****

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI VE**

**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULA VE YÖNETİME GÜVEN DUYGULARINI ETKİLEYEN YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI**

**Hasan EKİNCİ**

**DENİZLİ** **-2018**

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI VE**

**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULA VE YÖNETİME GÜVEN DUYGULARINI ETKİLEYEN YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI**

**Hasan EKİNCİ**

**Danışman**

**Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Hasan EKİNCİ tarafından hazırlanan **“**İlkokul Öğretmenlerinin Okula ve Yönetime Güven Duygularını Etkileyen Yönetici Davranışları**”** başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun …./…./2017 tarih ve ………….. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

iii

**TEŞEKKÜR**

 Proje çalışmamın planlama, araştırma, yürütme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yaralandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, çalışma ve dürüstlüğü ile 1994 yılından beri örnek aldığım, öğretim görevlimiz ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN’e,

 Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım bütün öğretim görevlilerimize,

 Proje hazırlama aşamasında bana destek veren öğretmenlerimize,

 Teşekkür ederim.

iv

**ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez/proje yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında;

• Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

• Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

• Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,

• Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,

• Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,

• Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Hasan EKİNCİ

v

**ÖZET**

“**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULA VE YÖNETİME GÜVEN DUYGULARINI ETKİLEYEN YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI”**

**Hasan EKİNCİ**

**Tezsiz Yüksel Lisans Projesi,**

**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**

**Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı**

**Proje Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

**Ocak 2018, 49 Sayfa**

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okula ve yönetime güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Yapılan bu araştırmaya Denizli İli Merkezefendi İlçesinde görev yapan 10 ilkokul öğretmeni katılmıştır. Veri toplama aracı olarak; Daboval ve arkadaşlarınca geliştirilen, Kamer (2011) tarafından Türkçeye çevrilen ve Yılmaz (2015) tarafından okullara uyarlanan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven Boyutuna ait kısmındaki, ölçülen konu ile ilgili hazırlanan sorular, gerekli inceleme ve düzeltmelerden sonra araştırmacı tarafından geliştirilerek, açık uçlu sorulardan oluşan, yarı yapılandırılmış bir görüşme formu haline getirilmiş ve araştırmada bu form kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise “betimsel analiz” yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okula ve yönetime güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarının bulgularına ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenleri; önerileri ve sorunlarının kurum müdürünce dinlemesi, almış oldukları sorumluluklarda kendilerine güvenmesi ve kendilerinden bilgi saklamaması ve kendilerinin kurum müdürüne rahat ulaşılabildiği takdirde yöneticilere karşı yüksek düzeyde güven duydukları, öğretmenin işyerine katkısı ile ilgili olarak kurum müdürünün destek olması konusunda orta düzeyde güven duygusuna sahip oldukları, okul müdürünün öğretmenlere karşı adil, objektif, açık, dürüst ve samimi davranmadıkları ve bu duruma karşı düşük düzeyde güven duydukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, Öğretmen, Okul Müdürü, Güven

vi

**ABSTRACT**

**"Manager Behavior Affecting The Sense Of Trust Towards School And Administration Of Primary School Teachers"**

**Hasan EKİNCİ**

**Master's Without Thesis Project, Department of Education Sciences Educational Administration, Supervision, Planning and Economics**

**Project Consultant:** **Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

The purpose of this research is to determine the opinions of teachers who work in primary schools on managerial behaviors that affect their sense of trust to the school and to the manegement.Ten primary school teachers working in district of Merkezefendi in participated in this research. “Organizational Trust Scale for Schools”, developed by Daboval and et al. translated into Turkish language by Kamer and adapted to schools by Yılmaz, was used as data gathering tool. The questions related with the “Trust to the Manager” dimention under Organizational Trust Scale for Schools were developed as a a semi-structured interview form by the researcher after the necessary examinations and corrections and and this form was used in the research. In the analysis of the data, "descriptive analysis" method was used. Findings of managerial behaviors affecting teachers' trust to to the school and management have been reached in the research. The research concluded that Primary school teachers have a high degree of trust to the managers if the managers are transparent and take their proposals into account, trust their stuff about their responsibilities and can easily be reached by the institutional staff and that they have a moderate sense of trust in the support of the institutional staff in relation to the teacher's contribution to the workplace and low degree of trust when they are not treated fairly, objectively, openly, honestly and sincerely by the school manager.

**İÇİNDEKİLER** vii

PROJE ONAY SAYFASI....……………………...…………………………………….…..ii

TEŞEKKÜR……………….…………………………………………………...…………..iii

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.…………….….………….…………………..……………...iv

ÖZET…..…………………...…………………………………………...…………………..v

ABSTRACT…………………………..……………………………………………………vi

İÇİNDEKİLER ………………………………………………………...…………….……vii

TABLOLAR DİZİ………………………………………………………………….......…..ix

BİRİNCİ BÖLÜM:GİRİŞ……………………………………………...……….……..……1

 1.1. Problem Durumu ………………..……………………..….………………….…...….2

1.1.1. Alt Problemler …………………………………..……...…………...……….4

1.2. Araştırmanın Amacı ……………………………….…..………..………...…………..5

1.3. Araştırmanın Önemi ………………………………………...…...……...………….....5

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları..………………………………...…………...……………..5

1.5. Araştırmanın Sayıltıları……………………………………..……...…...……………..6

1.6. Tanımlar………………………………………………..….....…………...…….……..6

İKİNCİ BÖLÜM:ALAN YAZI TARAMASI ………………..……..………...……………7

2.1. Güven…………………………………………………………………………………..7

 2.1.1.Güven Kavramı…………………..……………………..………………………..7

 2.1.2.Güven Tanımı ve Önemi……………………………….………………………...8

 2.1.3.Güven Türleri…………………………………...…….………………...……….9

 2.1.4.Kişilerarası Güvenin Boyutları…………………..…..…………..……..….……10

 2.1.4.1.Yetkinlik……………………………………….…...…………..….………10

 2.1.4.2.Açıklık……………………………………….…..…………….…..……...10

 2.1.4.3.Yardımsverlik……………………………….…....……………...………..10

 2.1.4.4.Güvenirlik………………………………….…….…..………...………….11

 2.1.4.5.Dürüstlük………………………………….……..…………...…………...11

2.2. Örgütsel Güven……………………………………….…….…………….………….11

 2.2.1. Örgütsel Güven Tanımı…………………………………….……………..…….12

 2.2.2.Örgütsel Güvenin Önemi………………………………..…….…………...…….12

 2.2.3.Örgütsel Güvenin Boyutları…………………………..…….……………..…….13

 2.2.3.1.Kuruma Güven………………………………...…..………………...……..13

 2.2.3.2.Yöneticilere Güven……………………………..…..………...….……..….14

 viii

2.2.3.3.Çalışanlararası Güven……………………………..………………………...…..…15

 2.2.4.Örgütsel Güvenin Sonuçları……………………………….………..…..……...…15

2.3. Eğitim Örgütlerinde Güven………………………………………...…….….….….15

 2.3.1.Okulda Örgütsel Güvenin Oluşması……………….………..……………...…….16

 2.3.2.Öğretmenler ve Örgütsel Güven………………………..…………….….….……17

 2.3.2.1.Okul Yöneticisine Güven…………………………….……….…….……..17

 2.3.2.2.Meslektaşlara Güven………………………………....………………...….18

 2.3.2.3.Okula Güven………………………………………....….…………...….....18

 2.3.2.4.Öğrenci ve Velilere Güven……………………….………………….….…18

2.4. İlgili Araştırmalar…………………….……………………….….………..…...…19

 2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar………………………….……….……..…….19

 2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar……………………….……........……...….22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:YÖNTEM……………………………….…...……………..…..……23

3.1. Araştırmanın Modeli..……………………………………………………..…...…..….23

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi …………………………….…………..………....24

3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri…………………………………….…….……..…..25

3.4. Verilerin Analizi…………………………………………………..………..…....…....25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:BULGULAR ……………………………..…………...………...27

4.1.1.Alt Probleme İlişkin Bulgular…………….……………….….………..………........28

4.1.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular…………….………..….……………….……. 29

4.1.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular…………….………………….……………...31

4.1.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular…………….…...…….……….….…….….32

4.1.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular……………………………………….…........33

4.1.6.Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular…………………….……..….………..........…34

4.1.7.YedinciAlt Probleme İlişkin Bulgular………………………....……..…….….…….35

4.1.8.Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular…..…………………….…….….….....……36

4.1.9.Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular…………….…………………………….37

4.1.10.Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular..……………………..……………….....….38

BEŞİNCİ BÖLÜM : SONUÇ VE ÖNERİLER:……………………..……........................40

5.1. Tartışma ve Sonuçlar……………………………………………………….…...…40

5.2. Öneriler…………….……………………………………………...……………….44

KAYNAKLAR……..…………………………………………….………………………..46

EKLER……………..……………………………………………………………………...50

 ix

GÖRÜŞMEDE KULLANILAN SORULAR…………….…….………………...………..51

ÖZGEÇMİŞ …………………………………………………..……………….…… ….. 52

TABLOLAR DİZİ

Tablo 4.1.1.………………………………………………………………………................…….29

Tablo 4.1.2…………………………………………………………..……............………..30

Tablo 4.1.3…………………………………………..……………………............………..31

Tablo 4.1.4………………………………………………………………….……………..32

Tablo 4.1.5…………………………………………………………..........………………..33

Tablo 4.1.6………………………………………………….……………………………..34

Tablo 4.1.7…………………………………………………………………………………35

Tablo 4.1.8…………………………………………………………………………………36

Tablo 4.1.9………………………………………………………………………………....37

Tablo 4.1.10………………………………………………………………………………..38

#  I.BÖLÜM

#  GİRİŞ

 Toplumsal yaşamda bireylerarasında güvene dayalı ilişkilerin kurulması, insan yaşamını daha anlamlı kılar. İnsanlar arasında olumlu iletişimin ve sosyal ilişkilerin temelinde güven yatar. Örgütlerde de çalışanların kendilerine ve diğer çalışanlara güvenmesi, örgütün amaçlarına ulaşmasında önemlidir. Güven, örgüt içinde çalışanlar ve gruplar arasında işbirliğini güçlendiren etkili bir unsurdur. Bu nedenle örgütlerin etkililiğinin ve verimliliğinin sağlanmasında güven önemli yer tutar. Güven kişinin karşısındakinin maksadına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerine duyduğu itimat olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda güven, kişiler arası ilişkilerdeki atmosferi açıklayan kritik bir veri olarak görülmektedir. Bireysel ve toplumsal yaşamda güven dinamik bir yapıdadır. Çünkü insanlar güven ya da güvensizlik nedeniyle ilişkilerini değiştirebilmektedir Örgütsel güven; çalışanların birbirlerinin ve yöneticinin yeterliklerine, örgütte adil, hoşgörülü ve etik ilkelere bağlı kararlar alma ve uygulama sürecine olan inancı ifade eder. Bu anlamda örgütlerde güven iki yönlüdür. Birincisi kişinin, yöneticinin ve diğer çalışanların yaptıkları görevlerdeki yeterliklerine duyduğu güven; ikincisi de yöneticinin ve diğer çalışanların sözlerine, dürüstlüğüne, adaletine, samimiyetine ve iyi niyetine duyduğu güvendir (Akt: Memduhoğlu, Zengin, 2011).

Sosyal örgütler olarak okulların amaçlarından biri de hem kendine hem de çevresine güvenen ve güvenilen bireyler yetiştirmektir. Okullardaki güven, sadece çalışanları değil, okulun tüm paydaşlarını etkiler. Özellikle öğrencilerin başarısı da okuldaki güven düzeyinden etkilenir. Okullarda güven duygusunun gelişebilmesi için yönetici, öğretmen, öğrenci, okuldaki diğer çalışanlar ve veliler arasında iyi bir iletişimin ve sağlıklı bir diyalog sürecinin kurulması gerekir. Okulda tesis edilen bu yapı güven duygusunu yaratır ve güçlendirir. Bu nedenle okullarda güvenin havasının hakim kılınmasında yönetici belirleyici role sahiptir. Okullarda çalışanlar, yöneticilerin samimiyetine inandıkları ölçüde güven duygusuna sahip olurlar. Bu samimiyet, yöneticinin söylediği sözlerle ve sergilediği davranışlarla kendini gösterir. Butler’e (1991) göre yöneticinin karar, söylem ve eylemlerinde tutarlı davranışlar sergilemesi, verdiği sözü tutması, yeterlik sahibi, adaletli, dürüst ve açık olması, çalışanların güvenini arttırır. Okullarda güveni yıkan unsurlar arasında yöneticinin verdiği vaatleri yerine getirmemesi önemli yer tutar. Buna göre okullarda yöneticilerin yeterlik sahibi olması, kararlarında ve uygulamalarında tutarlı davranışlar sergilemesi, adaletli ve dürüst olması, yeni düşüncelere açık olması, verdiği sözü tutması, açık olması, çalışanlara duyarlı olması ve yetki paylaşması çalışanların okula güvenini arttırır (Memduhoğlu, Zengin, 2011).

 Bu çalışma ile okullardaki yöneticilerin çalışanlarına karşı göstermiş oldukları yönetici davranışları incelenecek ve kurumun daha etkin ve verimli hale getirilebilmenin yolları aranacaktır.

 **1.1. Problem Durumu:**

Güven, insan ilişkilerinin sürdürülmesinde gerekli olan en temel duygulardan biridir. İnsanlar arasında sağlıklı ilişkilerin kurulabilmesi için bireylerin duygu ve düşüncelerini açabilme güvencesinin olması gerekir.

Toplumun işlevini sürdürebilmesi için güven en gerekli unsurlardan biridir. Hızlı teknolojik gelişmeler, toplumsal yapıda meydana gelen değişimler, karmaşık ve kalabalık örgüt yapıları genelde insan ilişkilerinde, özelde ise bu ilişkilerin dokusunu oluşturan güven örüntüsünde değişmelere neden olmaktadır (Artuksi, 2009, 1).

Kişisel ilişkilerin en kritik öğesi ve belirleyicisi olan güven, yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve buna bağlı olarak da organizasyonların yeniden yapılanma hareketleri neticesinde önem verilen bir konu haline gelmiştir (Zorlu Yücel, 2006, 1).

Güven bireyler arası ilişkilerin en önemli unsurlarından biri olmasının yanı sıra, örgütsel yaşamda da çok önemli bir yere sahip olmuştur (Yücel ve Kalaycı, 2009, 114-116).

Güven, örgütlerin varlıklarını devam ettirerek gelişmeleri için aranan unsur haline gelmiştir. Örgüt çalışanları arasındaki güven, çatışmayı azaltırken, kararlara katılımı artırmaktadır. Küresel iş dünyası koşullarında güven, örgütler için bir zorunluluk haline gelmektedir. Örgütler birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip oldukları takdirde, uluslararası düzeyde rekabet edebilir ve örgüt için olumlu sonuçlara ulaşabilirler. Örgütsel güvenin olumlu sonuçlarından faydalanabilmek için “örgütsel güven” kavramının ve bu kavramın örgüt içinde nasıl kurulup geliştirilmesi gerektiğinin anlaşılması gerekmektedir (Uzbilek, 2006, 1).

Örgütsel güven kavramı değişik biçimlerde ifade edilmektedir. Yaşar (2005,38) örgütsel güveni, “işgörenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi” olarak ifade ederken; Asunakutlu (2002, 5) örgüt içinde tüm üyelerin katılımıyla oluşan psikolojik bir ortam olarak değerlendirmiştir. Tüzün (2006, 30) ise, örgüt içinde oluşan güven iklimi olarak tanımlamıştır. Literatürde, güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğu fakat uzun ve özverili çabalar gerektirdiği, kısa vadede yaratılamadığı konusunda fikir birliğine varılmıştır. Etkin faaliyet gösteren örgütler için kişiler arası ve örgüt içi güvenin geliştirilmesi ve arttırılması oldukça önemlidir. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve vizyon yaratmak sadece geniş tabanlı bir örgütsel güven yaratılarak başarılabilir. Kişiler arası güven iki yönlü bir süreçtir ve örgüt kapsamında birçok ilişkiyi içerir. Bu durumda geniş kapsamda güven oluşturmak, güveni arttırmak veya sağlamlaştırmak oldukça güçtür. Bu nedenle yöneticilerin olumlu örnek oluşturmak için özverili olmaları ve sorumluluk taşımaları gerekir (Demircan ve Ceylan, 2003, 139-140).

İş yaşamında örgütsel başarının artırılması, etkiliğin ve verimliliğin yaratılması büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde etkililiğin ve verimliliğin, örgüt üyelerinin yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer paydaşlara güven düzeyleri yükseldikçe artması beklenmektedir. Güvenin yetersizliği, beklentilerin gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir (Asunakutlu, 2002, 55).

Eğitim örgütlerinde de başarının sağlanması için örgütsel güven önemli bir yere sahiptir. Eğitim örgütleri olan okulların etkili ve verimli olabilmesi için, genelde eğitimin, özelde ise okulun amaçlarının gerçekleştirilebilmesi ve öğrencilerin verimli bir şekilde öğrenim görebilmeleri için, tüm okul paydaşlarının uyum ve işbirliği içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum ise okul içi ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Bireyler arasında ya da okul içinde var olan güven ya da güvensizlik düzeyi, bu ilişkilerin niteliğini belirleyen temel unsurlardandır (Özer ve diğerleri, 2006, 107).

Yerli literatürde örgütsel güven kuramı ile ilgili teorik alt yapının tam anlamıyla oluşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye’de örgütsel güven üzerine birçok araştırma yapılmasına rağmen, eğitim örgütlerindeki örgütsel güven düzeyini belirlemeye yönelik sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır.

Bu bağlamda bu çalışma; resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerine olan güven düzeyini belirleyerek örgütler için önem taşıyan güven kavramını açıklamayı, bu sayede yapılacak çalışmalara yol göstermeyi ve güveni arttırmayı amaçlayan bir araştırmadır.

Genel olarak aşağıdaki madde araştırmanın problem kısmını oluşturmaktadır;

**Problem Cümlesi**

Denizli İli Merkezefendi İlçesinde çalışan ilkokul öğretmenlerinin okula ve yönetime güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarına ilişkin görüşleri ve çözüm önerileri nelerdir?

**1.1.1 Alt Problemler**

 Araştırmanın problemine cevap vermek amacıyla aşağıdaki alt problemler geliştirilmiştir:

1.İlkokul öğretmenlerinin okul müdürüne ulaşabilmelerine ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin okul müdürüne ulaşabilmenin ya da ulaşamamanın kendilerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

2.İlkokul öğretmenlerinin önerilerinin okul müdürünce dinlenmesine ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin, okul müdürünce önerilerinin dinlenmesi ya da dinlenmemesinin kendilerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

3.İlkokul öğretmenlerinin problemleriyle okul müdürünün ilgilenmesine ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin, problemleri ile okul müdürünün ilgilenmesi ya da ilgilenmemesinin kendilerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

4.Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesine ilişkin ilkokul öğretmenlerinin görüşleri nelerdir? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesinin, ilkokul öğretmenlerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

5. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün açık ve dürüstlüğüne ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin okul müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmamasının kendilerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

6. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin kendileriyle olan ilişkilerinde samimiyetine ilişkin görüşlere nelerdir? Öğretmenlerin okul müdürünün kendileriyle ilişkilerinde samimi olması ya da olmamasının kendilerinin okula ve yöneticilere güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

7. İlkokul öğretmenlerinin işyerine katkısı konusunda okul müdürünün destek olmasına ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin iş yerine katkısı konusunda okul müdürünün destek olması ya da olmamasının kendilerinin okula ve yöneticiye güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

8. İlkokul öğretmenlerinin işle ilgili sorumluluklarda ve görevlerde okul müdürünün kendilerine güvenmesine ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin okul müdürünün işleri ile ilgili sorumluluklarda ve görevlerde kendilerine güvenmesi ya da güvenmemesinin okula ve yöneticiye güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

9. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün okulun hedeflerine ulaşılması için kendilerini araç olarak mı insan olarak mı gördüğüne ilişkin görüşleri nelerdir? Öğretmenlerin okul müdürünün kendilerini okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesinin okula ve yöneticiye güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

10. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün faydalarına olacak bilgileri saklamasına ilişkin görüşleri nelerdir? Okul Müdürünün öğretmenlerin faydasına olacak bilgileri saklaması ya da saklamamasının okula ve yöneticiye güven duygusu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

# 1.2.Araştırmanın Amacı

# Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin okula ve yönetime güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerinin belirlenerek il düzeyinde karar vericiler ile paylaşmaktır.

# 1.3. Araştırmanın Önemi

# Denizli İli Merkezefendi İlçesinde görev yapan öğretmenlerin okula ve okul yönetimine ilişkin güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak, böylece araştırma sonuçlarının başta Milli Eğitim Müdürlüğü ve diğer paydaşlarla paylaşılması çalışmayı önemli kılmaktadır.

# 1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

# Bu araştırma;

# 1. Eğitim Öğretim Yılı ile sınırlıdır.

# 2. Araştırma Denizli ili Merkezefendi İlçesindeki ilkokul öğretmenleri ile sınırlıdır.

# 3. Araştırma yapılan görüşmeler ile sınırlıdır.

# 1.5. Araştırmanın Sayıltıları

# Araştırmanın temel sayıltısı araştırmaya katılan öğretmenlerin soruları samimi olarak cevaplandırmalarıdır.

# 1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

#  Güven: Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat.(Türk Dil Kurunu sözlüğü)

#  İlköğretim Okulu:  Resmî ve özel ilkokul, ortaokul ile eğitim, öğretim, yönetim ve bütçe ile ilgili iş ve işlemleri Din Öğretimi Genel Müdürlüğünce yürütülen imam-hatip ortaokulunu, (MEB, İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 2).

#  Öğretmen: Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak; devletin, Eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan kişi (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1739 sayılı kanun, madde 43).

#  Yönetici: Okulun yönetimini, uygulama ve denetimini yapan, personelin performansını değerlendirerek, astlarına yetki ve sorumluluk devrederek, işlerin daha rasyonel yürümesini sağlayan, ödüllendirilecek personeli tespit eden kişi veya kişiler (MEB, İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 3).

**İKİNCİ BÖLÜM**

**ALANYAZI TARAMASI**

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temeller, alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitim kurumlarında güvenle ilgili araştırmalar yer almaktadır.

**1.1.Güven**

Güven; toplumsal gelişmenin ve refahın yaratılmasında temel belirleyiciler arasında yer almaktadır (Asunakutlu, 2001, 2). Güven duygusu bireye huzur verir, inanç verir, davranışlarının, tepkilerinin ölçülü olmasını sağlar. Güven sağlıklı bir toplum oluşturmanın ve sağlıklı bir toplum yaşamının temel ögesidir. Birey, yargı organları başta olmak üzere ülkenin önemli kurumlarına, ülkeyi yönetenlere, bilim adamlarına, kısacası topluma güvenmek ister (Akgüç, 1991, 43).

Bireyler arasındaki sağlıklı bir ilişkinin ve işbirliğinin temeli güven duygusuna dayanır. Bu duygudan yoksun olan bireyler sağlıklı iletişim kuramazlar ve işbirliği yapamazlar (Göknar, 2007,13). İnsanların birbirleriyle sıradan olan temaslarını güçlü tutması, güveni artırmaktadır. Toplumların kalkınmasının ve gelişmesinin temelinde güven duygusu yatar, güven duygusu olmadan sosyal refahın sağlanması mümkün değildir (Bilgiç, 2011, 7).

**1.1.1 Güven Kavramı**

Güven, son dönemde çok sık kullanılan bir kavramdır. Özellikle toplumsal yapıdaki değişimleri, bireylerarası ilişkiler, büyük toplumsal hareketler veya ekonomik ilişkiler temelinde inceleyen ve elde ettikleri sonuçlarla bireylerin toplumu anlama biçimine yön veren araştırmacılar tarafından anahtar kavram olarak kullanılmaktadır (Özen, 2003, 185). Güven, en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olarak algılanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 139, 2003). Güvenin önemi üzerinde fikir birliğine varılmıştır ancak, güven kavramı sosyal bilimciler tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Yaşar, 2005, 34). Güven konusuna sosyal bilimler disiplinlerince farklı bakış açıları getirilmiştir. Bu nedenle herkes tarafından kabul edilen tek bir evrensel güven tanımının geliştirilmesi zorlaşmaktadır. Güven konusunda yapılan çalışmalarda, en sık vurgulanan şey kavramın tanımlanmasındaki güçlüktür (Çetinel, 2008, 5). Bunun asıl nedeni, bireyler arası ilişkiler, yönetsel etkinlik, grup davranışı, ekonomik değişimler, sosyal ve politik istikrar ile farklı kültürleri anlama gibi mikro ve makro düzeydeki birçok süreci açıklamada güvenin anahtar bir kavram olarak görülmesidir (Kalemci, Tüzün, 2007, 93).

Kısacası sosyal, ekonomik ve siyasi olmak üzere birçok alanda yaygın olarak kullanılan bir kavram olması, güveni tanımlamayı güçleştirmektedir (Artuksi, 2009, 12). Ancak böyle bir zorluk yaşanması, güven konusuna araştırmacılar tarafından her geçen gün daha da fazla ilgi gösterilmesine engel olmamıştır. Sonuç olarak, tanımlama ve araştırmasında yaşanan zorluğa rağmen, güven en rutin etkileşimlerde bile birey ve grup davranışlarını belirleyerek, sosyal hayatı kolaylaştırıcı bir işleve sahiptir (Çetinel, 2008, 6).

**2.1.2.Güvenin Tanımı ve Önemi**

Güven duygusunun önemi hakkında uzun yıllardır pek çok şey söylenmiştir. Güvenin tanımı ise birçok kaynakta farklılık göstermektedir. Tanımı yeterli açıklıkta yapılamasa da insan ilişkilerinin temelini bu duygu oluşturmaktadır.

Güven tanımlamalarını referans alarak güveni; “bireyin diğer tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında itimat edilir, tahmin edilir, dürüst olacağına, faydacı davranışlar göstermeyeceğine yönelik olumlu beklentisi” şeklinde tanımlamak mümkündür (Kalemci Tüzün, 2006, 3).

Tüm tanımlardan yola çıkarak güven, bireyin çevresindeki diğer insanlardan olumlu beklentilerini ifade etmesidir. Bu beklentiler kapsamında güvenin karşılıklı ilişkiler sonucunda ortaya çıkan bir ürün olduğu söylenebilir. Bu ürünün ortaya çıkması için, ilişkilere giren insanların karşılıklı olarak sorumluluk duyması gerekir. Bu sorumluluğu gerektiren şeyler, incinebilirliğe yol açmayacak karşılıklı sevgi, saygı ve davranışları içerir (Yılmaz E., 2006, 43).

Baltaş (2000,57-59) güven duygusunun, insanlar açısından yorumlanmasını ve anlamlanmasını üç kategoriye ayırmıştır (Yılmaz E., 2006, 44). Bunlar:

* Kendine güven duymak (Özgüven),
* Güvenilir olmak,
* Başkalarına güven duymaktır.

**2.1.3.Güven Türleri**

* **Hesaplanmış Güven**

Bu güven biçimini tehdide dayalı güven olarak tanımlanmaktadır. Burada cezanın ödülden daha belirgin güdüleyici olduğu düşünülmektedir (Kalemci Tüzün, 2006, 20).

* **Bilgiye Dayalı Güven**

Bilgiye dayalı güven, diğer kişinin davranışlarının tahmin edilebilirliğine dayanmaktadır. Bu güven türünde kişinin davranışını önceden tahmin edebilmek için kişinin yeterliliğini iyi bilmek gerekmektedir. Kişinin sahip olduğu özellikleri bilmek, kişi hakkında tahminde bulunabilme ve dolayısıyla güvenme ya da güvenmeme tercihini yapmaya yardımcı olmaktadır (Uzbilek, 2006, 11).

* **Özdeşleşmeye Dayalı Güven**

Özdeşleşme temelli güven tamamen diğer tarafın istekleri ve amaçları karşısında empati kurma üzerine dayanmaktadır. Her iki taraf da etkili bir şekilde anladığı, aynı fikirde olduğu ve empati kurduğu için ve aralarındaki duygusal bağdan ötürü diğerinin değerlerini anladığı için aralarında güven bulunmaktadır. İlişkiler bir nevi empati kurarak ortak bir harmoni geliştirilmesi ile güven duygusunun sağlanması şeklinde yürütülmektedir. Diğer kişinin ihtiyaç, seçenek ve yeteneklerinin ve aynı zamanda bazı paylaşılan ihtiyaç, seçenek ve yeteneklerin bilinmesi ve tahmin edilmesi söz konusudur (Uzbilek, 2006, 13).

Grup ve birey arasındaki benzerlik özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisidir. İnsanlar içinde bulundukları gruplara benzer gruptaki kişilerle özdeşleşmektedirler (Kalemci Tüzün, 2006, 85).

Özdeşleşmeye dayalı güven şeklinde güven, diğerleri gibi hissetmek, diğerleri gibi düşünmek ve diğerleri gibi sorumluluk duymak anlamına gelir. Bu aşamada kişiler birbirlerini anlamış ve diğerinin isteklerini takdir etmişlerdir. Bu güven türünde hem bilgi hem de özdeşleşme gelişmiştir. Birey hem karşısındakini bilir ve tanır hem de aynı zamanda güvenini sağlamak için ne yapacağını bilir. Hesaplanmış ve bilgiye dayalı güvene yönelik eylemler ise özdeşleşmeye dayalı güveni oluşturur (Çetinel, 2008, 21).

**2.1.4.Kişilerarası İlişkilerde Güvenin Boyutları**

Güven, bireylerarası ilişkilerin niteliğini ve sonuçlarını, fark edilenden çok daha derin bir biçimde belirler. Güven, bireylerarası ilişkilerin hijyen koşuludur ki ilişkiler sürerken çok sık telaffuz edilmez. Ancak yok olduğunda, ilişkilerin sürdürülebilme ve yararlı sonuçlar yaratma ihtimali süratle azalır veya tamamen ortadan kalkar; bu kez taraflar güven krizini açıkça ifade etmeye başlarlar (Erdem, 2003, 153).

**2.1.4.1.Yetkinlik :**

Yetkinlik umulanı gerçekleştirebilmek ve standartlara göre işe uygun olmaktır. Yetkinliğe dayalı güvende, birey karşı tarafın işini nitelikli bir biçimde yapabilecek bilgi ve donanıma sahip olduğuna inanmaktadır. Bu sebeple taraflar, işleri konusundaki yeterliliklerini artırarak kendilerine karşı duyulan güveni artırabilirler (Polat, 2007, 40).

Güvene yönelik eğilimleri etkileyen bir diğer durum da kişilerin kendi yeterliliklerine yönelik algılamalarıdır. Bu duruma örnek olarak yöneticilerin kendi bilgi, beceri ve yeterliliklerine ilişkin güvenleri arttıkça yetkilerini paylaşmaya gönüllü olmaları gösterilebilir (Erdem, 2003, 172).

**2.1.4.2.Açıklık :**

Açıklığa dayalı güvende, güvenen taraf, karşı tarafın sahip olduğu bilgileri gizlemeden, eksik bırakmadan, saptırmadan zamanında kendisi ile paylaşacağına güvenmektedir. Çift yönlü ve açık iletişim bu anlamdaki güveni geliştirmektedir (Polat, 2007, 44).

**2.1.4.3. Yardımseverlik :**

Yardımseverlik, ben merkezli menfaat dürtüsünün dışında, güvenilenin güvenene iyi davranma isteğine duyduğu inançtır. Ayrıca yardımseverlik, güvenilenin güvenene karşı belirli bir bağlılığa sahip olduğunun göstergesidir. Güvenenle güvenilen arasındaki ilişki, bu bağlılığın bir örneğidir. Güvenilenin yardımsever olması gerekir ve güvenilen güvenen kişiye yardım etmek ister. Güvenilen için herhangi bir ödül de söz konusu değildir. Yardım, güvenilenin güvenene karşı olumlu şekilde yönelmesidir

Görüldüğü gibi yardımseverliğe dayalı güvende güvenen taraf, karşı tarafın iyi niyetle, çıkar gözetmeksizin yardım ve destek vereceğine inanmaktadır. Böylece güvenen taraf, en zor anlarında bile kendisinin destekleneceğini bilerek, enerjisini çalışma amacına yöneltmektedir (Polat, 2007, 42-43).

**2.1.4.4.Güvenilirlik**

Güvenirliğe dayalı güvende güvenen taraf, karşı tarafın söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olduğunu görerek, güvendiği tarafın gelecekteki davranışlarını tahmin edebilmektedir. Bu anlamda güven tarafları güvenme sürecinde devamlı olarak

birbirlerine verdikleri sözlerle yaptıklarını izleyerek, güvenme ya da güvenmeme konusunda bir karara varmaktadır (Polat, 2007, 40-41).

**2.1.4.5.Dürüstlük :**

Örgütlerde de yöneticinin davranışları ve sözleri arasındaki tutarlılık, onun gelecekteki davranışlarını kestirilebilir kılarak, ilişkilerle ilgili belirlilik yaratır ve böylece güvenilirlik algılamasını etkiler. Aksi halde ise örgütlerde bir rol modeli olan yöneticilerin davranışlarındaki tutarsızlık, bireylerin inandırıcılıklarını zedeler ve güvensizlik duygularını besler (Erdem, 2003, 173).

Dürüstlüğe dayalı güvende güvenen taraf, karşı tarafın söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olduğunu görmesinin yanı sıra aynı zamanda karşısındakinin gelecekte kendisine ihanet etmeyeceğine ve kendisine sadık kalacağına da inanmaktadır (Polat, 2007, 45). Dürüstlük karşı tarafa yönelik temel belirlilik göstergesi olarak görülebilir. Örgütlerde de sadece dürüst yöneticiler, kurumsal adaleti yaratma ve sürdürme şansına sahip olabilirler (Erdem, 2003, 173-174).

**2.2.Örgütsel Güven**

Güven, bireylerarası ilişkilerde olduğu kadar örgütsel yaşam için de büyük önem taşımaktadır (Artuksi, 2009, 23). Günümüzde örgütsel güven, örgütsel başarının arttırılması, etkinlik ve verimliliğin yaratılması açısından büyük önem taşımaktadır (Asunakutlu, 2001, 1).

Örgütsel güven, bütün çalışanların kendilerine ve birbirlerine duydukları güven derecesi ile ilgili olarak oluşur ve örgütsel yapıyı belirli ölçüde etkiler. Amaçlar, hedefler, taktikler, normlar ve benzeri tüm örgütsel unsurlar, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılabilir. Dolayısıyla güvenin yetersizliği, beklentilerin gerçekleşmesini büyük oranda engelleyebilmektedir (Asunakutlu, 2002, 1).

Günümüzde yaşanan küreselleşme olgusu hızlı bir değişime neden olmakta ve bu hızlı değişim, toplumun her kademesini olduğu gibi örgütleri de etkilemektedir (Çetinel, 2008, 27). Çalışma hayatında tüm ilişkilerin optimal olarak sürdürülebilmesinde ve verimli sonuçlar elde edilmesinde “güven” en etken faktördür. Ekonomik ve sosyal hayattan -özellikle de çalışma hayatından- güven unsuru çekilirse ekonomik ve sosyal hayat işlevselliğini kaybeder (Ören, 2007, 77).

**2.2.1.Örgütsel Güvenin Tanımı**

Bireyler arası güven konusundaki tanım karmaşası, örgütsel güven konusunda da yaşanmaktadır. Güven kavramı gibi örgütsel güven kavramı da araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Çetinel, 2008, 28).

Güven insan ilişkilerinin dinamik yönüdür. Ayrıca duygusal bir beceriyi ve bir kesintisizliği ifade etmektedir. Örgütsel anlamda güven belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen bireylerin işbirliği, motivasyon, ortak bir vizyon etrafında kuvvetli birliktelik, etkili iletişim gibi önemli değişkenler bağlamında düşünülen sosyal bir ihtiyacı yansıtmaktadır (Arslan, 2009, 274).

**2.2.2.Örgütsel Güvenin Önemi**

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duymasıyla sağlanabilir. Örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratılmalıdır. Çalışanların liderlerine ve örgütlerine güven duymalarında etkili olan faktörlerin ve güveni ortaya çıkaran sebeplerin anlaşılması sonucu bu olumlu sonuçlar ortaya çıkabilir (Demircan ve Ceylan, 2003, 140).

**2.2.3.Örgütsel Güvenin Boyutları**

Örgütsel bağlamdaki güven ilişkisi dikkate alındığında, örgüt üyeleri belirlenmiş iş, görev ve rol tanımları çerçevesinde, birbirleriyle resmi ve sosyal etkileşimlere bağlı olarak gayri resmi biçimde, sınırlı veya yoğun bir ilişki içindedirler. Bu temas sürdükçe, örgüt üyeleri zamanla birbirleri hakkında kısmen de olsa bir izlenime sahip olurlar (Erdem, 2003, 156).

Örgüt üyelerinin kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine güven düzeyleri yükselirse, örgüt içinde etkinlik ve verimliliğin artacağı beklenmektedir (Asunakutlu, 2002,1). Başarılı örgütlerin geçmişinde kuruma güven, lidere veya yöneticilere güven, kurumsal vizyona güven gibi anahtar unsurlar yer almaktadır (Uzbilek, 2006, 1).

 Örgüt içi güvenin yapısı bireyler arasındaki güvenden daha karmaşıktır. Örgütlerde bireyler arası ilişkiler yoğun olarak yaşanmaktadır. Güven, örgüt içinde farklı üç boyutta meydana gelmektedir. Örgüt içinde bireyler çalıştıkları kuruma, kurumun yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güven duyabilirler. Güvenin bu üç boyutunun birbirinden farklı olduğu düşünülse de birbirleriyle ilişkili kavramlardadır. Örneğin, çalışanın iş arkadaşlarına güvenmemesi, örgüte güvenini de etkileyebilir (Artuksi, 2009, 36).

**2.2.3.1.Kuruma Güven**

Güven unsuru, işgücü performansında oldukça önemli bir unsurdur. Birey, kendisini çalıştığı kurumun tamamlayıcı bir parçası olarak görmeyi ve kendisine duyulan güven duygusunun sürekliliğini ister. Motivasyonu besleyen faktörlerden biri olan güven unsuru, bireyi kuruma bağlar ve aidiyet duygusunu güçlendirir. Bu duygunun çalışan üzerinde süreklilik göstermesi, işgücü performansındaki etkinliği sağlar (Ören, 2007, 80).

Çalışanların kuruma güven duyması, kurumun başarısını arttırır. Örgütsel güven düzeyinin düşük olması, çalışanların kuruma karşı aidiyet duygusunu zayıflatır. Kendisini bir gruba ait hissetmeyen bireyin, kurum yararına bir şey yapmaya istekli olması imkânsızdır. Bir güven ortamında birlikte iş yapma alışkanlığı olmayan örgüt bireylerinin, birbirlerinden ve dışarıdan bir şey öğrenmesi olası değildir (Yılmaz E., 2006, 58,59).

Kuruma güven, çoğunlukla yöneticiye güven ile ilişkilendirilen bir kavramdır Bu iki kavram birbirleriyle olumlu ve anlamlı olarak ilişkili olmalarına rağmen, ikisinin de farklı öncelleri ve sonuçları vardır. Kuruma güvenin öncelleri, algılanan örgütsel destek, dağıtım ve işlemsel adalet; yöneticiye güvenin öncelleri ise dürüstlük, yetkinlik ve çalışanlara karşı ilgili ve yardımsever davranışlar olarak sıralanabilir (Artuksi, 2009, 5).

**2.2.3.2.Yöneticilere Güven**

Hızla değişen dünyada örgütler ayakta kalabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorundadırlar. Örgütler ister kamu sektöründe ister özel sektörde olsun, hızlı teknolojik değişmelere ayak uydurmak, kendilerinden beklenenleri en iyi biçimde yerine getirmek ve diğer örgütlerle rekabet etmek durumundadırlar. Sonuç olarak, bu durum yöneticilere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Yöneticiler bir yandan örgütü yüksek kaliteye ulaştırmayı hedeflerken, diğer yandan örgütü geliştirmeye ve yenilemeye çalışmaktadırlar. Yöneticinin örgütü hedeflerine ulaştırması ve geliştirmesi, örgütün büyük ölçüde birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olması ile mümkündür. Yöneticiler örgüt çalışanlarınca benimsenecek bir vizyon oluşturarak ve bütün örgüt üyelerinin katıldığı bir örgütsel güven ortamı oluşturarak bir örgüt kültürü yaratmayı başarılabilirler (Özer ve diğerleri, 2006, 105).

Yöneticiler ile çalışanlar arasında işbirliği ve uyumun olması, bu iki taraf arasında güven duygusunun mutlaka oluşacağı anlamına gelmemektedir. Çalışanlar, yönetimle işbirliği yapmak durumunda olmalarına rağmen yöneticilerine güven duymayabilirler. Aynı şekilde yöneticiler de, güvenin sağlanması için uyumlu çalışmanın ve işbirliğinin gerekli olduğunu, ancak yeterli olmadığını bilerek yöneticilik yapabilirler. Bu bağlamda, çalışanlar ve yöneticiler arasında işbirliği ve uyumun sağlanması, güven ortamının oluşması için yeterli değildir (Asunakutlu, 2001, 5).

Yönetsel davranışın, yönetici ve çalışanlar arasındaki güven ilişkisinin gelişiminde önemli bir etkisi vardır. Bu nedenle tüm yöneticilerin çalışanlarla kuvvetli güven ilişkileri içinde olması beklenir.

Yöneticilerden güveni rutin haline getirecek bir yönetim anlayışı geliştirmeleri beklenir. Bunun için öncelikle yapmaları gereken, güvenilir bir örgüt üyesi modeli olmalarıdır; yöneticiden lider yaratmanın anahtarı da budur (Erdem, 2003, 179).

**2.2.3.3.Çalışanlararası Güven**

Örgütlerin başarılı, etkin ve verimli olması büyük ölçüde örgüt mensuplarının birbirine duydukları güvene bağlıdır. Güven duygusunun yokluğu ise, çalışma ortamında ilişkileri zedeler. Birbirlerine şüpheyle yaklaşan insanların birlikte, başarılı bir iş ortaya koymaları mümkün değildir.

Genellikle örgütler açısından amaçlar, hedefler, taktikler, normlar gibi tüm unsurlar ve ekip kurma ile motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır. Ancak yeterli güvenin olmaması, söz konusu faaliyetlerden beklenen sonuçların gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir (Asunakutlu, 2001, 2).

Bireyin meslektaşlarının yeterliliği ile adil, itimat edilir ve etik ilkeleri benimseyen davranışlar sergileyeceğine olan inancı, çalışma arkadaşlarına güven olarak tanımlanabilir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, çalışanları eylemlerinde ve söylemlerinde adil davranmaya ve daha yüksek duygusal bağlılığa yönlendirir (Çetinel, 2008, 30).

**2.2.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları**

Güven hem bireyin sosyal hayatındaki ilişkilerin temel taşlarından biridir hem de örgüt içinde kurulan ilişkilerde ayrı bir öneme sahiptir. Bu önemli unsur çalışan açısından da örgüt açısından da ciddi sonuçlar meydana getirmektedir (Çetinel, 2008, 36).

Örgütsel güven, sadece örgüt çalışanları arasında olması gereken bir olgu değildir, aynı zamanda sisteme güven, yöneticilere duyulan güven ve örgüte güven gibi kavramları da beraberinde getirmektedir. Güven duygusunun hakim olduğu bir örgütte, çalışanların birbirleri ile iletişim gücünün yüksek olduğu, çatışmaların minumuma indiği, daha uyumlu çalıştıkları, kişisel performansın yüksek olduğu ve dolayısıyla daha verimli bir çalışma ortamının yaratıldığı söylenebilir (Uzbilek, 2006, 1).

**2.3.Eğitim Örgütlerinde Güven**

Güven en temel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir ilişkinin ürünü olarak tanımlanabilir. Güven, hem örgütlerin hem de toplumların önemli bir öğesidir. Bireylerin birbirlerine güven duyması, toplumun bir arada varlığını sürdürebilmesi için gereklidir. Aynı zamanda bu bireylerin kendini yönetenlere ve kendine hizmet sunmak için oluşturulmuş örgütlere de güvenmesi gerekir. Devlet ve devlete bağlı kamu kurumları bu örgütlerin başında gelmektedir. Eğitim yönetimini de, kamu yönetiminin dışında değerlendirmek yanlış olur. Eğitim yönetimi ve onun alt boyutlarında bulunan okullar kamu yönetiminin bir parçasıdır (Yılmaz E., 2006, 3- 4).

Eğitim örgütlerinde, bireylerde istendik davranış değişiklikleri hedeflenir ve bu çerçevede eğitim örgütleri bireylerarası ilişkilerin en yoğun biçimde yaşandığı ortamlardır. Eğitim örgütlerinde güvenin oluşmasını sağlamak; kısa vadede öğretmenler, öğrenciler ve velilerle olan ilişkilerin kalitesini, uzun vadede ise tüm toplum yaşamını etkileyecek gelişmelere neden olabilir (Artuksi, 2009, 42).

 Okullar güvenin en üst düzeyde yaşandığı ve bulunduğu örgütsel yapılar olmalıdır. Okullar için güvenin önemi anlamak, çalışanlar arasında temel bir ihtiyaç olarak yerleştirmek ve güvenin devamlılığını sağlamak stratejik olarak önemli kazanımlar sağlayacaktır. Güven, eğitsel niteliğin artmasında, huzurlu ve ahenkli bir örgüt içi işleyişin oluşmasında önemli bir belirleyicidir. Değişimin ve yenilenmenin temel bir özellik olduğu günümüzde, örgütler ileriye dönük planlarında güveni gözden kaçırmamalıdırlar. Değişimin önemli bir kaynağı olan okulların da güveni örgüt geneline yaymaları ve örgüt politikası haline getirmeleri gerekmektedir. Bu durumun onları rekabet ortamında çok farklı yerlere taşıyacağı ve performans üzerine pozitif birçok etkisinin olacağı düşünülmektedir (Arslan, 2009, 285).

**2.3.1.Okulda Örgütsel Güvenin Oluşumu**

Okulun örgütsel güven düzeyi, okuldaki ilişkilerin bir ürünüdür. Okuldaki ilişki biçiminden ve bunun sonucundaki güvenden herkes sorumludur. Ancak bu sorumluluğun başaktörü okul yöneticisidir. Okul yöneticisinin sergileyeceği liderlik tarzı, güven ortamını etkileyecektir (Yılmaz E., 2006, 9). Okulda oluşturulacak bu güven ortamı sayesinde, okul yöneticisinin yönetsel ve eğitsel faaliyetlerde istenilen hedeflere ulaşması sağlanabilir (Artuksi, 2009, 6).

Diğer örgütlerde güven olgusunun konumlandığı yer ile okul içinde güven olgusunun konumlandığı yer birbirlerine yakındır. Hatta okul içinde güvenin daha önemli bir yerinin olduğu söylenebilir. Çünkü okullar, bireylerde davranış değişikliği meydana getirmek amacıyla oluşturulmuş kurumlardır. Okul ürününün büyük bir kısmını, eğittiği insandaki davranış değişikliği meydana getirir. İnsan ögesinin, okulda olduğu kadar baskın olduğu bir başka örgüt türüne pek rastlanmaz. İnsan ögesinin baskın olduğu bir kurumda, insanları bir arada tutan ve bunlar arasındaki ilişkinin sonucu olan güven oldukça değerlidir (Yılmaz E., 2006, 65).

**2.3.2.Öğretmenler ve Örgütsel Güven**

Öğretmenlerden, okul yöneticilerinden beklendiği gibi, okulda sağlanacak bir güven ortamına destek vermeleri beklenir. Bu güvenin oluşması ise öğretmenlerin mesleki yeterliliğe sahip olması, okulun diğer çalışanlarıyla ilişkilerinde açık ve dürüst olması gibi durumlarla sağlanabilir. Güvenin eğitim örgütlerinde oluşmasını sağlamak, kısa dönemde örgütsel işleyişi, eğitim-öğretim hizmetini, okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci ve veli ile olan ilişkileri; uzun dönemde ise toplumsal yaşamı olumlu yönde etkileyecek gelişmelere katkı sağlar (Artuksi, 2009, 6).

Okullar her toplumda eğitim kurumunun temel örgütleridir ve öğretmenler, okulların eğitimsel işgörülerini gerçekleştirmede stratejik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları bu kritik konumlar, okulda örgütsel güvenin oluşturulmasından sürdürülmesine ve sonuçlandırılmasına kadar bütün evrelerinde dikkatle göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretmenler, eğitimdeki değerler sisteminin hem oluşturucusu, hem de tipik bir taşıyıcısı ve temsilcisidir (Artuksi, 2009, 45).

**2.3.2.1.Okul Yöneticisine Güven**

Liderlik olgusunun vazgeçilmez özelliklerinden biri olan güven, günümüz örgüt sürecinde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Artık liderin güvenirliği, inandırıcılığı ve dürüstlüğü ön plana geçmektedir. Günümüzde örgütleri başarıya götüren, karşılıklı güven (lider-izleyici) olmaktadır (Eraslan, 2004,27).

Okullar, yaptıkları işin niteliği gereği örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Çünkü çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Başka bir deyişle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı, karşılıklı bir bağımlılık ilişkisi içerir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene dayalı bir ilişki geliştirmeleri ise eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir (Özer ve diğerleri, 2006, 120).

**2.3.2.2.Meslektaşlara Güven**

Öğretmenlerin meslektaşlarına duydukları güven, okulun misyonuyla önemli bir şekilde bağlantılıdır. Öğretmenler arası güvenin yüksek olduğu yerlerde, öğretmenler meslektaşları tarafından büyük bir profesyonellik ile karşılanırlar. Öğretmenler, yeterli gördükleri, profesyonel sağduyu sergileyen, öğrencilere karşı güçlü bir sorumluluk duyan meslektaşlarına açıkça daha yüksek güven duymaktadırlar. Meslektaşlar arasındaki güven, aynı zamanda öğrencilere ve velilere daha yüksek güven duyulmasıyla da ilişkilidir. Okulda, bireyler arasında güven kültürü etkili olduğunda, öğrenciler bu güvenden alıcı olarak faydalanabilirler. Öğrencilere ve velilere güvenen öğretmenler, bu üçlü grubun karşılıklı ilişkilerine bağlı olarak, meslektaşları tarafından daha fazla profesyonellikle karşılanabilirler (Hoy ve Tschannen-Moran, 2009, 240).

Öğretmenler, birbirlerine olan davranışlarıyla olumlu bir etkileşim ortamı oluşturmaya çalışmalıdırlar. Olumlu etkileşim ortamı oluşturmak için de, birbirlerine karşı beklentileri açık ve net olmalıdır (Yılmaz E., 2006, 68).

**2.3.2.3.Okula Güven**

Okullardaki kurumsal başarıyı ve kaliteyi yakalamak tamamen öğretmenlerin kuruma karşı tutumuna bağlıdır. Öğretmenlerin okulun yaptığı işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunabilmesi ve öğretmenlerde olumlu tutumlar geliştirilmesi, için okulun örgütsel güven düzeyi önemlidir. Öğretmenler okulda iş ve işleyişlerin tutarlılığından ve kendisini incitebilecek durumlarla karşılaşmayacağından emin olmalıdırlar (Yılmaz E., 2006, 9).

Bireyler kendilerine saygı duyulan örgütlerle bütünleşmeyi ve kendileri için anlam ifade eden işleri yapmayı tercih ederler. Bu nedenle okullarda paylaşılan değerlerin oluşturulması gerekir (Yılmaz E., 2006, 68).

**2.3.2.4.Öğrenci ve Velilere Güven**

Okullar toplumda çok özel bir rol oynarlar ve bu nedenle okullarda güven büyük önem taşımaktadır. Okulda güvenin en önemli aktörleri arasında öğretmenler, öğrenciler ve veliler bulunmaktadır. Öğretmenler işbirliği yoluyla ortak hedefleri başarmak için öğrencilere ve ailelere güvenmek zorundadırlar. Öğretmenlerin öğrencilere ve ailelere güveni aile ve öğrencilerin okul yönetimine etkin katılımında kritik önem taşımaktadır. Mevcut literatürde, güvenin grup üyelerinin ortak hedefleri başarmasını sağlamada yardımcı bir sosyal özellik olduğu belirtilmektedir.

**2.4.İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde örgütsel güven ile ilgili literatür taramasında ulaşılabilen, yurtiçi ve yurt dışında yapılan, araştırmalar ve bu araştırmaların bulguları özetlenmiştir.

**2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Cerit (2009), sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı “Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında, örgütsel güven düzeyi ile işbirliği yapma düzeyleri arasında olumlu ilişki bulmuştur. Müdürlere güven ve öğrencilere güvenin, müdürlerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu; meslektaşlara güven ile öğrencilere güvenin, meslektaşlarla işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Müdürlere güven ile öğrencilere güvenin ise ailelerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailelere güvenin ise işbirliği faktörlerinin önemli açıklayıcısı olmadığı belirlenmiştir.

Uzbilek (2006)’in “Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği” adlı araştırmasının amacı, örgüt içinde çalışanlar arası oluşan sosyal ilişkilerin, örgütsel güvenin alt boyutlarına etkilerini incelemek ve örgütsel güvenin sosyal ilişkilerden ne derecede etkilendiğini belirlemektir. Araştırma sonucunda, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ile diğer birimler arasında oluşan arkadaşlık ilişkisi, iş ilişkisi ve tanıma derecesinin örgütsel güvene olumlu yönde etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanlar arası iş ilişkisi yoğunluğu, arkadaşlık ilişkisi ve tanıma derecesi arttıkça örgütsel güven seviyesi artmaktadır. Ayrıca örgüt içinde gelişen güven ilişkisine en fazla arkadaşlık ilişkisinin etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve diğerleri (2006)’nin ortaöğretim kurumlarında örgütsel güven düzeyini öğretmen görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” başlıklı araştırmalarında, öğretmenlerin çalıştıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyini “orta” düzeyde değerlendirmiş oldukları belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, liselerdeki öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara duyulan güven düzeyinin düştüğü, Anadolu ve fen liselerinde görevli öğretmenlerin, diğer liselerdeki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyini daha olumlu algıladıkları belirlenmiştir. Bir diğer önemli bulgu ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre meslektaşlarına ve okul yöneticisine karşı daha yüksek düzeyde bir güven duyduğunun ortaya çıkarılmasıdır.

Yılmaz E. (2006), “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişken Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmasını, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin okullardaki örgütsel güven düzeyine etkisini incelemek ve aynı zamanda bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin güven düzeyleri, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okulu öğretmenleri en yüksek katılımı sırası ile iletişim ortamı, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve çalışanlara duyarlılık boyutlarına göstermişlerdir.

Evsun Koç (2008) “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı araştırmasının sonucunda, öğretmenlerin okul yöneticilerine orta düzeyde güvendiklerini; öğretmenlerin okul yöneticilerine duydukları güven düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim durumları, kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunmadığını belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda geçen hizmet sürelerine göre okul yöneticilerine ilişkin güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu farkın ise okuldaki hizmet süresi 1-2 yıl olan öğretmenlerin güven düzeyleri ile hizmet süresi 5-6 yıl olan öğretmenlerin güven düzeyleri arasında olduğu görülmüştür. Resmi ve özel ilköğretim okulları arasındaki güven düzeyi karşılaştırıldığında ise özel ilköğretim okullarında okul yöneticisine güven düzeyinin resmi ilköğretime göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Artuksi (2009)’nin “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları” başlıklı araştırmasının amacı ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven düzeylerini belirleyerek elde edilen sonuçlara göre, okul örgütlerinde güven arttırıcı öneriler geliştirmektir. Araştırmanın sonuçlarına göre; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri “Çok” düzeyindedir. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenleri, “Çalışanlara Duyarlılık ve Yeniliğe Açıklık” boyutlarında daha düşük, “Yöneticiye Güven ve İletişim Ortamı” boyutlarında ise daha yüksek düzeydedir. Örgütsel güvenin “Yeniliğe Açıklık ve Yöneticiye Güven” boyutlarında kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bir güvene sahiptirler. Branş açısından öğretmenlerin güven düzeylerine bakıldığında ise sosyal bilimler öğretmenleri, diğer branştaki öğretmenlere kıyasla, çalıştıkları okula ilişkin daha az düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca kıdemi 20 yıldan fazla olan öğretmenler, diğer kıdem yıllarındaki öğretmenlere kıyasla, çalıştıkları kuruma daha çok güven duymaktadırlar.

Ceylan ve Demircan (2003) tarafından yapılan “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar” başlıklı çalışmanın amacı, örgütsel güven kavramın tanımlayan ve boyutlarını ortaya koyan teorik bir bakış açısı ortaya koymaktır. Ceylan ve Demircan’ın bu çalışması ayrıca deneysel araştırmalara yol göstermek açısından örgütsel güvenin güçlendirme, örgüt kültürü ve adalet algıları gibi sebeplerini ele almaktadır. Bu çalışma kapsamında incelenen bir diğer konu ise örgütsel güvenin örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve vatandaşlık davranışı gibi örgütsel açıdan önemli sonuçları ne şekilde etkilediğidir. Yapılan istatistikler sonucunda örgütsel güven, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Yılmaz (2004) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri” başlıklı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin göstermiş olduğu liderlik davranışlarının, öğretmenlerin okuldaki güvene ilişkin görüşlerini yine okul yöneticilerinin göstermiş olduğu destekleyici liderlik davranışlarının da öğretmenlerin müdüre, meslektaşlarına, öğrencilere ve velilere olan güvenini etkilediği görülmektedir.

Yılmaz ve Sünbül (2008)’ün “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması” adlı çalışmalarının amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklığın, öğretmenlerin yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde açıklayıp açıklamadığını test etmektir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Yücel ve Kalaycı (2009) “Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” adlı çalışmalarında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okullarındaki örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; pek çok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, güvenilir okul ortamına sahip öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir.

Memduhoğlu ve Zengin (2011), ilköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşlerini incelediği tarama modelindeki araştırmasını, Van il merkezinde kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmıştır. Araştırmanın örneklemi, il merkezindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan toplam 350 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin ilköğretim okullarındaki güvenin orta düzeyde olduğu yönünde görüş belirttikleri, görüşlerinin okul büyüklüğü (okuldaki öğretmen sayısı) değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

**2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Tschannen-Moran ve Hoy (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, okulda güven incelenmiştir. Güvenli bir ilişki ortamının öğrenci başarısında çok önemli olduğu ve örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda, öğrenci başarısının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğrenci öğretmen ilişkilerinde de güvenin hayati önem taşıdığı görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaşlarına güveni de öğrencilere ve ailelerine duyulan güven kadar önem taşımaktadır. Yöneticiye duyulan güvenin ise öğrenci başarısıyla ilgili olmadığı belirtilmiştir. Yöneticinin ailelere ve öğrencilere duyduğu güven ise öğrenci başarısıyla ilgili bulunmuş ancak bu güvenin öğretmenin öğrenciye ve ailesine duyduğu güven kadar büyük bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ailelerin okula güven duyması ile okul ortamındaki güven arasında sıkı bir ilişki olduğu görülmüştür (Akt: Bilgiç, 2011, 50).

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**YÖNTEM**

 Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilenlerin toplanması ve çözümlenmesi bulunmaktadır.

  **3.1. Araştırma Modeli**

 Araştırma temelde nitel bir çalışmadır. Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Genellikle nitel araştırmalar farklı terimlerin, problemlerin ve süreçlerin yorumlanmasını içermektedir. Nitel araştırmalarda süreç, yapılan çalışmanın değişik boyutları arasındaki içsel ilişkilerin araştırmacı tarafından yönetilmesi ile meydana çıkan verilerin ve analizlerin yer aldığı diyalektik bir süreçtir. Bu sürecin özünde çalışmanın kapsamı ile ilişkili olarak günlük hayatın çeşitli boyutlarının gözlenmesi, betimlenmesi ve analizinde kullanılan yöntemler arasındaki içsel ilişkilerin nitel araştırmacılar tarafından yönetilmesi yer alır (Miller & Dingwall, 1997, akt. Çal, 2017).

Ülkemizde son zamanlarda genellikle sosyal bilimlerde alanında nitel araştırmaların sayısının gittikçe arttığı söylenebilir. Bu tür araştırmaların sayısının artmasıyla birlikte nitel araştırmalarında nitelikli çalışmalarda nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin tartışmaların sayısında da önemli ölçüde bir artış olduğu söylenebilir. Çünkü nitel araştırmalarda araştırmanın göbeğindeki sorunu araştırmaya çalışan araştırmacının asıl ölçme aracı araştırmacının bizzat kendisi olmaktadır. Doğal olarak araştırma sonuçlarının araştırmacının duygu, düşünce, kültür ve yorumlarından etkilenme ihtimali her durumda var olacaktır. Bu nedenle nitel araştırmalarda, araştırmanın inandırıcılığını arttıracak kavramların ön planda olduğu görülmektedir (Yıldırım, 2010).

“Görüşme Tekniği”, nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama aracı olarak değerlendirilebilir. Araştırmalarda “Görüşme Tekniği”nin tercih edilmesinin temel sebebi ise; bu toplama tekniğinin, nitel verilere ulaşılmasını kolaylaştıracak bir “Görüşme Formu” hazırlanmasında ve görüşmeyi gerçekleştirme sürecinde kolaylık sağlamasıdır. Bu temelde “Görüşme Tekniği”; esneklik sağlaması, yanıt oranlarının çokluğu, ortam üzerinde kontrol sağlama imkânı vermesi, soru sırasının takip edilebilmesi, anlık tepkileri takip edebilme, veri kaynağının teyit edilebilmesi, tamlık ve derinlemesine bilgi sağlama gibi imkânlar sağlamaktadır (Yıldırım &Şimşek, 2011; akt. Özdem, 2011:31,32 ).

Nitel tekniklerin de diğer teknikler gibi bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıkların, ilki tabi ortama duyarlı olması, yani araştırmanın gerçekleştiği doğal ortamı başka bir araştırma kapsamında aynen bulmanın ya da yaratmanın imkânsızlığıdır. İkinci sınırlılığı ise araştırmacının katılımcı rolünde olmasıdır. Nitel araştırmada araştırmacının veri kaynaklarına yakın olması ve olayların doğal akışını etkileyebilme ihtimalinin bulunması, geleneksel anlamda araştırma anlayışına ters düşmekte ve bu yönüyle nitel araştırmanın yeterince nesnel olmadığı bir sınırlılık olarak ortaya çıkmaktadır. Nitel araştırmalarda derneklerin sayısının az olması yani, çok sayıda bireyin ya da deneğin araştırmaya katılmasının güç olması bir başka sınırlılığı ortaya çıkarmaktadır. En önemli sınırlılıklardan biri de nitel araştırmada toplanan verilerin sayılara indirgenmesinin zorluğudur (Yıldırım & Şimşek, 2013).

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alanBireysel görüşme modeli tercih edilmiş, yarı yapılandırılmış konu ile ilgili hazırlanan sorularla, Merkezefendi İlçesindeki ilkokul öğretmenlerinin güven düzeylerini etkileyen okul müdürü davranışları hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

## 3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

 Görüşme yapmak üzere, amaçlı örnekleme (purposeful sampling) yöntemi izlenmiştir. Patton’a (1987) göre, amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına imkan sağlamaktadır. Bu bağlamda amaçlı örnekleme bir çok durumda olayların ve olguların ortaya çıkarılmasında ve bunların yorumlanmasında yararlı olmaktadır (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2013; 135).

Bu örneklemede seçim için önemli olduğu düşünülen ölçütler belirlenir. Bu ölçütler doğrultusunda seçilen örneklemin, araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülür (Tavşancıl & Aslan, 2001).

Araştırmada özellikle ilkokul öğretmenlerinin, güven düzeylerini etkileyen müdür davranışları ile ilgili düşüncelerini belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma, Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan ilkokul öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırmanın evrenini Merkezefendi İlçesinde görev yapan ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evren içerisinden Necip Fazıl Kısakürek İlkokulundaki öğretmenler çalışma grubu olarak belirlenmiştir.Bu kapsamda 10 ilkokul öğretmeni ile görüşülmüştür.

**3.3.Veri Toplama Araç ve Teknikleri**

 Araştırmanın verileri, ilkokulda görev yapan öğretmenlerden seçilen 10 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır.

 Bu teknikle, deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar, zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyen anlamaya çalışılır. Sorulan sorulara karşıdaki kişinin rahat, doğru, dürüst bir şekilde cevap vermesini amaçlamak görüşmenin temelini oluşturur (Yıldırım & Şimşek, 2013).

 Araştırmada veri toplama aracı olarak; Daboval ve arkadaşlarınca geliştirilen, Kamer tarafından Türkçeye çevrilen ve Yılmaz tarafından okullara uyarlanan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği”nin yöneticiye güven boyutuna ait kısmı ölçülen konu ile ilgili hazırlanan sorular gerekli inceleme ve düzeltmelerden sonra görüşme formu düzenlenmiştir.

 Araştırmada oluşturulan görüşme formundaki sorular her ilkokul öğretmenine sırası ile sorulmuş ve öğretmenlerin verdiği cevaplar araştırmacı tarafından yazılı olarak kaydedilmiştir. Araştırmacı tarafından yazılan cevaplar okunmuş, katılımcı kabullendikten sonra sonraki soruya geçilmiştir. Görüşmeler araştırmacı tarafından hazırlanan Görüşme Formu’na bağlı kalınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan öğretmenler isimlerinin gizli kalmasını istedikleri için K1-K2-K3-K4-K5-K6-K7-K8-K9-K10 kodlarıyla isimlendirilmişlerdir.

 **3.4. Verilerin Ana****lizi**

Nitel analiz yapan araştırmacılar, çalışmalarında toplamış olduğu bulgulardan yola çıkarak bu veriler içerisinde gizli olan bilgiyi ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla nitel çalışmalarda bulguların analizinin, kuramdan türetilen denence(lerin) sınamasına dayalı nicel veri analiz yöntemlerinden farklı bir analiz yöntemine sahip olduğunu söylemek mümkündür (Özdemir, 2010).

Verilerin analizinde betimsel analizi yönteminden faydalanılacaktır. Betimsel analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenebilir bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008).

Yapılan görüşmeler araştırmacı tarafından önce bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiş, sonra görüşmelerden elde edilen ham veriler kodlama yapılarak, kategoriler belirlenmiştir. Veriler bu kategoriler altında sınıflandırılarak okuyucu için anlamlı bir hale getirilmiştir. Sonuç olarak her bir katılımcının konu hakkındaki görüşlerinin ayrı ayrı görülebileceği tablolar elde edilmiştir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**BULGULAR**

Bu bölümde görüşmenin uygulanması sonucu araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

Denizli İli Merkezefendi İlçesinde görev yapan ilkokul öğretmenleri ile yapılan araştırmada örneklem olarak belirlenen 10 katılımcıya ait bilgiler çizelge 1’ de verilmiştir. Katılımcılar isimlerinin gizliliğini istedikleri için K1-K2-K3-K4-K5-K6-K7-K8-K9-K10 kodlarıyla isimlendirilmişlerdir.

**Çizelge 1. Katılımcıların Yaş, Mesleki Deneyim ve Eğitim Durumu Bilgileri**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Katılımcılar |  | MeslekiDeneyim | Eğitim Durumu |
| K1 |  | 29 | Lisans |
| K2 |  | 26 | Lisans |
| K3 |  | 22 | Lisans |
| K4K5K6K7K8K9K10 |  | 20 | Lisans |
|  | 10 | Lisans |
|  | 20 | Lisans |
|  | 30 | Lisans |
|  | 212115 | LisansLisansYüksek Lisans |

 Çizelge 1 dikkatlice incelendiğinde katılımcılardan mesleki deneyimi en az olan 10 yıl ile K5, 30 yıl ile K7 mesleki deneyimi en fazla olan katılımcıdır. Katılımcıların %10’ u yüksek lisans, % 90’ i ise lisans mezunudur. Katılımcıların genelinin kıdemli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

 **4.1. Araştırmanın Alt Problemleri**

 Araştırmanın alt problemler olarak; “Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?”, “Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” sorularına verilen yanıtlardan elde edilen bulgular, temalar ve alt temalar altında öğretmenlerin yanıtlarından doğrudan alıntılar yapılarak verilmiştir.

* + 1. **Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın birinci alt problemi “Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.1**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Evet ulaşabiliyorum. Ona rahat ulaşabilmem güvenmem anlamına gelmiyor. Güvenmiyorum.  |
| K2 | Evet ulaşabiliyorum. Ulaşabilmiş olmak güven duymama neden oluyor. |
| K3 | Evet ulaşabiliyorum. Rahat ulaşabilmem ona güven duymama neden oluyor. Eğitimdeki sorunlar bu şekilde daha kolay çözülüyor. |
| K4 | Evet ulaşabiliyorum. Bu okula ve yöneticiye güven duygumu olumlu etkiliyor. |
| K5 | Evet ulaşabiliyorum. Ulaştığımda güvenim artıyor. |
| K6 | Genel olarak ulaşabiliyorum. Aradığımda ulaşabildiğimden dolayı çok olmasa da güven duygusunu olumlu etkiliyor.  |
| K7 | Evet rahatlıkla ulaşabiliyorum. Rahat şekilde ulaşabilmem beni olumlu olarak etkiliyor. |
| K8 | Uluşabiliyorum. Güven duymamda okul müdürüne ulaşmamın etkisi yok. |
| K9 | Rahatlıkla ulaşabiliyorum. Ulaşmam sorunları çözmediğimden güven duygum olumsuz etkileniyor. |
| K10 | Uluşabiliyorum. Ulaşmam güven duygumu etkilememektedir.  |

 Tablo1 incelendiğinde; “Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul Öğretmenlerinin %100’ü okul müdürlerine ulaşabildiklerini belirtmektedirler. Okula ve yöneticiye güven duygularında ise % 50 si güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini, % 30’güven duymadığını, %20 ise güveninin olumlu ya da olumsuz etkilenmediğini belirtmektedirler.

* + 1. **İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın ikinci alt problemi Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.2’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.2**

|  |
| --- |
|  **Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Önerilerimi zaman zaman dinlese de bildiğini yapıyor. Güven verici değil. |
| K2 | Önerilerimi dikkate alıyor. Önerilerimi dinlemesi güven veriyor. |
| K3 | Evet dinliyor. Beni dinlemesi güven duymamı sağlıyor. |
| K4 | Bazen dinler, bazen de bir sürü gerekçelerle itiraz eder. Dinlediği zaman güven duygum artıyor. Dinlemesi ya da dinlememesi güven duygumu olumlu veya olumsuz etkilememektedir. |
| K5 | Önerilerimi dinliyor. Okul bütçesinin sınırlı olması fikirlerimi sınırlandırıyor. Dinlenilmek güven duygumu artırıyor. |
| K6 | Okul müdürü sunduğum önerileri dinleyip yapmaya çalışıyor. Tabi bunlarda güven duygumu olumlu olarak etkiliyor. |
| K7 | Makul ve mantıklı önerilerimi dinliyor. Güven duygumda değişme olmuyor, |
| K8 | Bazen dinler. Güven duygumu etkilemiyor. |
| K9 | Fikirlerimi ve önerilerimi dinliyorlar. Fakat fikirlerime sıcak bakmıyor. Güven duygum olumsuz etkileniyor. |
| K10 | Önerilerimi dinler. Bazılarını dikkate almıştır. Güven duygum olumlu olarak etkilenmiştir. |

 Tablo 2 incelendiğinde; “Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin çoğu olumlu düşünceler belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenleri okul müdürünün kendilerinin önerilerini dinlediğini % 70 sıklıkla yedi katılımcı söylemiştir. % 30 katılımcı ise bazen dinlediğini belirtmektedirler. Önerilerini bazen dinlediğini belirten %10 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Önerilerini bazen dinlediğini belirten %20 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Önerilerinin okul müdürü tarafından dinlendiğini belirten %60 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. %10 katılımcı ise önerilerinin müdür tarafından dinlendiğini ancak bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir.

 **4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.3’de gösterilen bulgular elde edilmiştir

**Tablo 4.1.3**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Bazen bazı problemlerimle ilgilendiği oldu ama güven duymuyorum. |
| K2 | Evet ilgileniyor. İlgilenmesi okula ve müdüre güven duygumu artırıyor.. |
| K3 | Evet İlgileniyor. İlgilenmesi güven duygumu olumlu yönde etkiliyor.  |
| K4 | Evet ilgileniyor. Güvenmemi sağlıyor. |
| K5 | İlgilenmeye çalışır. İlgilendiğinde güven duygumda o kadar artıyor.  |
| K6 | Bizim problemlerimizle ilgileniyorlar. Güven duygum pozitif yönde artıyor. |
| K7 | Evet ilgileniyor. Bu okula ve okul müdürüne güvenmemi sağlıyor. Motive ediyor ve istekli çalışmamı sağlıyor.  |
| K8 | İlgilenir. Okulla ilgili problemlerimle ilgilenmesi güven duygumu olumlu veya olumsuz etkilemez. İşini yaptığını düşünürüm.  |
| K9 | İlgilenmez. Güven duygum bu nedenle yoktur. |
| K10 | İlgilenir gibi görünür ama ilgilenmez. Buda güven duygumu olumsuz etkilemektedir. |

 Tablo 3 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların %10”u bazen ilgilendiğini belirtmiştir. %20 si ilgilenmediğini belirtmektedir. %70 gibi bir çoğunluk ise ilgilendiğini belirtmektedir. Bazen ilgilendiğini belirten %10 katılımcı ve ilgilenmediğini belirten %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İlgilendiğini belirten %70 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler.

 **4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.3’de gösterilen bulgular elde edilmiştir

**Tablo 4.1.4**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Adil ve objektif olduğu söylenemez. Güven duygusu vermiyor. Güvenmiyorum |
| K2 | Adil ve objektif olamıyor. Sosyal faaliyetlerde görev alma isteğim yok olsa da sınıf içindeki performansımı etkilemiyor. Bazı görevlendirmelerde adil ve objektif olmaması güven duygumu sarsıyor. |
| K3 | Çoğu zaman yerine getiriyor. Güven duygum tabi ki artıyor. |
| K4 | Adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum. Bu durumlarda güven duygum kaybolmuştur. |
| K5 | Çoğu zaman taraflı davranıyor. Kendi sendikasından olanlarla ilgili ayrımcılık yapıyor. Güven duymuyorum bu nedenle. |
| K6 | Kesinlikle hayır. Güven duygumu tabi ki olumsuz etkiliyor. |
| K7 | Bazen adil ve objektif olmadığı örneklerini görüyorum. Bu beni olumsuz motive ediyor güven duygum azalmaktadır.. |
| K8 | Adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum. Güven duygumu olumsuz etkiliyor. |
| K9 | Okul müdürünün adil ve objektif olduğunu düşünmüyorum. Bu davranışı güven duygumu sarsmaktadır. |
| K10 | Adil ve objektif değildir. Yandaşlarını gizli olarak kollar. Güvenim sarsılmaktadır. |

 Tablo 4 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin % 80’ i okul müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmediğini belirtmektedirler. %10 katılımcı adil ve objektif yerine getirmediğini, % 10’u ise bazen yerine getirdiğini belirtmektedir. Müdürün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirdiğini belirten %10’luk katılımcı bunun okula ve yöneticiye karşı güven duygusunu olumlu yönde etkilediğini belirtirken, geri kalan %80 yerine getirmez olduğunu belirten katılımcı ve %10 luk bazen yerine getirdiğini belirten katılımcı okula ve yöneticiye karşı güven duygusunun olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir.

 **4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın beşinci alt problemi “Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.5’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.5**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Açık ve dürüst değil. Güvenmiyorum. |
| K2 | Açık ve dürüst davranmıyor. Okula ve müdürlük makamına güvenim sarsılıyor. |
| K3 | Açık ve dürüst değildir. Okula ve müdüre güvenim azalmaktadır. |
| K4 | Hayır değil. Kişisine göre, ortamına göre farklı tutumları olabiliyor. Dürüstlüğüne güvenmiyorum. |
| K5 | Açık ve dürüst değildir. Okula ve müdüre güvenim olumsuz etkileniyor. |
| K6 | Okul müdürüm açık ve dürüst değil. Bu nedenle güvensizliğim var. |
| K7 | Gözlemlediğim kadarıyla açık ve dürüst. Güven duygum artıyor. |
| K8 | Hayır. Kesinlikle güven duygum olumsuz etkileniyor. |
| K9 | Açık ve dürüst olmayan davranışını gözlemlemedim. Bu nedenle güvenim tamdır. |
| K10 | Açık ve dürüst gibi görünür. Aslında öyle değildir. Yapmacık olması güven duygumu sarsmaktadır. |

 Tablo 5 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinden % 80 okul müdürünün açık ve dürüst olmadığını belirtmektedirler. %20 katılımcı ise açık ve dürüst olduğunu belirtmiştir. Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmamasının okula ve yöneticiye güven duygusunu etkilemesi ise açık ve dürüst olduğunu belirten %20 katılımcı olumlu güven duygusu oluştuğunu, açık ve dürüst olmadığını belirten %80 katılımcı ise güven duygusunun olumsuz etkilendiğini belirtmektedir.

 **4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın altıncı alt problemi “Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.6’da gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.6**

|  |
| --- |
|  Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor? |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Samimi değil. Güvenmiyorum. |
| K2 | Olduğunu sanıyorum. Samimi olmadığından güvenim olumsuz olarak etkilenmektedir.  |
| K3 | Mesafeli bir ilişki içindedir. Samimi değildir. Bu güven duygumu olumsuz etkilemektedir. |
| K4 | Kendisi samimi olduğunu düşünebilir ama ben öyle düşünmüyorum. Güven duygumu olumsuz etkiliyor. |
| K5 | Samimidir. Samimi olması öğretmenlerin güven duymasını artırıyor. |
| K6 | Sanmıyorum. Buda olumsuz yönde etkiliyor. |
| K7 | Evet samimi. Güveniyorum. Eğitim konusunda daha aktif olmamı sağlıyor. |
| K8 | Samimi görünüyor, Gerçekte böyle olmadığını biliyorum. Güven duygumu olumsuz etkiliyor. |
| K9 | Hayır samimi değil. Böyle bir beklentim zaten olmadı. Güvenimi olumlu veya olumsuz etkilemiyor. |
| K10 | Görüntüyü kurtarır. Samimi değildir. Güven duygum bu nedenle yoktur. |

 Tablo 6 incelendiğinde; “Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinin %80’i samimi olmadığını belirtmektedir. %20 si ise ilişkilerinde samimi olduğunu belertmektedir. okul müdürünün kendileriyle olan ilişkilerinde samimi olduğunu belirten katılımcılar yani %20 okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. Samimi olmadığın belirten %70 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Samimi olmadığın belirten %10 katılımcı ise bu durumdan okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir.

 **4.1.7.** **Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın yedinci alt problemi “Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.7’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.7**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Destek oluyor. Kişiliğini sevmediğim için güven oluşturmuyor. |
| K2 | Destek olmuyor. Kendi işini yapıyor. Destek olmaması güven duygumu olumsuz etkiliyor. |
| K3 | Çoğunlukla oluyor. Destek olması güven duygumu artırıyor. |
| K4 | Evet, destek oluyor.. Desteklediği zamanlar güvenim artıyor. |
| K5 | Çoğunlukla olmaya çalışıyor. Ne kadar destek olursa güven duygum o kadar artıyor. |
| K6 | Olumsuz yönde destekler. Güven duygumu olumsuz etkilemektedir. |
| K7 | Destek oluyor. Kendine, kuruma ve olan güven artıyor.  |
| K8 | İş yerine katkım konusunda çoğu zaman destekler. Güven duygumu etkilemiyor.  |
| K9 | Hayır. Hatta bu konuda bir çok sorun yaşadım. Güvenmiyorum. |
| K10 | Destek olmaz. Güvenim yoktur. |

 Tablo 7 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin tamamı olumlu düşünceler belirtmişlerdir. %60 katılımcı destek olduğunu, %40 katılımcı ise destek olmadığını belirtmektedir. Destek oluyor diyen %10 katılımcı buna rağmen okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Destek olduğunu belirten %40 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. Destek olduğunu %10 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Destek olmadığını belirten %40 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir.

 **4.1.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın sekizinci alt problemi “Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.8’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.8**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Bana işimle ilgili konularda güvenir. Çünkü ben 1. Sınıfı okutacağım zaman en fazla parayı bana vereceği öğrencilerden alır. Bana güvenmesi ona güvenmemi gerektirmiyor. Güvenmiyorum. |
| K2 | Güvenir sanırım. Bu güven duygumu artırmaktadır. |
| K3 | Evet güveniyor. Bu durumda tabi ki okula ve müdüre güvenim olmaktadır. |
| K4 | Onu kendisine sormak gerekir. Bilmiyorum. |
| K5 | Evet güvenir. Güven karşılıklı olduğundan güvenim olumlu yönde artar. |
| K6 | Sorumluluğumu bildiğimden bana güvenir. Buda güven konusunda benim için olumludur. |
| K7 | Evet güvenir. Güvenimi olumlu yönde etkilemektedir. |
| K8 | Güvendiğini düşünüyorum. Güvenmesi benim ona ve okula güvenimi ne artırıyor ne de azaltıyor. |
| K9 | Öğretmenlere güvendiğini hep söylüyor. Ancak güvendiğini düşünmüyorum. Güvenip güvenmemesi beni etkilemiyor.  |
| K10 | Güvenir. Bana güvenip güvenmemesi ona güven duymamı olumlu yada olumsuz etkilemez. |

 Tablo 8 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinin, % 80 i okul müdürünün iş ile ilgili sorumluluklarında ve görevlerinde kendilerine güvenildiğini belirtmektedir. Ancak bu katılımcıların %10 u buna rağmen okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu, %20 si okula ve yöneticiye güven duygularını olumlu yada olumsuz etkilemediğini, %50 ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olduğunu belirtmektedirler. İşle ilgili sorumluluklarda %10 katılımcı okul müdürünün öğretmenlere güvenmediğini belirtmekte ve bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu veya olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. %10 katılımcı ise okul müdürünün kendilerine güvenip güvenmediğini bilmediklerini belirtmektedir.

 **4.1.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.9’da gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.9**

|  |
| --- |
|  **Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | İnsan olarak görür. Müdürün okul hedefi yok ama bireysel yükselme daha iyi bir makam sahibi olma hevesi vardır. Hiçbir şekilde güven duygumu olumlu etkilemiyor. |
| K2 | Araç olarak görüyor. Biz araç değiliz. Güven duygum böyle hissettiğim zamanlar azalıyor. Güven duygum bu nedenle olumsuzdur. |
| K3 | Araç olarak görüyor bu şekilde görmesi araya mesafe koyuyor. Güven duygumu azaltıyor. |
| K4 | Araç olarak gördüğünü düşünüyorum. Güven duygum sıfırdır.  |
| K5 | Araç olarak görmektedir. Okula ve müdüre güvenimi olumsuz etkilemektedir. |
| K6 | Nasıl gördüğünü bilmiyorum. Bu nedenle güvenim ne olumlu ne olumsuz.  |
| K7 | Beni bir insan olarak görüyor ve güven duygumu olumlu olarak etkiliyor. |
| K8 | Beni nasıl gördüğünü bilmiyorum. Güvenimi olumlu veya olumsuz etkilemez. |
| K9 | Araç olarak gördüğünü düşünüyorum. Güven duygum bu nedenle yoktur.  |
| K10 | Araç olarak görür. Kendi bireysel hedefleri ön plandadır. Güven duygumu olumsuz etkilemektedir. |

 Tablo 9 incelendiğinde; “Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul Öğretmenleri, % 60 ı araç olarak gördüğünü, % 20 si insan olarak gördüğünü, %20 si ise bilmediğini belirtmektedir. Okul müdürlerinin kendilerini araç olarak gördüğünü belirten %60 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İnsan olarak gördüğünü belirten %10 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İnsan olarak gördüğünü belirten diğer %10 luk katılımcının ise okula ve yöneticiye güven duyguları olumlu yöndedir. Okul Müdürünüz okulun hedeflerine ulaşılması için kendilerini araç olarak mı veya insan olarak mı gördüğü ile ilgili soruya bilmiyoru diyen %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir.

 **4.1.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular**

 Araştırmanın onuncu alt problemi “Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.10’da gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.10**

|  |
| --- |
|  **Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?** |
| Rumuz |  Cevaplar  |
| K1 | Saklamaz. Hiç etkisi yoktur. Güvenim düşüktür. |
| K2 | Sakladıkları bazen olmaktadır. Bazen çalışanlarını değilde kendisini o makama atayanların yararına çalıştıkları oluyor. Saklamalara güven duygumu azaltmaktadır. |
| K3 | Saklamaz. Bu nedenle güven duygum iyidir. |
| K4 | Hayır saklamaz. Saklamaması güven duygumu artırmaktadır. |
| K5 | Hayır saklamaz. Güven duygumu artırıyor. |
| K6 | Sakladığını biliyorum. Güvenim sarsılmaktadır. |
| K7 | Beni ve sınıfımı ilgilendiren bilgileri saklamaz. Şeffaflık duygusu güven olarak beni olumlu etkiler. |
| K8 | Saklamaz. Güvenimi olumlu etkilemektedir. |
| K9 | Evet saklar. Güven duygumu olumsuz etkilemektedir. |
| K10 | Saklamaz. Bu güven duygumu olumlu veya olumsuz etkilemiyor.  |

 Tablo 10 incelendiğinde; “Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenleri, % 70 i okul müdürünün faydalarına olacak bilgileri saklamadığını, %20 si sakladığını, %10 u ise bazen sakladığını belirtmektedir. Saklamaz diyen katılımcıların %50 si bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Saklamaz diyen %20 katılımcı ise bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Faydamıza olacak bilgileri bizden saklar diyen %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Bazen saklar diyen %10 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir**.**

1. **BÖLÜM**

**TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

 Bu araştırmada elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar ve öneriler bu bölümde maddeler halinde ortaya konulacaktır.

**5.1. Tartışma ve Sonuçlar**

Bu araştırmada Denizli İli Merkezefendi İlçesinde çalışan ilkokul öğretmenlerinin okula ve yönetime güven duygularını etkileyen yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerinin incelendiği bu çalışmada;

* “Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul Öğretmenlerinin %100’ü okul müdürlerine ulaşabildiklerini belirtmektedirler. Okula ve yöneticiye güven duygularında ise % 50 si güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini, % 30’güven duymadığını, %20 ise güveninin olumlu ya da olumsuz etkilenmediğini belirtmektedirler. Buradan okul müdürlerinin tamamının ulaşılabilir oldukları görülmektedir. Bu durum Memduhoğlu, Zengin’in (2011,219) yapmış olduğu araştırmada da en yüksek oran olarak çıkmıştır.
* “Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin çoğu olumlu düşünceler belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenleri okul müdürünün kendilerinin önerilerini dinlediğini % 70 sıklıkla yedi katılımcı söylemiştir. % 30 katılımcı ise bazen dinlediğini belirtmektedirler. Önerilerini bazen dinlediğini belirten %10 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Önerilerini bazen dinlediğini belirten %20 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu ya da olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Önerilerinin okul müdürü tarafından dinlendiğini belirten %60 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. %10 katılımcı ise önerilerinin müdür tarafından dinlendiğini ancak bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu ya da olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Buna göre okul müdürlerinin çoğunluğunun öğretmenlerin okul müdürünün önerilerini dinlediğini belirterek bunun okul müdürüne karşı olumlu duygulara beslemesine neden olduğu görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların %10”u bazen ilgilendiğini belirtmiştir. %20 si ilgilenmediğini belirtmektedir. %70 gibi bir çoğunluk ise ilgilendiğini belirtmektedir. Bazen ilgilendiğini belirten %10 katılımcı ve ilgilenmediğini belirten %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İlgilendiğini belirten %70 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. Okul müdürlerinin çoğunluğunun öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilendiği ve bu durumun okul müdürlerine karşı olumlu duygular beslenmesine neden olduğu görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin % 80’ i okul müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmediğini belirtmektedirler. %10 katılımcı adil ve objektif yerine getirmediğini, % 10’u ise bazen yerine getirdiğini belirtmektedir. Müdürün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirdiğini belirten %10’luk katılımcı bunun okula ve yöneticiye karşı güven duygusunu olumlu yönde etkilediğini belirtirken, geri kalan %80 yerine getirmez olduğunu belirten katılımcı ve %10 luk bazen yerine getirdiğini belirten katılımcı okula ve yöneticiye karşı güven duygusunun olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Okul müdürünün iş prensiplerini yerine getirilmesinde çoğunluk olarak adil ve objektif olarak yerine getirmediklerini belirterek bu durumun okula ve yöneticiye karşı olumsuz güven duygusu besledikleri görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinden % 80 okul müdürünün açık ve dürüst olmadığını belirtmektedirler. %20 katılımcı ise açık ve dürüst olduğunu belirtmiştir. Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmamasının okula ve yöneticiye güven duygusunu etkilemesi ise açık ve dürüst olduğunu belirten %20 katılımcı olumlu güven duygusu oluştuğunu, açık ve dürüst olmadığını belirten %80 katılımcı ise güven duygusunun olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Tamamına yakın öğrenmenin okul müdürünün açık ve dürüst olmadığını belirterek bunun güven duygularını olumsuz belirttikleri görülmektedir.
* “Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri, olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinin %80’i samimi olmadığını belirtmektedir. %20 si ise ilişkilerinde samimi olduğunu belertmektedir. okul müdürünün kendileriyle olan ilişkilerinde samimi olduğunu belirten katılımcılar yani %20 okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. Samimi olmadığın belirten %70 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Samimi olmadığın belirten %10 katılımcı ise bu durumdan okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu ya da olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Öğretmenlerin tamamına yakınının okul müdürlerinin samimi bulmadıklarını ve bu durumun okula ve yöneticiye karşı olumsuz güven duymalarına neden olduğu görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenlerinin tamamı olumlu düşünceler belirtmişlerdir. %60 katılımcı destek olduğunu, %40 katılımcı ise destek olmadığını belirtmektedir. Destek oluyor diyen %10 katılımcı buna rağmen okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Destek olduğunu belirten %40 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olarak etkilendiğini belirtmektedirler. Destek olduğunu %10 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Destek olmadığını belirten %40 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Öğretmenleri orta düzeyde okul müdürlerinin kendilerini destek olduklarını belirtmekte, bu durumun okula ve yöneticiye karşı da orta düzeyde güven duymalarına neden olduğu görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenlerinin, % 80 i okul müdürünün iş ile ilgili sorumluluklarında ve görevlerinde kendilerine güvenildiğini belirtmektedir. Ancak bu katılımcıların %10 u buna rağmen okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu, %20 si okula ve yöneticiye güven duygularını olumlu yada olumsuz etkilemediğini, %50 ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu olduğunu belirtmektedirler. İşle ilgili sorumluluklarda %10 katılımcı okul müdürünün öğretmenlere güvenmediğini belirtmekte ve bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu veya olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. %10 katılımcı ise okul müdürünün kendilerine güvenip güvenmediğini bilmediklerini belirtmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu okul müdürünün sorumluluklarında ve görevlerinde kendilerine güvendiğini belirtmesine rağmen bu durum okula ve yöneticiye duyulan güvenin orta düzeyde olduğu görülmektedir.
* “Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul Öğretmenleri, % 60 ı araç olarak gördüğünü, % 20 si insan olarak gördüğünü, %20 si ise bilmediğini belirtmektedir. Okul müdürlerinin kendilerini araç olarak gördüğünü belirten %60 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İnsan olarak gördüğünü belirten %10 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. İnsan olarak gördüğünü belirten diğer %10 luk katılımcının ise okula ve yöneticiye güven duyguları olumlu yöndedir. Okul Müdürünüz okulun hedeflerine ulaşılması için kendilerini araç olarak mı veya insan olarak mı gördüğü ile ilgili soruya bilmiyorum diyen %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu yada olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Okulun hedeflerine ulaşmasında öğretmenler okul müdürünün kendilerini araç veya insan olarak görmesinde orta düzeyde görüş belirtip bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularında da orta derecede olumsuz etkilendiği görülmektedir.
* “Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?” açık uçlu sorusuna ilkokul öğretmenleri olumlu ve olumsuz düşüncelerini belirtmişlerdir. İlkokul öğretmenleri, % 70 i okul müdürünün faydalarına olacak bilgileri saklamadığını, %20 si sakladığını, %10 u ise bazen sakladığını belirtmektedir. Saklamaz diyen katılımcıların %50 si bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Saklamaz diyen %20 katılımcı ise bu durumun okula ve yöneticiye güven duygularının olumlu ya da olumsuz etkilemediğini belirtmektedir. Faydamıza olacak bilgileri bizden saklar diyen %20 katılımcı okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Bazen saklar diyen %10 katılımcı ise okula ve yöneticiye güven duygularının olumsuz olduğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin genelde okul müdürünün kendilerine faydalı olacak bilgilerin okul müdürünün kendilerinden saklamadıklarını belirtmekte bu durumun okula ve yöneticiye orta düzeyde güven duygunun oluştuğu görülmektedir.

**5.2. Öneriler**

* Öğretmenlerin okula ve yöneticilere karşı düşük düzeyde duygular oluşturmasına neden olan adil, objektif, açık, dürüst ve samimi konularında okul yöneticileri eğitilmelidir.
* Öğretmenlerin okula ve yöneticilere olumlu güven duygularının yüksek düzeyde olduğu okul müdürüne ulaşılabilirlik, önerilerinin dikkate alınması, problemleriyle ilgilenilmesi, sorumlulukların yerine getirilmesi ve yapılacak işlerle ilgili bilgi saklanmamasından hareketle okulda çalışanlarla beraber yönetilebilecek yönetim modeli oluşturulmalıdır.
* Okul müdürleri yönetim bilimi okuyan kişiler arasından seçilmeli, örgütsel davranış, liderlik, insan ilişkileri, pedagoji alanlarında yetiştirilmeli ve en az yüksek lisans düzeyinde eğitim almış kişiler müdür olarak görevlendirilmelidir.
* Bu araştırma da okula ve yönetime güvenin yöneticiye davranışları boyutu incelenmiştir. Diğer boyutlarının da ayrı ayrı araştırılabilir.

**KAYNAKLAR**

Altun, G. (2010*). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Akgüç, Öztin. 1991. *Toplumsal Davranışlarda Gerçeği Arayış*. 1.bs. Bağlam Yayınları: İstanbul.

Arslan, Mehmet Metin. (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi.* c.5 s.2: 274- 288 [www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/15\_2/16.pdf](http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/15_2/16.pdf) (22/12/2017 tarihinde indirilmiştir.)

Artuksi, Eda. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları*. Bilim Uzmanlığı Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Malatya

Asunakutlu, Tuncer. 2002. Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. s. 9: 55-67. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/217170> (22/12/2017 tarihinde indirilmiştir.)

Bilgiç, Ö. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Küçükçekmece Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Büyüköztürk, Şener, Kılıç Çakmak , Ebru, Akgün, Özcan, Erkan, Karadeniz, Şirin ve Demirel, Funda, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınevi, 2008.

Canlı, S. (2016). *Okul Müdürlerinin Öğretmene Güvenin Okul İklimine Etkisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.

Cerit, Yusuf. 2009. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. C.22 s. 2 : 637-657. dergipark.gov.tr/uefad/issue/16690/173464 (21/12/2017 tarihinde indirilmiştir.)

Çatak, E. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Gözlemledikleri Ego Durumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çetin, E. (2012). *İlköğretim Okullarında Güven Kültürü ve Önyargı İle İlişkisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Çetin, Eğerci. 2009. *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi.* YüksekLisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya

Çetinel, Emine. 2008. *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftçi, K. (2014). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel İklimine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi (Batman İl Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Çintay, H. (2013). *Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları (İzmir İl Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Demircan, Nigar, Adnan Ceylan. 2003. Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. c. 10 s. 2: 139-150. www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C10S22003/ndac.pdf (22/12/2017 tarihinde indirilmiştir)

Eğriboyun, D. (2013*). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasında ki İlişki (Bolu İl Örneği).* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.

Erdem, Ferda. 2003. *Sosyal Bilimlerde Güven*. 1.bs, Ankara: Vadi Yayınları.

Gökduman, D. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evren Üniversitesi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırşehir.

İşleyen, R. (2011). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Dinç, Sedef. 2007. *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.

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

Kamer, M. (2011). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul,

Karabıyık, H. (2011*). İlköğretim Öğretmenlerinin Okula İlişkin Örgütsel Güven Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi (Diyarbakır İl Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Diyarbakır.

Koç Evsun, Çiğdem. (2008). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara

Memduhoğlu, H.B. Zengin M. İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*. Aralık 2001, Cilt VIII, Sayı 1,211-217 <http://efdergi.yyu.edu.tr>. (20/12/2017 tarihinde indirilmiştir.)

Özer, Niyazi, Hasan Demirtaş, Mehmet Üstüner, Melike Cömert. 2006. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*. c.7. s. 1: 103<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/egeefd/issue/view/5000000430/showToc> (22/12/ 2017 tarihinde indirilmiştir)

Özhan, T. (2016). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Düzce.

Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları (Bolu İl Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.

Paşa, Ö. (2015). *Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri İle Okul Yöneticisi Tarafından Sergilenen Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerinde Etkisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Paker, N. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İl Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Polat, Soner, Cevat Celep. 2008. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. s.54: 307-331. [https://www.pegem. net/dosyalar/dokuman/9900-20110603115158-](https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/9900-20110603115158-)07.-polat.pdf (22/12/2017 tarihinde indirilmiştir)

Sandal, İ. (2014*). Örgütsel Güven İle Verimlilik Arasındaki İlişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri.* İstanbul: Epsilon Yayıncılık

Uçar, S. (2013). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Güven Düzeyi ile Örgütsel Kültür Düseyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Uzbilek, Ayşegül. 2006. *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara

Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (Bursa Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Arttırma. *Elemantary, Education Online.*

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara. Seçkin Yayınları

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalık ve Örgütsel Güven Algıları ile Okulların Örgütsel Etkinlik Düzeyleri* . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

Yücel, Cemil, Gülden S. Kalaycı. 2009. Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 19. s. 1: 113-132. web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt19/sayi1/113-132.pdf (22/12/2017 tarihinde indirilmiştir)

Zorlu Yücel, Pınar. 2006. *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Istanbul

**EKLER**

***“*İlkokul Öğretmenlerinin Okula ve Yönetime Güven Duygularını Etkileyen Yönetici Davranışları*”* Konusunda yapılan araştırmada kullanılan öğretmen görüşme formu**

**GÖRÜŞME FORMU**

**(İlkokul Öğretmenlerine Uygulanacaktır)**

Merhaba, ismim Hasan EKİNCİ. Pamukkale Üniversitesinde Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. ***“*İlkokul Öğretmenlerinin Okula ve Yönetime Güven Duygularını Etkileyen Yönetici Davranışları*”*** konusunda bir araştırma yapıyorum.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin; **Okula ve Yönetime Güven Duygularını Etkileyen Yönetici Davranışları**nı ortaya çıkararak, öğretmenlerin görev yaparken güven düzeylerini etkileyen ve çalışma performanslarını düşüren yönetici davranışlarının ortadan kaldırılması, öğretmenlerin güven düzeylerini yüksek tutma konusunda okul müdürlerinin eğitilmesi, müdürlerin yetiştirilmesi konusunda Milli Eğitim Bakanlığına katkıda bulunma ve bu konulardaki sorunların çözümüne yönelik önerilerde bulunabilmeyi amaçlıyorum.

Bu görüşme sırasında tüm söyleyecekleriniz gizli tutulacaktır. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken de kesinlikle kimlik bilgileriniz kullanılmayacaktır.

Başlamadan önce belirtmek istediğiniz bir konu veya sorunuz var mı?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

İzin verirseniz görüşmemizi bilgisayar ortamında yazıp kayıt altına almak istiyorum.

 -26-

1. Cinsiyetiniz? :
2. Meslekteki çalışma süreniz? :
3. Eğitim durumunuz nedir? : Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Y. Lisans ( )

**Görüşmede Kullanılan Sorular**

1-Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz? Okul Müdürüne rahatlıkla ulaşabilmeniz ya da ulaşamamanız okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

2-Okul müdürünüz sizin önerilerinizi dinliyor mu? Okul Müdürünün sizin önerinizi dinlemesi ya da dinlememesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

3-Okul Müdürünüz sizin problemlerinizle ilgileniyor mu? Okul Müdürünün sizin problemlerinizle ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

4-Okul Müdürünüz okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getiriyor mu? Okul Müdürünün okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi ya da getirmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

5-Okul Müdürünüz açık ve dürüst mü? Okul Müdürünün açık ve dürüst olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

6-Okul müdürünüz sizinle olan ilişkilerinde samimi mi? Okul Müdürünün sizinle ilişkilerinde samimi olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

7-Okul Müdürünüz sizin iş yerine katkınız konusunda size destek oluyor mu? Okul Müdürünün sizin iş yerine katkınız konusunda size destek olması ya da olmaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

8-Okul Müdürünüz işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenir mi? Okul Müdürünün işinizle ilgili sorumluluklarınızda ve görevlerinizde size güvenmesi ya da güvenmemesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

9-Okul Müdürünüz size okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak mı insan olarak mı görür? Okul Müdürünüz sizi okulun hedeflerine ulaşılması için araç olarak görmesi ya da insan olarak görmesi okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

10-Okul müdürünüz sizin faydanıza olacak bilgileri sizden saklar mı? Okul Müdürünün sizin faydanıza olacak bilgileri saklaması ya da saklamaması okula ve yöneticiye güven duygunuzu nasıl etkiliyor?

**ÖZGEÇMİŞ**

|  |
| --- |
| **Kişisel Bilgiler** |
| T.C. Kimlik No: | 34900097068 |
| Adı Soyadı | Hasan EKİNCİ |
| Doğum Yeri / Tarihi  | Gölhisar/ 20/06/1969 |
| İletişim Adresi/ Telefonue-posta | Yenişafak Mah. 1017 Sok. No:2 D Blok. Daire:17 Merkezefendi/DENİZLİ 505 4036369hasekinci@mynet.com |

|  |
| --- |
| **Eğitim**  |
| İlkokul | Merkez İlkokulu Gölhisar/Burdur |
| Ortaokul | Gölhisar Ortaokulu Gölhisar/Burdur |
| Lise | Gölhisar Lisesi Gölhisar/Burdur |
| Ön Lisans | 9 Eylül Üniversitesi – Denizli Eğitim Yüksek Okulu Sınıf Öğretmenliği Bölümü  |
| Lisans | Dokuz Eylül Üniversitesi- Buca Eğitim FakültesiEğitim Bilimleri Bölümü-Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Yıllar**  | **Mesleki Deneyim** |
| 1989-1990 | Batman Bağlar İlkokulu – Öğretmen |
| 1990-1991 | Batman Sason YİBO – Er Öğretmen |
| 1991-1993 | Batman Bağlar İlkokulu – Öğretmen |
| 1993-1994 | Denizli Acıpayam Pınarbaşı İlkokulu- Öğretmen |
| 1994-1999 | İzmir Esentepe İlkokulu - Öğretmen |
| 1999-2000 | İzmir Buca Recep Ersayın İlköğretim Okulu – Okul Müdürü |
| 2000-2001 | Siirt İl MEM – İlköğretim Müfettişi |
| 2001-2002 | Siirt İl MEM - Rehber Öğretmen |
| 2002-2007 | Siirt İl MEM – İlköğretim Müfettişi |
| 2007-2011 | Afyonkarahisar – Eğitim Denetmeni |
| 2011- | Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü- Maarif Müfettişi |