmaktan sorumludurlar. Bu açıdan bakıldığı zaman alan şefleri yöneticilere daha yakın ilişkiler kurmak zorundadır. Alan şefleri hiyerarşi olarak bölüm öğretmenleri ile yöneticiler arasında yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığı zaman duydukları güven algısının müdür yardımcılara yakın olması gayet

doğaldır. Müdür yardımcılarının genç yaşlardan ileriki yaşlara kadar önemli derecede değişme olmaksızın öğretmen ve alan şeflerinden daha yüksek güven algılarına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların meslek dersi öğretmeni olma ya da olmama değişkenine bağımlı olarak yapılan analiz sonuçları meslek dersi öğretmenlerinin veli ve öğrenciye güven algılarının meslek dersi öğretmeni olmayanlara kıyasla önemli düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde güven algısının iyilikseverlik, yetkinlik ve doğruluk ile ilgisinin olduğu görülmektedir (Demir-Engizek, 2011). Polat'a (2009) göre ise düzenli iletişim bilgi temelli güvenin oluşumunu sağlar (Agün, 2011). Meslek dersi öğretmenlerinin öğrenciye dersi anlatmaktan çok uygulama sürecinde öğrenciye yardım etmesi, derste uygulama süresince bir işi yapabilme yetkinliği sergilemesi, öğrencilerin kabul edebileceği ilkeler doğrultusunda davranmasına ve daha fazla etkileşim ve iletişim içerisinde bulunmasının paydaşlara güven düzeyinin farklılığını ortaya çıkardığı ileri sürülebilir. Bu sonuç, meslek dersi öğretmeni olmayanların da öğrenciler ile kuracakları yakın iletişim sonucunda öğrencilere yönelik güven düzeylerinin artmasına fayda sağlayabileceğini göstermektedir.

Örgütsel güven konusu üzerine yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermektedir. Güven üzerinde ortak tanıma ulaşılamamış bir kavramdır, ancak risk, belirsizlik ve savunmasızlık içerir. Güvenin oluşturulması ve geliştirilmesi zor bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun zamandır birlikte çalışan veya ortak deneyimlere sahip olan çalışanların hem sosyal hem de iş yaşamında bir arada olan kişiler arasında özdeşleşmeye dayalı güvenden söz edilebilir (Yücel, 2006). Güvenin kolay yoldan oluşturulması benzer geçmişlere sahip çalışanların aynı grupta yer alması ile sağlanabilir. Ayrıca kurum tarafından sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve çalışanların birlikte vakit geçirebilecekleri sosyal ortamların kurum içerisinde oluşturulması meslektaşlara güven alt boyutunu etkileyebilecektir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Çalışma ortamında örgütsel güvenin başlatıcısı konumunda olan yöneticidir, yöneticinin çalışanların da görüşlerini alarak oluşturduğu herkes için geçerli kuralların oluşturulması örgütsel güvenin oluşumuna yardımcı olabilecektir.
- Çalışanlara adil bir şekilde uygulanan ödül ceza sisteminin oluşturulması sağlanmalıdır. Çalışanların kuruma ve yönetime olan güvenini arttıracaktır.
- Okul müdürünün yönetsel davranış sergilemeleri yerine liderlik davranışı sergilemeleri yönetime olan güveni arttıracaktır. Okul müdürünün çalışanlara karşı kişisel dürüstlüğü göstermesi onların güven düzeyinin artmasına neden olacaktır.
- Çalışanların ortak kullandıkları ve herkesin kullanımına açık, sistem kaynakları (fotokopi makinesi, bilgisayar, internet vb.) oluşturularak çalışanların paylaşımında bulunmaları, daha yakın etkileşimde bulunmaları sağlanabilir.
- Dinlenme mekanları oluşturularak, spor faaliyetleri ve sosyal faaliyetler, yemek ve eğlence geceleri düzenlenerek çalışma arkadaşlarının birbirleriyle kaynaşmalarına sağlanarak çalışanların birbirlerine duydukları güven düzeyinin gelişimi gerçekleştirilebilir.
- Özellikle orta yaş grubu öğretmenlerinin öğrenci ve velilerle birlikte toplantı ve ders dışı etkinliklere, gezi ve aktivitelere katılımları sağlanarak veli ve öğrenci ile öğretmenlerin iletişiminin geliştirilmesi yoluyla paydaşlara güven düzeyi arttırılabilir.
- Kurum içerisinde etkili bir dikey iletişimin kurulması ile çalışanlar öneri ve şikayetlerini doğrudan yöneticiye iletebilir, yöneticinin duyurularını daha sağlıklı bir biçimde çalışanlara iletilmesi sağlanabilir. Bu durum birçok belirsizliğin ortadan kaldırılmasına etki eder. Sağlıklı işleyen bir yatay iletişimin kurulması ile de çalışanlar arası etkileşimlerin artması sonucu güven düzeylerinde artış gözlenebilir.
- Çevresine güven duymayan veya çevresindeki kişilerin güvenini kazanamayan öğrenciler ile görevlendirilmiş öğretmenlerin ilgilenmesi, yakın

etkileşimde bulunması sonucu öğrencinin başta kendine güveni ve çevresine hissettirdiği güven düzeyinde artış sağlanabilecektir.

- Veli ve öğrenciye yönelik güven algısının arttırılabilmesi için okullarda veli görüşme saatleri planlanabilir, öğretmenlerin velilere duydukları güvenin düşük olmasının sebebi velinin sadece öğrencinin notlarıyla ilgili kaygısından dolayı okula gelmesinden kaynaklanabilir.
- Velilerin öğretmenlerle daha sık görüşebilmeleri için uygun ortamlar organizasyonlar oluşturulabilir.
- Öğrencilere duyulan güven algısının arttırılabilmesi için genel anlamda davranışlarıyla güven telkin etmeyen öğrencilerden sorumlu öğretmenlerin belirlenmesi bir yöntem olarak seçilebilir. Kişiy gösterilen ilgi ve özen sonucunda bu kişiy karşı hissedilen duygusal güven gelişir (Gök, 2011). Belirli öğrencilerden sorumlu öğretmenler aracılığı ile gösterilen yakın ilginin sonucunda öğrenci öğretmen arasındaki güven ilişkisinin gelişmesi sağlanabilir. Ayrıca öğrenci davranışlarında kalıcı değişiklik sağlanabilmesi sonucu bu öğrenciler çevrelerinde daha güvenilir olarak kabul görmeye başlayabilirler.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Örgütsel güven konusunda araştırma yapmayı planlayanlar çalışma konusu olarak meslek liselerinde örgütsel güven ve örgüt iklimi ilişkisi, örgütsel güvenin yükseköğretime geçiş sınavı başarısına etkisi, meslek liselerindeki öğrenci ve velilerin güven algıları, öğrencilerin güven duygusunun ders başarılarına etkisi konularını çalışma konusu olarak seçilebilir. Bu betimsel özellikteki çalışmanın benzeri deneysel olarak yapılabilir. Araştırma meslek liselerinde yapılmıştır benzer bir araştırma mesleki teknik eğitim merkezlerinde yapılabilir. Araştırma katılımcıları olarak öğretmenler seçilmiştir, benzer bir çalışma öğrenciler ve velileri ile de gerçekleştirilebilir. Bu çalışma sonuçları örgütsel güven ile ilgili yapılacak olan başka çalışmalara yol gösterici olması bakımından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agün, H. (2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, M. (2009). İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması Ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alptekin, K. and S. Demirel (2012). Çalışma Hayatı. <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayati.htm> (20 Eylül 2012).
- Altun, G. (2010). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altuntaş, S. (2008). Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel - Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. **Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Sayı 9: 1-13.(Güz 2002).
- Balcı, E. (1992). **Ödüller Güdülenme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri** Ankara: Adım Yayıncılık Ltd. Şti.

- Başaran, S. (2011). Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Güven Algılarının Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgiç, Ö.(2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Küçükçekmece Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Börü, D. (2001). **Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım**. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. (24-26 Mayıs 2001). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Börü, D. İslamoğlu G. ve Birsal M. (2007). Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması. **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi** Cilt:7 Sayı:27: 49-59. (Ocak 2007).
- Çelik, İ. A. (2004). Güveni Oluşturan Yapı Taşları. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinel, E. (2008). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen, M. (2007). İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çubukçu, K. (2010). Örgütsel Güven Kavramının Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama) Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Demir-Engizek , S.(2011). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı; Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinç, S. (2007). Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durdağ, F. M. (2010). Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erarslan, L. (2004). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**. Sayı:1 (2004).
- Gök, S. G. (2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halis, M. Gökgöz, S. Yaşar, Ö.(2006). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. **Alatoo Academic Studies Dergisi**. Cilt:1, Sayı:1
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. **Academy of Management Review**, Cilt:20, Sayı:2 : 379-403.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kartal, S. E. (2010). Genel Liseler İle Mesleki ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınc, A. Ç. (2010). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öğütveren, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Ağ düzenekleri İçerisindeki Analizi: Küçük İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, M. F. (2008). Güven, Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım. **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi** Sayı:15.(Ekim 2008).
- Özen İşbaşı, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalet İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, N., Hasan D., Mehmet Ü., Melike C. 2006. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. **Ege Eğitim Dergisi**. Cilt:7, Sayı:1 : 103-124.
- Paker, N. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.

Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TDK, (2012). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr> (17 Kasım 2012).

Terekli, G. (2010). Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tokgöz, E. (2012). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Toplu, D. (2010). Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modeller. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. 93-118. (Aralık 2007).

Uzbilek, A. (2006). Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ülker, G.(2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Sayı:16 188-208.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi** Sayı 14: 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 11: 69–80.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. **Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi** Cilt: 19 Sayı:1: 113-132.
- Yücel, P. Z. (2006). Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, F. (2009). Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER**Ek-1 Anket Formu****Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Anketi**

Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışması, Meslek Liselerinde Örgütsel Güven Algısının Demografik Değişkenler Açısından Analiz Edilmesi amacıyla hazırlanmış bilimsel bir çalışmadır. Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Anketin başarıyla tamamlanabilmesi için anketteki tüm soruların eksiksiz olarak doldurulması büyük önem taşımaktadır. Ankete verilen cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Anket üzerine ad, soyad veya kurum adını yazmayınız.

Değerli vaktinizi ayırarak destek olduğunuz için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hakan ÇINTAY

Dokuz Eylül Üniv.- Eğitim Bilimleri Enst.

Eğt. Yönetimi ve Denetimi Y.Lisans Öğr.

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz	() Erkek () Kadın
Medeni Durumunuz	() Bekar () Evli
Yaş Grubunuz	() 21-30 yaş () 31-40 Yaş () 41-50 Yaş () 51 ve üstü
Pozisyonunuz	() Öğretmen () Alan Şefi () Müdür Yardımcısı
En Son Bitirdiğiniz Eğitim Kurumu	() Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü
Branşınız	() Yabancı Dil () Sosyal Bil. () Fen Bil. () Matematik () Türk Dil. ve Ed. () Rehberlik () Güzel Sanatlar () Meslek Dersleri () Diğer
Toplam Hizmet Süreniz	() 10 yıl veya daha az () 11-20 yıl () 21 yıl ve üstü
Bu Okuldaki Hizmet Süreniz	() 5 yıl veya daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri
Haftalık girdiğiniz toplam ders saatiniz	() 1-10 arası () 11 –20 arası () 21-30 () 31 ve üstü
Okul Türü	() Endüstri Meslek Lisesi () Kız Meslek Lisesi () Ticaret Meslek Lisesi () Sağlık Meslek Lisesi () İmam Hatip Lisesi
Okulunuzdaki toplam öğretmen sayısı	() 30'dan az () 31-50 arası () 51 ve üstü

BÖLÜM II – ÖLÇEK MADDELERİ

Örgütsel Güven Ölçeği	HIÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN
1. Okulumun müdürüne güvenirim.					
2. Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.					
3. Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.					
4. Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.					
5. Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.					
6. Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.					
7. Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.					
8. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.					
9. Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.					
10. Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.					
11. Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.					
12. Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.					
13. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.					
14. Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.					
15. Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.					
16. Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.					
17. Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.					
18. Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.					
19. Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.					
20. Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.					
21. Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.					
22. Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.					

Ek-2 Araştırma İzini



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/195531

13/03/2013

Konu: Hakan ÇINTAY'ın Araştırma İzni

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
İZMİR

- İlgi: a) MED Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 12/02/2013 tarih ve 310 sayılı yazısı
c) 13/03/2013 tarih ve 12018877/604.01.02/194143 sayılı Valilik Onayı

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hakan ÇINTAY'ın "Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüze bağlı ekli listedeki okulların öğretmenlerine uygulaması ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Dr. Yurdağül ARIKAN
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
- 3- Taahhüt Formu (1 sayfa)
- 4- Uygulama Okul Listesi (1 sayfa)
- 5- Onaylı Veri Araçları (2 sayfa)

**GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI
ASLI İLE AYNI DİR**

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5'inci maddesi gereğince güvenli elektronik imz ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evrak.muh.gov.tr> adresinden 3465-2d2f-3eeb-b578-d44a kodu ile yapılabilir.

Hükümet Konağı C. Blok Kat:8 Strateji Geliştirme Bördü No:1 Kat:12Mflr.
Elektronik A.Ş. e-imz.meb.gov.tr
e-posta: e-isy@meb.gov.tr

Tel: (0 312) 437 21 10
Faks: (0 312) XXX XXX XX