



T.C

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



İLKOKULLARDAKİ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL
GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ

MEHMET NADİ ÇETİNER

Denizli-2019

T.C.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İLKOKULLARDAKİ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Mehmet Nadi ÇETİNER

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN



Üye: Prof. Dr. Kazım ÇELİK (Danışman)



Üye: Prof. Dr. Ekber TOMUL



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 11/09/2019 tarih ve 39/7. sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez 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 tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Mehmet Nadi ÇETİNER

Sevgili annem Fadime ÇETİNER'E;

TEŞEKKÜR

Bu çalıőmam boyunca her zaman bilgisi, yorumları ve emeğiyle katkıda bulunan saygı değer danıőmanım Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e;

Lisans ve yüksek lisans dersleri boyunca çok önemli bilgiler edindiğim Prof. Dr. Abdurrahman TANRIŐĐEN, Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM ve Doç. Dr. Türkay Nuri TOK'a;

Tez jürisi hocam Prof. Dr. Ekber TOMUL'a tezime yaptığı katkılar için teőekkürlerimi sunuyorum.

Tek başına beni büyütüp bu günlere gelmemi sağlayan her koőulda en büyük destekçim olan anneme çok teşekkür ederim.

ÖZET

İlkokullardaki Örgüt Kültürü ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ÇETİNER, M. Nadi

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK
Eylül 2019, 122 sayfa

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma Şanlıurfa ilinde gerçekleştirilmiş ve tüm ilkokullarda görev yapan 350 öğretmen ve yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, örgütsel güven ölçeği ve örgüt kültürü envanteri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde çarpıklık (skewness) - basıklık (kurtosis) ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Bağımsız örneklemler t testi, pearson korelasyon testi ve basit doğrusal regresyon testleri uygulanmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel kültür ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmanın genelinde, bazı değişkenlerde örgüt kültürü ve örgütsel güven ölçeklerinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel kültürün oluşması için örgütsel güven ortamının oluşması şarttır. Araştırma sonucunda örgütsel güven ortamında çalışanların cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermemesi hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinde ortak hareket edilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, kültür, güven, örgütsel kültür, örgütsel güven

ABSTRACT

Investigation of The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Trust in Primary Schools

ÇETİNER, M. Nadi

Master's Thesis, Educational Administration

Supervisor: Prof. Dr. Kazim CELİK

September 2019, 122 pages

This research was conducted to determine the relationship between teachers' organizational trust levels and teachers' organizational culture levels. In the research, relational scanning model, one of the quantitative research methods, was used. This research was carried out in Sanliurfa province with 350 teachers and administrators working in all primary schools. Reachable sampling method was used in the study. In addition, personal information form, organizational trust scale and organizational culture inventory were used as data collection tools. The mean and standard deviation values of skewness - kurtosis were evaluated. Independent samples t test, pearson correlation test and simple linear regression tests were applied.

As a result of the research, the fact that teachers who work in an organizational trust environment do not show a significant difference with regard to gender might be due to acting together in the process of achieving the objectives. For the formation of organizational culture, the formation of an organizational trust environment is essential. Throughout the research, similar results were obtained in organizational culture scale and organizational trust scale in some variables.

Keywords: Organization, culture, trust, organizational trust, organizational culture.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Araştırmanın Amacı	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Örgüt	7
2.2. Kültür	8
2.2.1. Kültürün Sınıflandırılması.....	11
2.3. Örgüt Kültürü	12
2.3.1. Örgüt Kültürü Öğeleri	14
2.3.2. Örgüt Kültürünü Oluşturan Öğeler.....	15
2.3.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri	18
2.4. Örgüt Kültürü Modelleri	19
2.4.1. Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli	19
2.4.2. Pheysey'in Örgüt Kültürü Modeli	20
2.4.3. Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli	22
2.4.4. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli	23
2.5. Örgütsel Güven	24
2.5.1. Örgütsel Güven Boyutları	27
2.5.1.1. Örgüte güven.	29

2.5.1.2. Yöneticilere güven.....	30
2.5.1.3. Meslektaşlara güven	31
2.5.2. Örgütsel Güven Modelleri.....	31
2.5.2.1. Mishra güven modeli.....	31
2.5.2.2. Broomley ve Cummings modeli.....	31
2.5.2.3.Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli	32
2.6. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven.....	33
2.7. Yurt İçindeki Çalışmalar	35
2.8. Yurt Dışındaki Çalışmalar.....	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	51
3.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2. Evren Ve Örneklem.....	51
3.3.Veri Toplama Aracı.....	52
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	52
3.3.2. Okul Kültürü Envanteri.....	52
3.3.3.Örgütsel Güven Ölçeği.....	52
3.4. Veri Toplama Süreci	54
3.5. Verilerin Analizi.....	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	56
4.1. Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular	56
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algılarına İlişkin Bulgular	66
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeyleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular Ve Yorumlar.....	79
4.4. Örgütsel Güven İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Yordama	84
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	86
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	86
5.2. Öneriler	90
KAYNAKLAR	91
EKLER.....	105
EK – 1:	105
ÖZGEÇMİŞ	110

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Kültür Tanımları</i>	10
Tablo 2.2. <i>Örgüt Kültürü Tanımları</i>	14
Tablo 2.3. <i>Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli</i>	20
Tablo 2.4. <i>Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli</i>	23
Tablo 3.1. <i>Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler</i>	51
Tablo 3.2. <i>Ölçekler ve Alt Boyut Tablosu</i>	54
Tablo 4.1. <i>Örgütsel Güven Ölçeği ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler</i>	56
Tablo 4.2. <i>Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları</i>	57
Tablo 4.3. <i>Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Medeni Hal Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları</i>	59
Tablo 4.4. <i>Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları</i>	60
Tablo 4.5. <i>Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Alan Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	62
Tablo 4.6. <i>Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların İş Tatmini Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	63
Tablo 4.7. <i>Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 4.8. <i>Örgüt Kültürü Envanteri ve Alt Boyutlarına İlişkin Verilen Cevapların Betimsel İstatistikleri</i>	66
Tablo 4.9. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	67

Tablo 4.10. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Medeni Hal Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	69
Tablo 4.11. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Alan Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	71
Tablo 4.12. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	73
Tablo 4.13. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların İş Tatmini Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	75
Tablo 4.14. <i>Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları</i>	77
Tablo 4.15. <i>Örgüt Kültürü ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi ile Analizi</i>	80
Tablo 4.16. <i>Örgütsel Güven ile Örgüt Kültürü Arasındaki Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi</i>	84

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın önemine, sınırlılıklarına ve tanımlamalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumsal yaşam içerisinde hedeflerimize ulaşmak veya ortak bir amaç doğrultusunda belirli bir davranışı gerçekleştirmek amacıyla ortak hareket etme ihtiyacı duyarız. Örgüt olarak ifade edilen bu durum tanım olarak ise ortak bir hedef için bir araya gelmiş insanlardan oluşur (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Güven olmayan bir örgütte amaçlara ulaşmada eksikliklerin olması kaçınılmazdır (Yılmaz, 2005). Güvenli bir ortamın varlığı bireylerin birbirilerine karşı duymuş oldukları güvenin bir neticesinde ortaya çıkarak bireylerin iş performanslarını etkilemektedir. Güvenli bir ortam, çalışanların tümünün örgütün vizyonunun geliştirilmesinde ve misyonunun yerine getirilmesinde ortak hareket etmesine neden olmaktadır (Tschannen-Moran, 2001). Bu anlamda güvenin çeşitli boyutları olduğunu tüm bu boyutların bireylerin örgüt içerisindeki temel amaçları geliştirmeye dönük hedefleri içerdiği söylenebilir. Bireyler arasında oluşturulan güven duygusu örgütsel amaç ve hedeflerin geliştirilmesi sürecinde bireylerin ortak hareket etmesi noktasında ve sorumlulukların paylaşılması noktasında önemli bir role sahiptir.

Güven kavramı Griffin'e (1967) göre bir kişinin arzulanan bir amacı gerçekleştirmeye yönelik inancı olarak tanımlanmıştır. Luhmann (1979) tarafından yapılan bir başka tanımlama da ise bireyin karşıdaki kişinin davranışlarının adil ve ahlaki olacağına yönelik beklentisi olarak ifade edilmiştir. Mayer ve diğerleri (1995) güveni, bir tarafın, karşı tarafa yönelik davranışlarının önemli sonuçlar ortaya koyacağına yönelik duyarlı davranma beklentisi şeklinde açıklamışlardır.

Örgüt içinde güven kavramı çalışanların örgüt içindeki çalışma performanslarını artırmaktadır. Örgüt içerisinde güven kavramının oluşturulamaması çalışanların birbiri ile iletişimini etkilemekte ve örgütün amacına ulaşamamasına neden olmaktadır (Bil,

2018). Bu durum örgütün oluşturulma amacına ters düşmektedir. Çünkü bireyler tek başlarına gerçekleştirilmesi mümkün olmayan durumlar için bir araya gelerek örgüt adı verilen yapıları oluştururlar (Karataş, 2009).

Bu anlamda örgüt içerisindeki hedeflerin gerçekleştirilmesi örgütsel bir güven ortamının oluşturulması önemli görülmektedir. Örgüt içerisinde oluşturulması planlanan bir örgütsel güvenin kural ve düzenlemelerin bulunması, iyi işleyen bir iletişim sisteminin var olması, kararlara katılım gösterilmesi, bireyler arasında etik değerlere önem verilmesi örgüt içerisinde örgütsel güven ortamının oluşturulması önemli yere sahip hususlardır (Asunakutlu, 2002).

Örgütsel güven özelden çok genele güven anlamında kullanılmaktadır. Çünkü örgüte güven, bireylerin eylemlerinin sonuçlarının kendilerinden ziyade örgüte yönelik yapmış oldukları eylemlerin kendilerine yönelik herhangi bir etkisinin bulunmaması olarak ifade edilebilir (Polat ve Celep, 2008). Bundan dolayıdır ki örgütsel güven bireylerin kurumsal amaçları gerçekleştirme süreçlerinde daha aktif olmalarında olumlu insan ilişkileri oluşturmalarında etkili olmaktadır (Batı ve Tutar, 2016).

Kültür kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmış ve Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımlamada toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerlerin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Örgüt kültürü, örgüt içerisinde insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler ve inançlar sistemidir. Linton'a göre kültürün davranışlar yoluyla diğer bireylere aktarılan tavır ve hareketler olduğu şeklinde ifade etmiştir. Herskovits ise kültürü insanın yaptığı her şey olarak tanımlamıştır. Kısaca kültür insanlar tarafından oluşturulur ve şekillendirilir.

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde oluşturulan değerler sistemi, inançları, örgüt içerisinde yer alan bireylerin bilgi ve beklentilerinin bir bütünü olarak ifade edilebilir. Kurum içerisinde oluşturulan başarılı bir örgüt iklimi aynı zamanda eğitimsel hedeflerinde başarıya ulaşmasına yardımcı olacaktır (Ayık ve Ada, 2009). Buradan örgüt içerisinde oluşturulan başarılı bir güven ortamının örgütün örgütsel hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir role sahip olduğu araştırmalar mevcuttur. Örgüt

içerisinde geliştirilen yüksek öz güven ortamı örgütsel yapıların hedeflerinin gerçekleştirilmesinde örgütsel formlar ve yapıları ile uyumlu ve etkili bir yönetim oluşturmada başarı sağlamaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Örgüt içerisinde çalışanların yüksek bir örgütsel kültür algılarının olması çalışanların örgüt için neyin önemli veya önemsiz olduğunun farkına varabilmesini sorumluluklarının yerine getirilmesi sürecinde nasıl davranmalarını belirleyen önemli bir rehber görevi görmektedir. Bu durum örgütün hedeflerinin amaçlarının gerçekleştirilmesinde etkili olmaktadır. Çalışanların örgütün hedeflerini gerçekleştirirken hem meslektaşlarına hem yöneticilerine karşı duymuş oldukları güven onların az önce sıralan özelliklerin yerine getirilmesinde önemlidir. Çünkü birey güven duyulan bir ortamda rahat bir çalışma ortamına sahip olacak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirme hususunda kendine olan inancı artacaktır.

Örgüt içerisinde zayıf örgütsel inançların var olması paydaşlar arasındaki ilişkilerin zayıflamasına, örgütün belirlenen stratejileri yerine getirmede güçlü örgütsel kültüre sahip örgütlere göre daha pasif kalmalarına neden olmaktadır (Eren,2008). Bu durumun önüne geçebilmek için bireyler arasındaki örgütsel kültürlerin artırılması ve dolayısıyla örgütsel güvenlerinin artırılması gerekmektedir.

Bu bağlamda örgüt içerisinde bir örgüt kültürünün oluşturulması ve çalışanlar arasında oluşturulan kültüre bağlılık çalışanların örgüt içindeki güvenlerine olan etkilerinin incelenmesi önem kazanmaktadır.

1.2.Problem Cümlesi

Öğretmenlerin ilkokullardaki örgüt kültürü algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?

1.3.Alt Problemler

1. Öğretmen algılarına göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güvenleri hangi düzeydedir?

2. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin algıları; cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği, branş, iş tatmini, öğretmenliği isteyerek seçme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmen algılarına göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel kültür algıları hangi düzeydedir?

4. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kültüre ilişkin algıları; cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği, branş, iş tatmini, öğretmenliği isteyerek seçme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel kültür ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6. Öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini ne derece yordamaktadır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yenilenen dünya düzeni içerisinde eğitim sistemleri de yenilenmekte ve sürekli olarak eğitim ortamlarında yer alan kişilerinde yenilenmesi gerekmektedir. Okullarda eğitim örgütleri olduğu düşünüldüğünde eğitim örgütlerinin belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için çalışanların belli bir örgüt kültürüne sahip olmaları ve örgüt içerisinde kendilerini geven içerisinde hissetmeleri önemli görülmektedir.

Eğitim örgütleri içerisinde öğretmenlerin başarılı, yeniliklere uyum sağlayabilen, teknolojik gelişmeleri yakından takip eden öğretmenlerin öğrencilerin başarılarını sağlayabilmeleri öğretmenlerin örgüt kültürüne uyum sağlayabilmelerine ve örgütsel anlamda kendilerini güvende duyabilmelerine bağlıdır (Meriç, 2018).

Toplumsal yaşam içerisinde bireylerin ilişkilerine yön veren önemli bir kavram olan güven kavramı, soyut bir kavram olmasına rağmen tam bir tanımı bulunmamaktadır. Ayrıca güven ile ilgili yapılan çalışmalar güvenin dinamik bir yapı içerisinde değişime açık bir olgu olarak değerlendirmiştir (Parlak, 2018).

Örgüt kültürünün oluşturulmasının çalışanların örgüt içerisinde verimliliklerinin artırılmasına yardımcı olacağı bilinmektedir. Yöneticilerin örgüt içerisinde oluşturacağı başarılı bir örgüt kültürü dolayısıyla örgütsel güvenin varlığının incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışma örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemesi yönüyle önemli görülmektedir.

Örgüt içerisinde yer alan bireylerin güven duygusuna ilişkin algıları düşünüldüğünde bireylerin birbirine olan güvenlerinin örgüt içerisinde duyulan güveni ve çalışanların başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi önemli görülmektedir.

1.5.Araştırmanın Amacı

Ortak bir amaç etrafında bir araya gelen insanların oluşturmuş olduğu örgütte bireylerin ortak bir kültür oluşturmaları ve oluşturmuş oldukları bu kültüre uyum sağlayarak güven duymaları önemlidir. Okul sistemi içerisinde çalışan öğretmenlerin ortak bir kültür çerçevesinde bir araya gelerek eğitim örgütüne bağlılık ve güven duymaları başarılı bir eğitim sistemi için önemlidir.

Eğitim sisteminin başarısı eğitim örgütü içerisinde yer alan öğretmenlerin öğrenci başarısını sağlamaya yönelik örgüt kültürü oluşturabilmesi ve oluşturmuş olduğu bu kültüre uyum sağlayabilmeleri ayrıca kurum yöneticilerinin kendilerine destek olmalarını yani örgüte güven duyabilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürü ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma Şanlıurfa ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmada elde edilen veriler bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Örgüt: Belirli bir hedef doğrultusunda bireylerin bir araya gelerek oluşturmuş oldukları yapıdır.

Örgüt kültürü: Örgüt üyelerinin davranışları üzerinde etkili olabilecek eğer, düşünce ve kurallar bütünüdür.

Örgütsel güven: Örgütün tüm öğelerinin doğruluk, inanç, bağlılık ve samimiyet bağlamlarında birbirlerine karşı duydukları soyut ama davranışlarla somutlaşan bir süreçtir

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgüt

Örgüt bireylerin bir veya birden fazla gereksinimlerini karşılamaları için oluşturdukları, insan madde kaynakları düzeni ve işleyişinin sürekli yenileştiği organik bir sistemdir. Örgütte örgütün amaçları ile örgüt çalışanları ve yöneticilerinin çalışma hedefleri ve ihtiyaçları bir denge sistemi içerisinde yürütülmektedir (Hasanoğlu, 2004). Örgütler belirlenen amaçları gerçekleştirmek için insanlar tarafından oluşturulmuşlardır. Örgütlerin ortaya çıkmasında insanların ihtiyaçlarını karşılama isteği önemli rol oynamaktadır.

İnsanların davranışlarını yönlendiren güç gereksinimlerini karşılama güdüsüdür. İnsanlar ihtiyaçları tek başına karşılayabilecek biyolojik ve psikolojik yeterliliğe sahip olmadıkları için işbirliği ve işbölümü yapma yolunu seçmişlerdir. Bir amaç çerçevesinde toplanarak güç birliği yapmışlardır. Vahşi yaşamda hayatta kalabilmek, avlanabilmek, katı doğa şartlarından çocuklarını koruyabilmek için işbirliği yapmaya başlamışlardır ve ilk insan örgütleri bu şekilde ortaya çıkmıştır (Alıç, 1995). Günümüzde insan ihtiyaçları geçmiş yaşantılara göre değişim gösterse de insanların örgütlere olan ihtiyacı devam etmektedir.

Günümüz toplumsal yaşamı içerisinde sosyal, kültürel, dini, siyasi, askeri ve eğitimsel amaçlarla kurulmuş olan sayısız örgüt bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, insanlar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü bu örgütlerin bir üyesi olarak yahut bu örgütler ile ilişki içinde geçirmektedirler. Tüm insanlar bir örgüt içerisinde dünyaya gelmekte ve dolayısıyla bir örgüt vasıtasıyla hayata veda etmektedirler (Görücü ve Uçar, 2015). İnsanların günlük yaşamlarını düzenleyen örgütler; eğitim almak için gidilen okullar, meslek sahibi olmak için gidilen yükseköğretim kurumları, para kazanma amacıyla çalışılan kurumlar, çalışan haklarının savunulduğu sendikalar, sosyal hakların

korunmasını sağlayan dernekler veya hastalıkların tedavi edildiği hastaneler örnek olarak gösterilebilir.

Örgüt, en az iki kişinin bir araya gelerek belirli bir hedef doğrultusunda bir araya gelerek bilgi beceri ve tecrübelerin paylaşıldığı ortak bir yapıdır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004). Örgüt, toplumsal yapı içerisinde oluşturulan birimlerden farklı olarak ortak bir amaç için birey araya gelmiş insan topluluklarından oluşmaktadır (Bil, 2018).

Barnard (1994) tarafından yapılan bir tanıma göre örgütün oluşabilmesi için belirli etkinliklerin bir araya getirilerek ortak bir güç sisteminin oluşturulması olarak tanımlanmıştır. Örgütün var olabilmesi için çalışan, herkes için aynı önemde olan bir hedef ve bu hedefin gerçekleştirilmesi için çalışanların ortak olarak çalışması olarak ifade etmiştir (Karataş, 2009).

Okul içerisinde görev alan bireylerin ortak bir amaç çerçevesinde bir araya geldiği düşüldüğünde okulun kendi içerisinde bir örgüt yapısı oluşturduğu düşünülebilir. Eğitimsel amaçları gerçekleştirmek amacıyla kurulan bu örgütlerin temel amacı insanın gelişimine katkı sağlamak belki de hayatında bir dönüm noktası olmaktadır. Eğitim örgütleri bu anlamda diğer örgütlerden ayrılmakta ve kendine özgü bir yapı oluşturmaktadır (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005).

2.2. Kültür

Kültür kavramı farklı uzmanlık alanlarına bağlı pek çok araştırmacının ortak çalışma konularından biridir ve özellikle sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılmaktadır. Kavram Latince kökenlidir ve Latince "colere" ya da "culture" kelimelerinden türediği düşünülmektedir. Voltaire ise kültür kavramını "zihinsel bakımdan insan zekâsının oluşumu ve gelişimi" anlamlarında kullanmıştır. Daha sonra kültür kavramı sosyal bilimlerde bireyler ve insan topluluğu ile ilgili bir kavram haline dönüşmüştür (Şişman, 2007). Kültür kelimesi XV. yüzyılda İngiltere'de "culture" şeklinde ve "çiftçilik" anlamında kullanılmıştır (Williams, 1977). Latince "colere" kelimesi "ekip biçmek veya sürmek" anlamlarında kullanılmaktadır. "Culture" kelimesini XVII. yüzyılda

Fransa'da Latince olduğu gibi tarımla ilişkili bir kavram olarak "ekip biçmek" anlamındadır. 1973 yılında ise Almanya'da Almanca Sözlüğünde "cultur" şeklinde yer almıştır (Demir, 2005). Kavram bugünkü anlamını kazanana kadar farklı anlamsal değişimlere uğramıştır. Kültür kavramının dikkat çeken özellikleri ise geçmişte somut bir anlam taşımakta iken günümüzde soyut anlamda kullanılması ve kültür kavramının sosyal bilimlerin farklı disiplinleri içerisinde kendine her zaman yer bulmuş olmasıdır.

Kültür kavramı, sosyal bilimler alanında çalışma veya araştırma yapanları her zaman heyecanlandıran bir olgu olmuştur. Çoğu zaman her ne kadar antropolojik ve sosyolojik bir kavram olarak kabul edilse de aslında kültür kavramı, kendine yüklenen anlamlardan çok daha derin ve çok boyutlu bir kavramdır. Ayrıca hemen hemen her alanda kendisini gösterebilen dinamik bir özelliğe sahip olmakla birlikte kültür sınırları ve kalıpları belli, nerede başlayıp nerede bittiği kesin olarak ifade edilemeyen bir olgudur (Köse, 2014). Geçmiş ve gelecek nesilleri birleştirici bir özelliğe ve insanlar üzerinde bir yaptırım gücüne sahip olan kültürün günümüze kadar literatürde pek çok tanımı yapılmıştır. Kültür kavramına ilişkin yapılan bazı tanımlar Tablo 2.1'de yer almaktadır.

Tablo 2.1. Kültür Tanımları

Tanım	Araştırmacı
Kültür deneyimin nasıl görüldüğünü, değerlendirildiğini ve davranıldığını farkında olmadan dikte eden tarihsel olarak kökleşmiş, sosyal olarak aktarılan bir takım düşünce ve eylem şeklidir. Kültür bireylerin yüzeyin altındaki ve toplumsal gruplar ile örgütlerdeki karmaşık güçleri algılamalarına ve anlamalarına yardım eden bir kavramdır.	Deal and Peterson (1990)
Kültür bir insan grubunun üyelerini diğerinden ayıran zihnin kolektif olarak programlanmasıdır.	Hofstede (1991)
Kültür değişkendir ve anlaşılması güçtür. Çünkü olduğu gibi kabul edilen gündelik gerçekliğin bir parçasıdır, görmek zordur.	Newman (2001)
Kültür her şeyi ve dolayısıyla hiçbir şeyi ifade etmek için kullanılan ikircikli bir kavramdır.	Alvesson (2002)
Kültür bireylere neleri yapmak zorunda olduklarını öğretir ve davranış şekillerine ilişkin sezgi ve duygu kazandırır.	Güçlü (2003)
Kültür pek çok insan için ortak görme şeklidir.	Pheysy (1993)
Kültür bir soyutlamadır fakat kültürden türeyen sosyal ve örgütsel durumlarda yaratılan kuvvetler güçlüdür.	Schein (2004)
Kültür anlam örüntülerinin tarihsel olarak aktarımıdır.	Terzi (2005)
Toplumlar, topluluklarda ve örgütlerde kültürler üyeleri tarafından oluşturulmakta ve üyelerin sembolik, pratik, dilsel ve kişilerarası etkileşimlerinde ve onlar tarafından inşa edilen, devam ettirilen ve değiştirilen sosyal yapılarda açıkça gösterilmektedir.	Busher (2006)
Kültür tarihsel, kendini örgütleyen bir gelişimin sonucudur.	Schabracq (2007)
Determinist görüşe göre kültür; davranışı belirleyen, öğrenmeyi ve kanal seçimini sınırlandıran sosyal inançların bir araya getirilmesidir. Bu görüş ortak öğrenmeyi önlemekte ve gücü çoğunlukla en üste yerleştirmektedir. Yükselen sosyal inanç görüşüne göre ise kültür dinamik ve rekabetçi çevrelerde uyarlanabilir ve kültür üretkendir.	Mc Guire ve Rhodes (2009)
Hiçbir grup kültürden kaçamaz. Yazılı olmasalar bile paylaşılan kurallar oluşturmak bir grubun hayatta kalmasının ön koşuludur.	Hofstede, J. ve Minkov (2010)

2.2.1.Kültürün Sınıflandırılması

Kültürün çeşitli yönleri göz önüne alınarak farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Maddi Kültür ve Manevi Kültür: Maddi kültür kültüre özgü yapısal alt değerlerden meydana gelir ve toplumdaki bireylerin ihtiyaçlarını karşılar. Fiziki olarak var olan ve elle tutulabilen, hızlıca eskijen, eskidiğinde ise yenilenen değerlerdir. Maddi değerler; uygulanan teknikler, teknoloji, güzel sanatlar ve bilimlerdir. Manevi değerlerin olması maddi değerlere bağlıdır. Kullanılan eşyalar, binalar, teknolojik aletler ve sanat eserleri maddi kültür örnekleridir.

Konuşulan dil, toplumun örfleri ve adetleri, insanların inançları, değer yapıları ve yaşam tarzları manevi kültürü oluşturur (Gülmez, 2013). Manevi kültürün değişmesi bir anda gerçekleşmez. Maddi kültür ise manevi kültüre göre daha hızlı biçimde değişebilir ve yenilenebilir.

Genel Kültür ve Alt Kültür: Genel kültür bir ülkenin her bir coğrafi bölgesinde baskın ve geçerli olan, orada yaşayan insanlar tarafından kabul görmüş, insanların davranışlarını düzenleyen kültürdür. Alt kültür ise toplumun genel kabul görmüş kültürüne sahip olan fakat kendini diğer insanlardan farklı yapan özellikleri de benimseyen bireylerin sahip olduğu kültürdür (Gülmez, 2013).

Postfigüratif Kültür, Configurative Kültür ve Prefigüratif Kültür: Kültürler öğrenme zamanlarına göre postfigüratif kültür (son biçimlendirme), configurative (ortak biçimlendirme) ve prefigüratif kültür (önceden biçimlendirme) olarak üçe ayrılmaktadır. Postfigüratif kültürde çocuklar büyüklerinden kültürü zamanla öğrenirler. Configurative kültürde birey kültürü yaşlılarından öğrenmektedir. Prefigüratif kültürde yeni neslin sahip olduğu kültür gençler tarafından yaşlılara/büyüklerle öğretilir. Prefigüratif kültürde kültürel bütünleşme söz konusudur (Erdoğan, 1987).

Yüksek Kültür ve Yaygın Kültür: Yüksek kültür toplumda özel yaşam tarzına, zevk ve alışkanlıklara sahip ve üst düzeyde olan küçük bir grubun sahip olduğu kültürdür.

Halkın geneli tarafından benimsenen yaşam tarzı, zevkler ve farklı değerlerin benimsendiği kültür ise yaygın kültürdür (Cansu, 2006).

Kültür, bir toplumun geçmişten başlayarak bugüne kadar oluşturmuş olduğu maddi ve manevi unsurların tamamını içermektedir. Kültür, durağan bir yapıya sahip değildir. Tarihsel süreç içerisinde gelişir ve toplumsal yaşam şartlarında etkilenerek sürekli olarak değişime uğrar ve gelişme gösterir (Yurttakal, 2007).

Kültür, kişilerin kendilerince atfetmiş oldukları değerler yardımıyla oluşturulur. Değer, bireyler için bir yönlendirici aynı zamanda doğru veya yanlış olarak neyi yapmalarına olanak sağlayan durumların belirlenmesinde önemlidir. Çünkü bireyler toplum içerisinde oluşturmuş oldukları değerler çerçevesinde davranışlarına ve toplum içerisindeki iletişimlerini değerlere göre yönlendirirler. Örgüt, içerisinde bireylerin davranışlarına yön veren temel nedenin değerler olduğu söylenebilir. Çünkü bireylerin davranışlarının yorumlanmasında en önemli nedenin değerler olduğu belirlenmiştir. Değerler örgütün devamlılığı ve verimliliğinin artırılmasında önem arz etmektedir (Karataş, 2009).

Kültür kavramı insanın geçmişten günümüze sahip olduğu ortak değer ve inançlarının bir bütünüdür. Kültür bu anlamda geçmişten bugüne toplumsal süreç içerisinde gelişerek toplumun tümüne yayılan bir olgu olarak görülmektedir (Erol, 2018).

2.3.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir toplumun kültürü ile ilintili olan ve örgüt içinde yer alan üyelerin davranışlarını kontrol altında tutan değer ve inanışların tümü olarak ifade edilir. Örgüt kültürüne yönelik tanımlamaların tamamında ortak olan ifade ortak değer, ortak inanç ve ortak kuralların varlığıdır (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005).

Başarılı örgütlere bakıldığında örgüt içerisinde oluşturulan kültürün etkili olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü, üyelerin hedefe yönelik olarak davranışlarının ortak olmasını sağlar (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Örgüt kültürü kavramının yaygın olarak kullanımı ilk olarak 1980 yılının başlarında görülmektedir (Karataş, 2009). O zamandan bu zamana örgüt kültürü için çeşitli tanımlamalar geliştirilmiş olsa da yapılan tanımlamalarda birkaç ortak nokta öne çıkmaktadır. Bunlar; çalışanların paylaştığı değer, çalışanların çalışma düzeni, örgüt içerisinde yer alan bireylerin özelliğine göre şekillenen bir yapı yani özgünlük ve liderin çalışanlarla kurmuş olduğu ilişki olarak sıralanmıştır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001)

Ortak bir amaç için bir araya gelen çalışanların ortak bazı kurallar ve ilkeler geliştirmeleri ve bunları benimsemeleri çalışanların örgüt kültürü oluşturmalarında etkilidir. Çalışanların bu tavırları örgütsel bağlılıkların artırılmasında ve örgütsel uyum düzeylerinde artışa neden olmaktadır. Çalışanlar arasındaki bağlılık örgüt kültürünün gelişmesinde etkili olmaktadır. Örgüt kültürünün oluşturulması ise başarılı bir örgütün gelişmesini sağlamaktadır (Balçık, 2018).

Örgüt kültürünün dinamik bir yapısının olduğunu söylemekte yarar var. Çünkü örgüt kültürü sürekli olarak kendini yenileyen bir yapıya sahiptir. Örgüt kültürü bireylerin ortak bir amacı gerçekleştirmeye dönük inançlarının bir toplamı, amaca yönelik ortaya konan değerleri ve kurum içinde çalışanların kurum yöneticileri ile ortak bir paydada buluşmalarına kaynaklık eder (Karataş, 2009).

Örgüt kültürü, çalışanların toplumsal yaşam içerisinde var olan kültürel öğelerinden ve inanışlarından bağımsız değildir. Başarılı bir örgüt ortamında oluşturulan örgüt kültürü çalışanların örgüt içerisinde uyması gereken kuralları oluştururken bunlar belirli öğelerden bağımsız değildir (Erol, 2018).

Örgüt kültürü konusunda çalışan araştırmacılar sosyal bilimlerin (antropoloji, sosyoloji, psikoloji, yönetim, ekonomi, iletişim, vb.) farklı alanlarına mensuptur. Araştırmacılar örgüt kültürünü tanımlarken kendi alanlarına ilişkin kuramlarla tanımlamalar yapmışlardır. Bu nedenle örgüt kültürü konusunda ortak bir algı oluşmadığı için literatürde farklı tanımlamalar bulunmaktadır (Şişman, 2007). Örgüt kültürü kavramına ilişkin farklı araştırmacılar tarafından yapılan bazı tanımlar Tablo 2.2'de yer almaktadır.

Tablo 2.2. Örgüt Kültürü Tanımları

Tanım	Araştırmacı
Örgüt kültürünün tanımı yapmak güçtür.	Hofstede, Neuijen ve Ohayv, Sanders (1990)
Örgütsel kültür, örgütsel üyelerin etkileşimlerinden ortaya çıkan eserler, değerler ve varsayımlar kümesidir.	Keyton (2005)
Örgüt kültürü; paylaşılan değerler, bir işi yapma şekli veya paylaşılan adetler, törenler ve hikâyelerdir.	Buluç (2013)
Örgüt üyelerinin sahip olduğu ve paylaştığı değer, norm ve varsayımların toplamı örgüt kültürünün temelidir.	Kılınç (2014)
Örgüt kültürü örgüte yeni katılanların sosyalleşme deneyimleri ile aktarılan, yönetim tarafından alınan kararlar ve insanların örgütleri hakkında tekrar tekrar anlattıkları hikâye ve mitler örgütü karakterize eden değerler ve inançlardır	Schneider ve Barbera (2014)
Örgütler birbirinden farklı kültür mozayığına sahip bireylerin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Bireyler, görevsel ve mesleki normlar ve ölçütler çerçevesinde bir araya toplanarak bir grup haline gelmekte, diğer örgütlerden farklı ancak kendi içinde ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu sistem sayesinde örgüt içinde farklı inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışı bir arada bulunmaktadır. Bu oluşum "örgüt kültürü" olarak adlandırılmaktadır	Eren (2001)

2.3.1.Örgüt Kültürü Öğeleri

İnsanlar uzun süredir örgütlü bir şekilde hayatlarını devam ettirmektedirler. Ancak örgüt kültürü kavramının tarihçesi örgütler kadar eskilere dayanmamaktadır. Örgüt kültürü kavramı 1980'li yıllarda kapitalizmin küreselleşme olarak tanımlandığı dönemlerde ortaya çıkan bir kavram olmuştur (Arslantaş, 2008). Fakat örgüt kültürünün temellerinin 1960'lı yıllarda atıldığı bilinmektedir.

1960'lı yıllarda batılı devletlerde yaşanan ekonomik bunalımlar sebebiyle tüm örgütler kendilerine yönelik öz eleştirilerde bulunmaya başlamıştır. Batılı örgütler 1970'lerin sonunda başarısını artıran, 1980'lerde ise maksimum başarıya ulaşan Japon örgütlerinin örgütlenme modelini araştırmıştır ve yapılan bu araştırmalarda batılı örgütler ile Japon örgütleri arasındaki temel farkın kültür olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Bununla birlikte 1980'li yıllarda batı toplumlarının ekonomilerinde yaşanan düşüş sürecinde doğu kültürüne sahip Japonya'nın Amerika Birleşik Devletleri ile rekabet edecek düzeye gelmesi ve Japonya'nın uluslararası piyasaları ele geçirmeye

başlaması dönemin tartışmasız lideri olan ABD'nin yönetim anlayışının, yeteneklerinin ve fikirlerinin tartışılır hale getirmiştir (Yağmurlu, 1997). Örgütlerin rekabet savaşlarının artması ile birlikte örgüt üyelerini bir araya getirecek, örgüt çalışanlarının performansını güçlendirecek ve onların çalışma isteklerini artıracak bununla birlikte örgütün gücünü artıracak yollar aranmaya başlanmıştır.

1980'li yıllarda ise örgüt kültürü popüler hale gelmiştir. Örgüt yöneticileri örgüt çalışanları ile örgütleri etkileyen durum ve olayların farkına varmışlardır. Bu dönemde yayınlanan Administrative Science Quarterly'nin 1983 yılında, Organisation Dynamics'in 1983 yılında ve Journal of Management Studies'in 1986 yılında örgüt kültürüne özel sayılar ayırdığı bilinmektedir (Sezgin ve Bulut, 2013).

2.3.2.Örgüt Kültürünü Oluşturan Öğeler

Örgüt kültürünün öğeleri; örgüt kültürünün oluşumu sağlayan, örgütün yeni üyelerinin örgüt kültürünü öğrenmelerine destek olan, örgütün dış çevrede algılanma şeklini gösteren ve örgütü şekillendiren yapısıyla oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra örgüt kültürünün öğeleri, örgütün özelliklerinin de yansıması olarak kabul edilebilir (Tüfekçi, 2012). Örgüt kültürünü taşıdıkları kabul edilen bu öğeler örgüt içinde zamanla oluşmakta ve örgütün kalıcı bir parçası haline gelmektedir. Örgüt kültürünün öğeleri semboller/simgeler, dil, değerler, örf ve âdetler, tören ve seremoniler, kahramanlar, hikâyeler ve efsanelerdir.

Semboller/Simgeler: Dıştan bir işaret veya bir jesttir, aynı zamanda bir anlamı ve bir değeri temsil etme özelliğine sahiptir. Bireylere çağrışım yoluyla duygularını hatırlatır ve onları bu şekilde tahrik ederek belirli fikirlere canlılık verme görevi üstlenir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Kültürel kodların işaretleri olarak bir anlam taşırlar. İşaretler, birbiriyle çelişen anlamlar taşıyan sembollerdir. Karşılıklı diyaloglarda birbiri ile çelişen sembollerle iletişim kurmak mümkündür. Örneğin; “merhaba” kelimesine karşılık olarak “hoşça kal” ile cevap verilebilmektedir. Bazen aynı şeylere farklı semboller de yüklenebildiği de görülmektedir. Bu duruma örnek olarak ise, bir birey için köpek bir dost ya da bekçi olarak

görülürken, Çin'in kuzey bölgelerinden gelen birisi için akşam yemeği olarak görülebilmektedir. Semboller anlam taşımalarının yanı sıra anlam oluşturma kapasitesi de sağlamaktadır. İnsanlar toplumsal yaşamda egemen olan bazı değerler ve normlar, belli sembollerle daha somut hale getirebilmektedir (Aliyev, 2014).

Örgüt içinde sembollerin oluşması için zamana ihtiyaç vardır. Sembollerin benimsenme ve paylaşılma düzeyinin yüksek olması kalıcılıklarını artırmakta ve onları örgütün ayrılmaz birer parçası haline getirmektedir. Örgüte yeni katılan çalışanlar da zaman içinde örgütte yaygın olarak kullanılan sembollerini benimsemekte ve kullanmaktadırlar.

Dil: Örgütler kendilerine özgü bir dile sahiptir. Bu sebeple örgüt içinde kullanılan sözcükler, sadece örgüt içinde örgüte özgü bir anlam taşırlar. Dolayısıyla dışarıda bir anlam ifade etmez. Dil, örgütün sahip olduğu kültürel değerlerin örgütün ayrılmaz bir parçası olması için bir araçtır (Bahçe, 2007).

Örgüt çalışanları örgüte özgü olan bu dil ögesini kullandıklarında örgüt içinde bir bütünleşme ve birliktelik oluşması sağlanır. Örgüt içindeki iletişimin kuvveti örgütte kullanılan dil ile yakından ilişkili olmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgüt içinde hâkim olan dili benimsemeleri ve kullanmaya devam etmeleri örgütü diğer örgütlerden özel ve önemli kılmaktadır.

Değerler: Değerler bireylerin iyi ve kötüyü ayırt etmelerinde yol gösterici olmalarının yanında, karşılıklarına çıkan seçenekler arasında iyiyi bulabilmelerini ve bunun sonucunda iyiyi seçmelerini ve iyi ve kötüyü yargılamalarında yardım etmektedir. Değerler ideal olanı, hedeflenen belirtmektedir. Bu nedenle de değerler olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülen, uygulanması, inanılması halinde hem bireyin kendisine hem de içinde bulunduğu örgüte ve örgütün ilişkili olduğu çevreye olumlu katkılarda bulunacağı düşünülen; dürüstlük, saygınlık, çalışkanlık, yardımseverlik gibi pek çok kavramı ifade etmektedir (Leblebici, 2016).

Örgüt çalışanlarının sahip olduğu değerler ne kadar benzeşirse örgüt içinde yakalanan uyum o kadar sağlıklı ve sağlam olmaktadır. Ayrıca davranışların oluşmasında

değerlerin rolü yadsınamayacak kadar fazladır, bununla birlikte örgüt çalışanlarının sahip olduğu değerler düşünce ve tutumlarına da yön vermektedir.

Örf ve Âdetler: Yazılı kurallar olmamasına rağmen toplumun büyük bir bölümü tarafından kabul gören, yaptırımı çoğu zaman hiç olmayan ya da çok yumuşak bir yaptırıma sahip olan davranışlar adet olarak adlandırılmaktadır. Örfler ise örgüt içinde açıkça belirtilmiş, resmen de yaptırımı olan kurallar bütünüdür. Örgüt içinde bu kurallara uymayanlar cezaya maruz kalmaktadır. Örgütün örflerinden sapma hoşgörüyü karşılanmamaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Örgüt içinde yazılı halde bulunmamasına rağmen örgüt çalışanları tarafından kabul gören ve uygulanan örf ve adetler örgüte yeni katılan çalışanlara da aktarılmakta ve yeni katılımcıların var olan örf ve adetleri benimsemeleri, uyum sağlamaları beklenmektedir.

Tören ve Seremoniler: Örgütte zaman zaman gerçekleşen törenler günümüzde resmi şekilde yapılmaya devam edilen okul faaliyetleridir. Seremoniler sıra dışı şekillerde gerçekleştirilebilmektedir ve sıra dışı olmaları da beklenmektedir. Seremonilerin yapılma sebebi ise örgütün efsanelerini ve kahramanlarını anmaktır. Seremoniler okul kültürünü yansıtan öğelerdir (Özdemir, 2006).

Belli zamanlarda, belirli sebeplere bağlı gerçekleştirilen geleneksel uygulamalar olan ve örgüt üyeleri tarafından alışılmış, rutin bir biçimde devam ettirilen seremoniler örgüt kültürünün taşıyıcılarından biridir. Tören ve seremoniler her örgüt tarafından yapılmamakla birlikte tören ve seremonilerin uygulamalarında da örgütten örgüte değişen farklılıklar söz konusudur (Taş, 1999).

Örgüt içinde tören, merasim, ayin, protokol olarak adlandırılan bazı seremonik gösteriler, örgüt çalışanlarını birbirlerine daha güçlü bir şekilde bağlamakta ve bunun yanı sıra sağlam bir organizasyon kültürü oluşmasında rol oynamaktadır. Örneğin; Matsushita Electric Company'de her sabah saat 8.00'da düzenli olarak gerçekleştirilmekte olan bir törenle, örgüt felsefesi, firmanın marşı ile seslendirilmekte, yazılı bir ant ve yasayla açık hale getirilmektedir. Örgüt bünyesinde ülkenin farklı şehirlerinde 87.000 çalışanın aynı anda ve aynı marşı birlikte söylemesi belki tuhaf görünmektedir ancak bu davranış örgüt

çalışanlarını birleştiren, onları toplum haline getiren bir olgudur. Dolayısıyla bu tür tören ve merasimlerin amacının da, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmesi ve açıklanan örgüt kültürünü benimseyebilmesini hedeflemektedir (Karcıoğlu, 2001)

Örgüt kültürünü yansıtır ve sürdürme olanağı veren seremoni ve tören gibi etkinliklerle örgüt çalışanlarının sosyalleşmeleri de hedeflenmektedir. Bununla birlikte örgütte belli aralıklarla yapılan bu tür etkinlikler örgüt içinde olumlu bir atmosfer yaratmakta ve dolayısıyla bu olumlu atmosfer de güçlü örgütlerin oluşmasında rol oynamaktadır.

Kahramanlar: Örgüt çalışanları zaman içinde değişim gösterebilmektedir. Örgüte yeni katılan çalışanlar örgütün geçmişi konusunda bilgi edinme ihtiyacı hissetmekte ve örgütün geçmişini önemsemektedirler. Örgütte geçmişte çalışan bireylerin kazandıkları başarılar, yaptıkları yenilikler, örgüte kattıkları değerler yeni katılan çalışanlara anlatılmakta ve bu şekilde örgütün kültürünün aktarılması sağlanmaktadır.

Hikâyeler ve Efsaneler: Hikâye ve efsaneler örgüt kültürü içinde önemli bir yere sahiptir. Genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, içine abartı katılarak aktarılması ile ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Örgüt içinde var olan kurallar örgüt çalışanları için rahatsız edici olduğunda hikâyeler örgüt kültürünün bir aktarıcısı olarak çalışırlar (Tanrıoğlu, 2013).

Örgüt içinde dilden dile dolaşan hikâyeler ve efsaneler örgüt çalışanlarının örgüte bağlılıklarının artmasına katkı sağladığı gibi örgüt içindeki uyumu da olumlu yönde etkilemektedir. Örgütün güçlü ve etkili olabilmesinde kendine özgü hikâye ve efsanelere sahip olması önemli rol oynamaktadır.

2.3.3.Örgüt Kültürünün Özellikleri

Eren (2006) örgüt kültürü üzerine araştırmalar yapan farklı düşünürler tarafından üzerinde fikir birliği oluşan örgüt kültürünün özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Örgüt kültürü öğrenilen ya da sonradan edinilen bir olgudur.

2. Örgüt kültürü örgüt üyeleri arasında paylaşılmalıdır.
3. Örgüt kültürü yazılı halde bulunmaz. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin düşünce sistemlerinde, bilinç ve belleklerinde inanç ve değer olarak yer alır.
4. Örgüt kültürü sistemli olarak tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranış kalıplarıdır.

2.4. Örgüt Kültürü Modelleri

Kültür bir soyutlamadır ancak kültürden türeyen sosyal ve örgütsel durumlarda oluşan güçler kuvvetlidir. Bu güçlerin etkisi anlaşılmadığında insanlar onlara kurban olmaktadır çünkü söz konusu güçler bireyler farkında olmadan gerçekleşmektedir. Kültürel güçler bireylerin bilinçlerinin dışında işledikleri için güçlüdür. Bu sebeple bireyler oldukça kuvvetli olan bu güçleri sadece anlamakla yetinmemeli ve aynı zamanda onların sosyal ve örgütsel alanda pek çok şaşırtıcı, sinir bozucu deneyimi açıklamaya yardım ettiğini de bilmelilerdir. Aslında en önemlisi, kültürel güçler bireylerin kendilerini anlamalarına olanak sağlamalarıdır (Schein, 2010). Benzer şekilde örgüt kültürü de bireylerin bilinçlerinin dışında gerçekleşen ve bireyi örgütle farkında olmadan bütünleştirerek birlikte hareket etmesini sağlamayan bir güçtür. Bu sebeple örgüt kültürünün bu gücünden fayda sağlamak ve en ideal örgüt kültürüne ulaşmak için örgüt kültürü modelleri oluşturulmuştur. Bir örgüt yalnızca bir örgüt kültürü modeline sahip olabileceği gibi birden fazla örgüt kültürü modelinin özelliklerini de içinde barındırabilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde örgüt kültürünün farklı şekillerde sınıflandırıldığını görmek mümkündür. Örgüt kültürü modelleri kendi içlerinde farklı özelliklere sahip olmakla birlikte risk, çevre/çevreye uyum gibi ortak özellikler de taşımaktadır.

2.4.1. Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli

Quinn ve Cameron tarafından geliştirilen bu modelde adhokrasi, hiyerarşi, market ve klan olarak dört tür örgüt kültürü modelinden bahsedilmiştir. Bu örgüt kültürü modelleri aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 2.3. Cameron ve Quinn 2006, s.46.(Akt. Sarsılmaz, 2018)

<p>Tip: Klan</p> <p>Baskın nitelikler: birleştiricilik, katılımcılar, takım çalışması</p> <p>Lider stili: danışman, kolaylaştırıcı</p> <p>Kaynaştırma: sadakat, gelenek, iletişim</p> <p>Strateji: insan kaynaklarını geliştirme ve bağlılık</p>	<p>Tip: Adhokrasi</p> <p>Baskın nitelikler: girişimcilik, yaratıcılık, uyum sağlama.</p> <p>Lider stili: girişimci, yaratıcı, risk alan</p> <p>Kaynaştırma: girişimcilik, esneklik,</p> <p>Strateji: yaratıcılığı destekleme, yeniliğe teşvik.</p>
<p>Tip: Hiyerarşi</p> <p>Baskın nitelikler: düzen, kurallar, düzenlemeler</p> <p>Lider stili: koordinatör, idareci</p> <p>Kaynaştırma: kurallar, politikalar</p> <p>Strateji: denge, tahmin edilebilirlik ve düzen</p>	<p>Tip: Piyasa</p> <p>Baskın nitelikler: rekabet, hedefe ulaşma</p> <p>Lider stili: kararlı, iş bitirici.</p> <p>Kaynaştırma: üretim, rekabet</p> <p>Strateji: rekabet ve pazar üstünlüğü oluşturma</p>

Adhokrasi; Yenilikçiliği ve girişimci bir ruhu teşvik eden bu modelde liderler örgüt içerisinde çalışanların daha rahat çalışmalarını imkan sunan birisidir.

Hiyerarşi; Örgütte çalışanların verimliliği ve kuralların önemini koruduğu maliyet girdilerinin en aza indirildiği bir kültürel yapı hakimdir.

Market; Sonucun önemli olduğu yarışmanın ve rekabetin ön planda olduğu örgütlerde hakim olan örgüt kültürüdür.

Klan; Örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine karşı bağlılıkları oldukça yüksektir ve liderler örgüt içerisinde bir otoriteden ziyade fikir adamı konumundadırlar (Kahveci, 2015).

2.4.2. Pheysey'in Örgüt Kültürü Modeli

Amerikalı sosyolog Parsons tarafından oluşturulan modelde uyum, amaca ulaşma, bütünleşme ve yasallık olarak adlandırılan dört fonksiyon bulunmaktadır. Parsons bu dört fonksiyonun toplumun her sosyal sisteminde olması gerektiğini savunmaktadır. Her sistemin bir alt sistemi ve üst sistemi bulunmaktadır. Sosyal olarak uyumun sağlanması için sistem kendine bağlı alt sistem/sistemlerle bütünleşmeli ve üst sistem/sistemlerle de

topluma, ortama uyum sağlamalıdır. Bu işlevlerin yerine getirilebilmesi için kültürel değerlerden destek alınmalıdır (Eren, 2006).

Diana Pheysey'in (2003) kültür sınıflandırması güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü, destek kültürü şeklindedir.

Güç kültürü: Güç kültürünün hâkim olduğu örgütlerde lider gücün sahibidir. Bu tür örgütlerde güç sahibi insanlar örgütte baskındır, diğer çalışanlar ise onların yardımcılarıdır. Otoriteye bağlılık söz konusudur. Batı kültüründe mafya güç kültürünün sembolüdür ve sadakati sürdürmek için mafya örgütler insan öldürürler. Ancak örgütlerdeki güç kültürü mafyanın güç kültürüne benzememektedir. Örgütte var olan güç suç eylemlerine başvuran kaba bir güç değildir (Pheysey, 2003). Güç kültürüne sahip örgütlerde örgüt içinde itaat söz konusudur. Örgüt çalışanları gücü elinde bulunduran lidere itaat etmektedirler.

Rol kültürü: Weber'in "ideal tip" olarak tanımladığı bürokrasi kültürü ile ortak noktalara sahiptir. Weber bürokratik örgütsel yapıyı tanımladığı gibi mantık ve sebep, sistem ve prosedür örgütsel davranışı yönetmek üzerine kurulmuştur. Örgüt kültüründeki roller rolü gerçekleştiren kişiden daha önemli görülmektedir. Örgüt role uygun kişileri işe almakta ve örgüt bireylerinin katkısı ötesinde varlığını devam ettirmektedir. Kuralların oldukça fazla olduğu rol kültüründe işe alma, işle ilgili kuralların belirlenmesi ve anlaşmazlıkların çözümlenmesinde kıdemli yöneticiler önemli rol oynamaktadır. Rol kültüründe değişime yavaş tepki verilmektedir ve güvenlik duygusu bireylere her şeyi önceden bilme gerekliliği sağlamaktadır (Vural, 2016). Rol kültüründe örgüt içinde geçerli olan her durum ve örgüt çalışanlarının görev ve sorumlulukları ve sahip oldukları haklar önceden belirlenmiştir. Örgüt çalışanlarının kuralları çiğnemesi iyi karşılanmaz ve onlardan önceden belirlenmiş olan kurallara, kaidelere uymaları istenmektedir (Ordun ve Demirbaş, 2012).

Başarı kültürü: Başarı kültüründe çalışanlar kurallar yerine işin kendisiyle ilgilidirler. Bu tür şirketlerde genellikle şirket bir aileye aittir. Aile dışından örgüte dâhil edilecek kişilerin şirkette hisse sahibi olmasına dikkat edilir. Küçük danışma şirketleri ve

araştırma şirketleri bu tür kültüre sahip örgütlerin en tipik örnekleridir. Başarı kültürünün hâkim olduğu örgütlerde çalışanların motivasyonları yüksektir ve çalışanlar karşılıklı etkileşimle kendi problemlerinin üstesinden gelmektedirler (Pheysey, 2003).

Destek kültürü: Destek kültürüne sahip örgütlerde kararlar örgüt çalışanlarının fikirleri alınarak verilmektedir. Bu tür örgütler hiyerarşiye, rutine ve uzmanlaşmaya karşı çıkarlar. Örgütte çalışan tüm bireyler değerlidir. Güven bu tür örgütlerin insan ilişkilerinde ön planda tutulmaktadır. Destek kültürünün var olduğu örgütlerde bürokrasiden söz edilememektedir (Pheysey, 2003). Destek kültüründe örgüt lideri bulunduğu pozisyonu iş fırsatları oluşturmak için kullanmaktadır. Örgüt lideri örgüt çalışanlarını önemsemekte, hesaba katmakta ve onları dinlemektedir (Tanrıöğen, 2013). Bu örgütler güven odaklıdır. Hem örgüt çalışanları arasında aynı zamanda örgüt liderine karşı güven söz konusudur. Örgüt lideri de örgüt üyelerine karşı güven duymaktadır. İlişkiler insanı ilişkiler çerçevesinde gerçekleşmektedir.

2.4.3.Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli

Handy ve Harrison tarafından geliştirilen modelde örgüt içerisinde oluşturulan kültürü; rol kültürü, görev kültürü, güç kültürü ve kişi kültürü olarak ifade edilmiştir.

Rol kültürü; akıl ve mantık çerçevesinde hareket edilen iş ve yönetim sürecinde hakim olan örgüt kültürüdür.

Görev kültürü; takım kültürünün hakim olduğu ben yerine biz duygusunun hakim olduğu örgüt kültürüdür.

Güç kültürü; lider, örgüt içerisinde en güçlü kişidir. Örgüt içerisinde yer alan değişim ve gelişmeler esnek süreç örgüt liderinin kontrolindedir.

Kişi kültürü; bireylerin ön planda olduğu kişi kültürünün ön planda olduğu örgüt kültürüdür (Ardıç, 2014).

2.4.4. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Kennedy tarafından geliştirilen örgüt kültürü modelinde örgüt kültürünün oluşmasında iki önemli unsur olduğuna dikkat çekilmiştir. Bunlar; risk düzeyi ve geribildirimdir.

Tablo 2.4. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

		Geri Bildirim Hızı	
		Hızlı	Yavaş
Risk Düzeyi	Yüksek	Sert erkek-maço	Şirket üzerine bahse girme
	Düşük	Sıkı çalış-sert oyna	Süreç kültürü

Çok çalış- Sert oyna kültürü: Geri bildirim sürecinin hızlı geliştiği ve risk düzeyinin en aza indirildiği örgüt kültürüdür. Bu örgüt kültüründe müşteri hizmetleri ön plandadır (Meriç, 2018). Bu tür örgütlerde çalışanların motivasyonları yüksek, üretime ve yüksek kazanç elde etmeye odaklıdır. Bu kültürde çalışanlar organize olmuş sıkı çalışan bireylerdir (Leblebici, 2016). Bu bireyler müşteri memnuniyetinin en yüksek düzeyde olması için ellerinden geleni yapan etkileyici konuşma becerisine sahiptir (Yurttakal, 2007).

Sert Erkek - Maço kültürü: Bu örgüt kültüründe alınan kararlar yüksek risk taşıyarak alınan geri bildirimler de bir o kadar hızlıdır. Bu tür örgütlerde örgüt içinde değişim ve gelişimler oldukça hızlı gelişir (Yurttakal, 2007).

Süreç kültürü: Örgüt içerisinde geri bildirim ve risk düzeyinin en az olduğu örgüt tipidir. Geri bildirim yavaş işlediği ve risk düzeyinin de az olduğu bu örgütte çalışanlar işlerini hatasız ve eksiksiz yapma çabası içerisinde (Leblebici, 2016).

Şirket üzerine bahse girme kültürü: Yeniliğin ön planda olduğu bu örgüt kültüründe geri bildirim oldukça yavaş ancak risk düzeyi oldukça yüksektir (Balçık, 2018). Bu örgüt

kültüründe geri bildirim yavaş olması örgüt içerisinde alınan kararların yanlış veya doğru olmasına yönelik fikir alma sürecini zorlaştırmaktır (Ardıç, 2014).

2.5.Örgütsel Güven

Güven, Türk Dil Kurumu tarafından "korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma bağlanma duygusu, itimat" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018). Güven tanımlanması oldukça güç bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

Güven bireysel ve örgütsel düzeyde oluşur. Ancak kişiye güven ve örgüte güven kavramları birbirinden farklıdır. Nyhan ve Marlowe kişiler arası ve örgütler arası güvenin birbirleriyle ilgili fakat birbirlerinden farklı kavramlar olduğunu ifade etmişlerdir (Büte, 2011).

Güven kavramı günlük hayatta olduğu kadar kurumsal alanda da büyük önem taşıyan bir kavram olarak bilinmektedir. Kurumlarda başarılı ve verimli bir çalışmanın anahtarı çalışanlar arasında yüksek düzeyde güvene, sevgi, saygı ve hoşgörüye bağlı olmaktadır (Günüşen, 2016).

Güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerde insanlar arasında bir iç bağlılık oluşur ve buda başarıya yansır. Alan yazına bakıldığı zaman güven ile ilgili çok tanıma rastlamak mümkündür (Çınar, 2013), güven konusunda yapılan çalışmalarda en sık vurgulanan nokta, güven kavramının tanımlanmasındaki güçlütür (Özek, 2016).

Kaplan (2011) bu güçlüğün nedenini, bireyler arasındaki ilişkilerden grup davranışlarına, yönetim boyutundan ekonomik ilişkilere, sosyal alan ve etkinliklerden politik istikrara kadar birçok farklı alanda bu kavrama ihtiyaç duyulması ve kullanılması olarak ifade ederken, Çınar (2013) bu tanımların çoğunun birey ya da grupların karşısındaki kişi ya da kişilere en iyi şekilde davranacağı görüşüne dayandırmaktadır. Türk Dil Kurumu güveni “Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat” olarak açıklarken (TDK, 2017),

Shoorman, vd. güveni risk alma konusunda heveslendiren bir duygu olmakla beraber, alınan risk düzeyinin de bir parametresi olarak tanımlarken (Özhan, 2016), Baier

güveni, genel anlamda iki tarafın birbirlerine kötü niyet taşımayacağına dayalı savunmasız kalma istekliliğidir (Polat ve Celep, 2008).

Güven bir ilişkide bir tarafın, diğer tarafın onun zayıflığını istismar etmeyeceğinden emin olması, olarak tanımlanırken, bu anlamda güven duygusunun ne kadar önemli olduğu ve insan ilişkilerindeki belirleyiciliği ortaya çıkmaktadır. Çünkü güven, genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır (Yılmaz, 2009).

Güven kavramı, bireye dayalı olarak oluşan ve yine birey tarafından anlamlı hale getirilen bir kavramdır. Güven, bireyler arası ilişkilerin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve kalıcı hale getirilmesinde temel ölçüdür. Güven kavramı kişiye, kuruma, ait olunan topluma veya kültüre göre farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Bu nedenle güven kavramının sağlıklı bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesi gerekir (Demirel, 2008).

Güven çoğunlukla başarılı işbirliğinin olmazsa olmazı olarak kabul edilmektedir. Güven, örgütler arası stratejik ilişkileri geliştirmede ve güç, kontrol, risk konularını başarmada esastır. (Teyfur, 2013).

Güven kavramı ve davranışı ile ilgili ilk deneysel araştırmalar 1950'lerin sonlarına doğru soğuk savaşın yarattığı şüphe duygusuna karşı Morton Deutch tarafından birbirini hiç tanımayan denekler üzerinde yapılmıştır (Yılmaz, 2015). 1990'lı yıllardan sonra da, güvenin yapısı; kişilerarası ilişkilerin temelini oluşturmaya başlamış ve örgüt içinde rekabet avantajı elde edebilecek kaynakların oluşturulmasında etkili olduğu öne sürülmektedir (Tan ve Lim, 2009). Örgüt içinde rekabet üstünlüğünün kazanılabilmesi ise ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olacaktır. Bu bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Bu yüzden örgütsel teori ve araştırmalarda önemli rol üstlenen güven hem çalışanlar hem de örgütler için önem taşımaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010).

Örgütsel ve bireysel açıdan temel öge olan güvenin, örgüt açısından önemini şu şekilde sıralamak mümkündür (Yılmaz, 2006).

- Güvenin, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsur olması,
- Çalışanlar ve gruplar arasındaki güvenin, örgütün uzun vadeli kararlılığında ve üyelerinin başarısında oldukça önemli bir faktör olması,
- Yöneticileri için düşük düzeylerde güvene sahip olan ortamda başarısızlığın ortaya çıkma ihtimalinin olması,
- Güvenin, örgüt içi ve örgütler arası işbirliğinin artırılmasında en önemli unsur olması,
- Örgüt üyelerinin birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duydukları zaman geleceğinin daha öngörülebilir bir hale gelerek karmaşıklığı azaltması,
- Çalışan bağlılığı ve sadakati, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlar arası ilişkilerin kurulmasıyla oluşturulması,
- Güvenin, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında önemli rol oynaması,
- Güvenin, teknolojide, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklardaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için en önemli unsur olarak görülmesi,
- Güvenin, zamanla bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki işbirliğini geliştirmesi,
- Güvenin, örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran, iletişimi sağlayan bir etken olması.

Tüm bunlar gösteriyor ki örgütler güven olmadan birçok örgütsel amacını gerçekleştiremez. Bilim adamlarının 1950'li yıllarda yönetsel ve organizasyon el etkinliğin ön koşulu olarak farkına varılan güven, günümüzde ise, sosyal sermayeyi oluşturmak, çalışanlar arasında sorumluluğu arttırmak ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını geliştirmeyi amaçlayan örgütsel girişim olarak önemli bir konuyu yeniden ortaya çıkarmış ve güvenin önemini iyice arttırmıştır.

Örgütsel güven, çalışanların örgüt içerisinde yapmış veya yapacak oldukları davranışlar karşısında kendilerine yönelik uygulamaların sonucunu bilmesidir (Yılmaz, 2015).

Çalışanlar kurum içindeki görevlerini yerine getirmek için birbiriyle yardımlaşabilirler. Örgüt içerisindeki çalışanların birbiri ile yardımlaşma sürecinde kurum yöneticilerinin çalışanlarına destek olmaları örgüt içerisinde güven kültürünün oluşmasında etkili olmaktadır. Örgütsel güven çalışanların birbirine olan güvenlerinden etkilenerek daha üst boyutlara ulaşır (Güleryüz, 2017).

Örgütsel güven, örgüt içerisinde çalışanların birbirine yönelik tavırlarını belirleme sürecinde çalışanların kendilerine yönelik gelebilecek etkiler karşısında kurum yöneticisinin adaletli ahlaklı olarak davranabilmesini ifade etmektedir. Örgüt içerisinde kurulan güven ortamı kurum içerisinde çalışanların çalışma becerisinin artırılmasını sağlar (Bulut, 2018).

Okul içerisinde öğretmenler ve yöneticiler arasında örgütsel güvenin oluşturulması başarılı bir eğitim sisteminin geliştirilmesinde etkili olmaktadır. Ayrıca örgütsel güven kavramı bireyin örgüt içerisinde kendini daha rahat ve işbirliğine hazır hissetmesine neden olmaktadır (Yılmaz, 2005).

2.5.1. Örgütsel Güven Boyutları

Gerek ekonomik hayatta, gerekse çalışma hayatında olsun, tüm ilişkilerin optimal olarak sürdürülebilmesinde ve verimli sonuçlar elde edilmesinde en etken faktör “güven” faktörüdür. Güven faktörü bir vücudun kanı gibidir. Nasıl ki kan vücuttan çekilince vücudun işlevselliği sona ererse, ekonomik ve sosyal hayattan özellikle de çalışma hayatından güven unsuru çekilirse, ekonomik ve sosyal hayat işlevselliğini kaybetmiş olur (Ören, 2007).

Bu durum insan ve insan ilişkilerinin en önemli belirleyicisi olan güven faktörünün örgütsel yaşamda merkezi bir öneme sahip olmasına yol açmakta ve çalışanların örgüte

bağlılığını sağlamak için güven yaratılmasının bir zorunluluk olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yazıcıoğlu, 2015).

Asunakutlu (2002)'ya göre örgüt üyelerinin kendilerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri yükselirse, örgüt içinde etkinlik ve verimliliğin artacağı beklentisini ifade ederken, Tüzün (2006) örgütteki güveni, örgüt içinde oluşan güven iklimi ve örgütsel kişilerin rollerine, ilişkilere ve tecrübelerine, dayanarak örgüt üyelerinin, kişilerin niyetleri ve tavırları hakkındaki olumlu beklentileri şeklinde ifade etmektedir.

Nyhan ve Marlowe'a göre örgütsel güveni yaratan ve güvenilirliği değerlendiren bireyler olduğundan, bireye ve örgüte güven birbirleriyle bağlantılı kavramlardır ve bir bütün olarak örgütsel güven kavramını oluştururlar (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütsel güven kavramı meslek etiği ile yakından ilişkilidir. Etik değerleri ortaya koyacak ve sürdüreceği kişiler örgütün yöneticileridir. Yöneticilerin çalışanların mesleki, teknik ve sosyal ihtiyaçlarının farkında olup zamanında karşılanmasına yönelik girişimlerde bulunması örgütsel güvenin yükselmesini sağlar (Özdere, 2015). Örgütsel güven yaratma ve geliştirme yeteneklerini iyi organize edebilen örgütler, çalışanların bilgi ve yeteneklerinden en yüksek getiriye elde etmekle kalmayacak, örgütsel bağlılık yaratma konusunda da daha avantajlı olacaklardır (Demirel, 2008).

Örgütsel güven, bir çalışanın içindeki güven ve destek hissi olup işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancını ifade etmektedir (Taş, 2012). Demircan ve Ceylan (2003) ise örgütsel güvenin sağlanmasının uzun bir zaman ve çaba gerektirdiği ifade ederken literatürlerde çok farklı tanımların varlığını belirtmektedirler.

Örgütsel güven; bir çalışanın örgütün sağladığı desteğe ilişkin algısı; liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır (Demircan ve Ceylan, 2003). Mishra, örgütsel güveni, örgütün ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık ve dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği şeklinde tanımlarken, aynı zamanda örgütsel güveni, bireyin,

örgütün ilişkilerinde, etkileşiminde, kültür yapısında ve iletişimde örgütün açık, dürüst, ilgili ve inanılır olması gerektiğini belirtmiştir.

Shockeley ve diğerleri de örgütsel güveni; örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı hakkında bireylerin sahip olduğu beklentileri şeklinde ifade etmiştir (Kaplan, 2011). Özdere (2015) ise örgütsel güveni kuralların net olarak tanımlandığı, ödüllerin ve hata ya da kusur durumunda karşılaşılabilecek yaptırımların da net olarak ortada olduğu ve tüm personele aynı şekilde uygulandığı adaletli bir ortam şeklinde tanımlamaktadır.

2.5.1.1. Örgüte güven. Toplumsal süreç içerisinde çalışanlar belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelerek örgüt adı verilen yapıları meydana getirirler. Örgütün belirlenen amaçlara ulaşabilmesi çalışanların örgüte güven duyabilmesine dayalıdır. Güven bu anlamda hem çalışanlar arasında hem de örgüte karşı olarak iki boyutta ele alınabilir. Çalışanların bu anlamda örgüte karşı güven duygusunun geliştirilmesinde örgütün çalışanların eylemleri karşısında çalışanlara yönelik herhangi bir etki etmeyeceğine yönelik güven verebilmesidir.

Örgütsel güvenin gelişmesinde ilk adımın örgüte duyulan güven olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte örgüt içerisinde yer alan çalışanların sorumluluk bilinciyle hareket edebilmelerinin sağlanması örgüte duyduğu güven ile ilişkilidir (Dağ, 2018). Bu anlamda örgütün çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilecek özelliklere sahip olması gerekir.

Nyhan ve Marlowe'a göre örgüte duyulan güven, örgütün çalışanlar tarafından ne derece güvenilir algılandığı ile ilgilidir. Örgüte duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven bir bütün olarak örgütsel güveni temsil etmektedir (Polat ve Celep, 2008, s.310). Kuruma dayalı güven veya örgütün kendisine güveni, çalışanların çalıştıkları örgütün güvenilirliği hakkında geliştirdikleri algıları içermektedir. Güven iklimine sahip örgütlerin tesis edilmesi uzun dönemli başarılar hedefleyen işletmeler açısından çok önemlidir. Eğer bir örgütte istenen güven ortamı olmazsa hedeflenen noktaya ulaşmak güç olacaktır (Kartal, 2010, s.35). Çünkü örgüt içinde güven ortamının oluşturulmasında örgüt içi etkenler en büyük faktördür ve oldukça büyük yer tutar. Özellikle ülkemiz gibi

düşük güven seviyeli kültürlerde örgütsel ve yönetsel faktörler amaca ulaşmada hayati öneme sahiptir (Sargut, 2003).

Kuruma güvende temel unsur kurumdaki insan ilişkilerinden ziyade çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunulması, yemek, ısınma gibi ihtiyaçlarının tam ve zamanında karşılanması, kuralların net olarak ortaya konulması, ödül ceza süreçlerinin açık ve adil uygulanır durumda olması ile ilgilidir (Özdere, 2015).

Asunakutlu (2002), örgütlerde güvenin oluşturulabilmesi için çalışanlara ve yöneticilere düşen görev ve sorumlulukları, dolayısıyla güven oluşumuna katkı sağlaması beklenen unsurları genel olarak şu şekilde sıralanmaktadır.

- Çalışma ortamında etkin ve uyum sağlanabilir kuralların oluşturulması
- Örgüt içerisinde iyi bir iletişim sisteminin kurulması
- Yetki ile donatılmış ve kararlara etkin olarak katılan bir sistemin oluşturulması
- Kişilerin gelişmesini sağlayacak bir sürekli eğitim sisteminin kurulması ve etik değerlere önem verilmesi.

Örgüte güven kavramında ortak nokta çalışanların örgüt içerisinde yer alan değişiklikler, uygulamalar hakkında tam ve zamanında bilgi sahibi olmasıdır (Yorgancı, 2016). Bu çalışanların örgüt içerisinde meydana gelecek olan değişikliklere hakim olabilmesini örgütsel amaçları gerçekleştirme noktasında daha kararlı ve emin adımlar atabilmesini sağlamaktadır.

2.5.1.2. Yöneticilere güven. Başarılı bir örgütte oluşturulmak istenen ikinci adım olan yöneticilere güven kavramı, yöneticilerin örgütsel amaca ulaşmak amacıyla çalışanlara yönelik davranışlarını ve uygulamalarını içerir (Yılmaz, 2015). Başarılı bir örgütte oluşturulmak istenen örgütsel güven, güçlü iletişim ve adaletli bir yaklaşımla oluşturulabilir (Özdere, 2015).

Yöneticilere duyulan güven, örgüt içerisinde gerçekleştirilen uygulamalarda ortak karar alınması, öğretmen davranışlarının yeterliliklerini belirlerken daha adaletli ve daha

gerçekçi değerlendirmelerde bulunmayı içeren geniş bir kavram ifade edilmektedir (Gülyüz, 2017).

2.5.1.3. Meslektaşlara güven. Örgütün amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için örgüt içerisinde yer alan çalışanların birbirine karşı duymuş oldukları güven önemlidir. Bu güven çalışanların örgüt içerisinde karşılaşmış oldukları problemler karşısında daha işbirlikli davranmalarını sağlar (Yılmaz, 2015).

Örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki olumlu iletişim çalışanların örgütsel hedefleri gerçekleştirme konusundaki inançlarını da pozitif yönde destekleyerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini hızlandırmaktadır (Özdere,2015).

2.5.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgüt içerisinde daha verimli ve etkin bir çalışma ortamının oluşturulması geçmişten bugüne birçok araştırmanın temel konusu olmuştur. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin ilgi, ihtiyaç ve motivasyonel özelliklerinin birbirinden farklı olması tek tip bir örgütsel yönetimin oluşturulmasında engel olarak görölmüş bu nedenle birden fazla örgütsel güven modeli geliştirilmiştir.

2.5.2.1. Mishra güven modeli. Mishra (1996) tarafından öne sürölen bu modelde örgüt içerisinde güvenin sağlanması yeterli, açık, ilgili ve güvenilir olmalıdır. Mishra (1996) da ifade edilen örgütsel güvende yer alan *yeterlilik*, örgüt içerisinde güven arasında yer alan yönetici konumundaki kişilerin almış oldukları kararların kurum içi etkililiği yöneticinin yeterliliği ile yakından ilişkili olarak değerlendirmiştir. *Açıklık* olarak ifade ettiği bir diğer kavramda ise yöneticilerin çalışanlarına yönelik uygulamalarında açık olarak davranabilmesi örgütsel güvenin gelişmesinde önemli olarak görölmüştür. *İlgililik* ise çalışanların yöneticiler tarafından değerli hissedilmesinin sağlanması örgütsel güvenin oluşumunda değerli görölmektedir. Güvenirlik ise çalışanların yöneticilerinin sözleri ile davranışları arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir (Yılmaz, 2015).

2.5.2.2. Broomley ve Cummings modeli. Broomley ve Cumming tarafından geliştirilen modele göre tek bir örgütsel güven düzeyinin olmadığı örgütsel güvenin

derece olarak tanımlanabileceği belirtilmiştir. Bu modelde örgütsel güvenin alt boyutları; dürüstlük, bağlılık ve avantajlı olmaktan sakınma olarak belirtilmiştir (Bulut, 2018). Örgüt içerisinde güvenin geliştirilmesinde belirtilen bu alt boyutların bir arada olması çalışanların örgüt içerisindeki güven düzeylerini belirlemeye yardımcı olmaktadır.

2.5.2.3. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli. Mishra (1996) tarafından geliştirilen örgütsel güven modelinde yer alan boyutlara ek olarak özdeşleşme boyutunu eklemiştir. Özdeşleşme kavramını, çalışanların örgütün amaç ve idealleri çerçevesinde ortak hareket edebilmesi ve kendilerini adayabilmeleri olarak ifade etmişlerdir. Çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri ile örgüte karşı duymuş oldukları güven arasında olumlu bir bağlılık olacağını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2015). Mishra'nın tanımladığı dört farklı güven boyutuna;

(a) yetkinlik (competence),

(b) açıklık (openness),

(c) ilgililik (concern),

(d) güvenilirlik (reliability) boyutlarına ek olarak Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd, iletişim ve iş memnuniyeti literatürünü gözden geçirerek, beşinci boyut olarak özdeşleşme (identification) boyutunu eklemiş ve beş boyutlu bir model geliştirmiştir. Besinci boyut olan özdeşleşme örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediği önemi üzerine vurgu yapar (Tüzün, 2006).

Özdeşleşme boyutu aslında bireyin bir örgütün üyesi olarak yaşadığı birey olma ve birlik olma kavramları arasındaki çelişkiyi nasıl yönettiği ile ilgilidir. Eğer örgüt üyeleri örgüt ile özdeşleşmişlere örgütsel güvenleri ve verimlilikleri daha üst seviyeye çıkacaktır. Tam tersi durumda örgütten yabancılaşırlar ve örgütte daha düşük güven seviyesi ve verimliliğe eğilimli olacaktırlar. Özdeşleşme boyutu güvenin doğal olarak iletişim davranışlarının ve yorumlayıcı yöntemlerin sonuçları olduğuna dikkat çekmektedir. Genelleştirilmiş bir kurumla özdeşleşme- birlik olma ve işbirliği kavramı aracılığı ile örgüt liderleri ve üyeleri güvenin artırılması konusunda daha fazla iletişim halinde olacaktırlar (Yücel, 2006).

Shockley-Zalabak ve arkadaşları Mishra'nın modelini genişleterek örgütsel güven ölçeği geliştirmişlerdir (Tüzün, 2006). Bu ölçekte;

- Yeterlik boyutu ile çalışanların, örgütün yeterliliğine ve devamlılığına olan inançlarını ve çalışanların, çalışma arkadaşları ve liderlerinin yeterliliğine ilişkin algıları;
- Açıklık boyutu ile doğru bilginin paylaşılması ve uygun iletişimin sağlanmasına yönelik algı;
- İlgililik boyutu ile çalışanların güvenlik, korunma, tolerans, anlayış hislerine yönelik algıları;
- İtimat edilirlilik boyutu ile takımların, çalışma arkadaşlarının ve örgütün tutarlı ve sözüne güvenilir olup olmadığı ve
- Özdeşleşme boyutu ile, örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediği ölçülmektedir (Çubukçu, 2010).

Bu model, Mishra tarafından ileri sürülen modelin bir ileri versiyonu olarak kabul görmektedir. Ayrıca, bu modelde var olan özdeşleşme boyutunun çalışanlar tarafından kurumun özümsemesi ve içselleştirilmesine olanak tanıdığı ve bu sayede çalışanların daha büyük bir bağlılık ekseninde örgüt kapsamında faaliyetlerini sürdürdüğü yorumunda bulunabilmek mümkündür. Modelin belirli bir şekil yardımıyla açıklanabiliyor olması da önemli bir artı olarak kabul edilebilmektedir (Günüşen, 2016).

2.6. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven

Güven, bireyler arasındaki ilişkinin doğru ve dürüst olarak yürütüleceğine ilişkin inanç olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle güven bir tarafın diğer taraftan zarar görmeyeceğinden emin olmasıdır. Güven, bir tarafın diğer tarafın eylemleri sonucunda zarar yerine yarar getireceğine yönelik olumlu düşüncesidir. Ayrıca örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulması çalışanların örgüt içerisinde ortak hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgüt içerisinde var olan sorumlulukların paylaşılması aynı zamanda yerine getirilmesinde önemli bir role sahiptir. Oluşturulan doğru bir örgütsel güven ortamı aynı zamanda örgüt içerisinde yer alan bireylerin birbirileri ile olan

ilişkilerini daha da ılımlı bir hale getirmekte yapılan ve yapılacak olan iş ve eylemlerde olumlu bir kültür ortamının yaratılmasını desteklemektedir (Cufaude,1999).

Çalışanlar arasında örgütsel güven düzeylerinin artmasını sağlamaya yardımcı olur. Örgütsel güven işletme başarısının artmasına, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının artmasına neden olmakta ve çalışanların performansını pozitif yönde etkilemektedir (Batı ve Tutar, 2016).

Güveni etkileyen faktörlerinden birisi de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde zaman içinde oluşan ve gelişen bir süreç olarak ortaya çıkar ve karşı tarafa yönelik tahminlerde bulunularak davranışların değiştirilmesine neden olur. Bu durumda bireylerin kültürlerinde var olan güven düzeyi örgütsel güven düzeylerinin de gelişmesini desteklemektedir.

Kültür, bir topluluğun üyelerinin müşterek deneyimlerinden ortaya çıkan ve nesilden nesile aktarılan paylaşılmış değer ve inançlar olarak tanımlanmıştır (House, 2002). Weinrich ve Koontz (1993), örgüt kültürünü bir örgüte ilişkin paylaşılmış inanç ve değerler, ortak davranış kalıpları olarak ifade etmişlerdir. Robert ve Hunt'a (1991) göre örgüt kültürü, bir örgütün davranış kalıplarını oluşturan ortak bir yapıdır. Bakan ve diğ. (2004) ise örgüt kültürünü, örgüt içerisindeki bireylerin dış çevre ile ilişkilerini belirleyen, örgüt içerisindeki bireylerin bir arada bulunmasını sağlayan örgütsel yaşamın oluşturulması ve geliştirilmesini sağlayarak örgütün geleceğe yönelik kalıcılığını belirleyen değerler ve normlar toplamı olarak ifade etmişlerdir.

Kültür, örgüt içerisindeki bireylerin aynı amaç etrafında birleşmesinde ve çalışanlar arasında bağlılık oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla örgütün amaç, karar ve stratejisinin oluşturulmasında kültür önemli bir yere sahiptir. Örgüt açısından kültür, belirli toplulukların oluşturduğu inanç, değer ve kişiler arasındaki ilişkilerin sonuçların tamamıdır. Bireylerin var olan kültüre uyum sağlamaları örgütün ve yönetimin beklentilerine pozitif katkı sağlayacaktır (Köse, Tetik ve Ercan, 2016).

Bu anlamda örgüt kültürünün var olmasının örgütsel güvenle yakın ilişkili olduğu düşünülebilir. Çünkü örgütsel güven ortamı çalışanlar arasında ortak bir bağlılık

sağlayarak kurumun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi sürecinde örgüt kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Örgüt içerisinde oluşturulan güven ortamı çalışanların örgütün çevre ile olan ilişkilerini belirleyerek örgütsel bir kültürün oluşturulmasına yardımcı olmaktadır.

Bu araştırmada ilkokullarda örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2.7. Yurt İçindeki Çalışmalar

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü üzerine algılarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin örgüt kültürü algılarına yönelik 26 maddelik bir anket yardımıyla toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda ise öğretmenlerin örgüt kültürü üzerine ilişkin algılarının nötr seviyede olduğu belirlenen değişkenlerle(hizmet yılı, cinsiyet,) örgüt kültürü algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yurttakal, 2007).

Yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel yaratıcılık algıları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada öğretmenlerin örgüt kültürü seviyeleri ve örgütsel yaratıcılık algıları arasında pozitif yönde bir anlamlılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, 486 öğretmen ve 56 yönetici ile gerçekleştirilmiş ve veriler Örgüt kültürü ölçeği ile örgütsel yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır (Meriç, 2018).

Balçık (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modeline göre tasarlanan çalışmada veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Örgüt Kültürü Ölçeği" ve "Örgüt Bağlılık Ölçeği", "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuçta ise öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin sonuçları fazla görev kültürü, az düzeyde ise bürokratik kültür alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyinde ise yüksek duygusal bağlılık, az ilişki ise devam bağlılığında düşük çıkmıştır.

Terzi (1999) çalışmasında özel ve devlet liselerindeki kültürel yapıda bir fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada devlet liseleri ile özel liselerin örgütsel kültür özelliklerinin birbirine benzediği fakat özel liselerin daha olumlu kültürel özelliklere sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel kültür ile demografik özellikler arasında farklılaşmalar bulunmuştur.

Şahal (2005) çalışmasında örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada örgüt kültürü ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürü algısında ve kanaatinde iş tatmini öğelerinin etkisi olduğu, örgüt kültürü öğelerinin iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Terzi (2005) çalışmasında ilköğretim okullarındaki kültürel yapının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmada en başat kültürel boyutun görev kültürü olduğu ve kadınların çalıştıkları okulları daha bürokratik olarak algıladıkları bulunmuştur.

Kılıç (2006) çalışmasında liderlik tarzları ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirleyerek ortaya çıkan ilişkinin öğretmenin performansına ne şekilde yansıdığını incelemiştir. Okullarda yapıcı örgüt kültürünün baskın olduğunu bulmuştur. Ayrıca hem dönüşümcü hem de etkileşimci liderlik ile savunmacı örgüt kültürü arasında pozitif ve orta düzeyde kuvvetli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sönmez (2006) çalışmasında meslek liselerindeki başat örgüt kültürünün belirlenmesini amaçlamış ve MEB'in farklı genel müdürlüklerine bağlı meslek liselerinin örgüt kültürüne ilişkin boyutsal farkın olup olmadığını incelemiştir. Rol kültürü meslek liselerinde başat kültür olarak bulunmuştur. Rol kültürünü sırasıyla; güç kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü takip etmektedir. Cinsiyete ve görev değişkenine göre örgüt kültürü algısında ölçeğin alt boyutlarında farklılaşmalar bulunmuştur. Ancak mesleki kідeme ve branşa göre örgüt kültürü algısında farklılaşma bulunmamıştır.

Çimen (2009) çalışmasında Polis Meslek Yüksek Okullarında (PMYO) örgüt kültürü oluşumunda örgüt içi iletişimin rolünü ve önemini belirlemeyi amaçlamıştır.

Çalışmada okul kahramanlarının yeterince örgüt çalışanlarına anlatılmadığı bulunmuştur. Örgütte hatanın kabul edilmediği ve itaat kültürünün hâkim olduğu bulunmuştur.

Oğulluk (2010) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürü algı düzeylerini incelemiştir. Çalışmada yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla örgüt kültürüne sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının unvan, cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, hizmet içi eğitim sayısına göre farklılaştığı ancak yaş, branş, kıdem, okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Pulat (2010) çalışmasında öğretmenlerin ilköğretim okullarının örgüt kültürüne ve örgüt kültürünün önemine ilişkin algılarını incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürü algıları nötr düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun kültürüne ilişkin algılarının cinsiyet, çalışma yılı ve branşa göre farklılaşmadığı, ancak öğretmenlerin eğitim durumu ve okulda görev yapma sürelerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Arlı (2011) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgüt kültürü algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgüt kültürü aracılığıyla gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sarpkaya (2011) çalışmasında köy enstitülerindeki örgüt kültürünün ülkenin siyasi yapısında çok partili sisteme geçilmeden önce ve sonra olarak iki ayrı dönemde ne tür özellikler gösterdiğini ve örgüt kültürünün boyutlarından değerler, yaratılar ve yönetsel uygulamalardaki değişimi incelemiştir. Araştırmada 1946'dan önceki yıllarda Köy Enstitülerinde paylaşılan güçlü bir örgüt kültürünün var olduğu ve yöneticinin değişimine bağlı olarak değerler, yaratılar ve yönetsel uygulamalar yönünden örgüt kültüründe büyük bir değişim görüldüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çit (2012) çalışmasında meslek liselerinde görev yapan meslek grubu öğretmenlerinin yönetime katılma düzeyleri ile örgütsel kültür arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili en fazla destek kültürü ve en az başarı kültürü algısı taşıdıkları bulunmuştur. Ayrıca algıladıkları yönetime katılma düzeyi ile algıladıkları örgüt kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, bekledikleri yönetime katılma düzeyi ile örgüt kültürü algıları içinden yalnızca başarı alt kültürü ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İpek (2012) çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin hem geleneksel hem de çağdaş örgüt kültürünü aynı seviyede algıladıkları bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmalar bulunmuştur.

Önsal (2012) çalışmasında resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ve okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürüne ilişkin öğretmen görüşlerinin; cinsiyet, okul türü, yaş, kıdem, görev süresi, eğitim durumu ve çalıştıkları okullardaki öğretmen sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yalınkılıç (2012) çalışmasında öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarında güçlü olmayan bir örgüt kültür algısı taşıdıkları bulunmuştur.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) çalışmalarında örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasında ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin cinsiyetleri, buldukları okuldaki çalışma süreleri ve mesleki kıdemlerine göre örgüt kültürü algılarında anlamlı bir farklılaşma

olmadığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının okullarındaki yöneticilerin yönetim stiline göre farklılaştığı bulunmuştur.

Güngör (2013) çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre ise okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Karaköse (2013) çalışmasında üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının çalışma alanlarına bağlı olarak örgüt kültürü oluşturulmasının hangi düzeyde gerçekleştiğini incelenmiştir. Yönetim anlayışının cinsiyet ve unvana göre farklılaşmadığı, akademisyenlerin hizmet yıllarına idari görevlerine göre farklılaştığı, örgütsel bağlılığın cinsiyet ve unvana göre farklılaşmadığı, akademisyenlerin hizmet yıllarına ve idari görevlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Öğrenci yöneliminin cinsiyet, akademisyenlerin meslekteki hizmet yılı, idari görevlerine göre farklılaştığı, unvanlarına göre ise farklılaşmadığı bulunmuştur.

Ruçlar (2013) çalışmasında öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algısını, öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sessizlik ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretim elemanlarının örgüt kültürü algılarının cinsiyete, öğrenim düzeyine, unvana, çalıştıkları fakülteye, yöneticileri ile açıkça konuşabilme düşüncelerine göre farklılaşmadığı ancak yaşa, yönetim tarzına, yöneticiyle yüz yüze görüşme sıklığına göre farklılaştığı bulunmuştur.

Sönmez (2010) çalışmasında müdür yardımcısı ve öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin örgüt kültürü oluşturulmasında var olan etkilerin hangi seviyede olduğunu ve bu görüşlerin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmada örgüt kültürünün oluşturulmasında okul müdürlerinin etkilerini ölçek toplam puanında ve destek kültürü boyutunda cinsiyete göre erkek müdür yardımcısı ve öğretmenler lehine farklılaştığı bulgulanmıştır. Ayrıca yaş, mesleki unvan, kıdem, mezun olunan okul türü değişkenlerinde farklılaşmalar bulunmuştur. Okul türü ve branş değişkenlerinde ise farklılaşma bulunmamıştır.

Tanrıöğen (2013) çalışmasında liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarındaki örgüt kültürü boyutlarının sıralanışı ise şu şekildedir: görev kültürü, destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür. Ayrıca öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının yönetici ile çalışma süresine ve okuldaki çalışma süresine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Uç (2013) çalışmasında ilkokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada sınıf düzeyi, medeni durum, kurumdaki mesleki kıdem, idari görevde bulunma durumu, algılanan gelir düzeyine göre örgüt kültürü algısında farklılaşma bulunmamıştır. Ancak cinsiyet, sınıf mevcudu ve mesleki kıdeme göre farklılaşma bulunmuştur.

Altuğ (2014) çalışmasında örgüt kültürü ile öğretmenlerin sendikalarla ilgili görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak yaş, medeni durum, çocuk sayısı, branş, kıdem, hane gelir düzeyi ve okul değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Çelik (2014) çalışmasında ilkokul ve ortaokullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının örgütsel değişim ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel değişim arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Karaduman (2014) çalışmasında üniversitelerin hazırlık sınıflarında derse giren okutmanların örgüt kültürünün yöneticilerde algıladıkları liderlik tarzları üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada okutmanların örgüt kültürünün cinsiyet, medeni durum, üniversite türü, görev değişkenlerine göre farklılaşmadığı ancak yaş, kıdem ve öğretmen sayısına göre farklılaştığı bulunmuştur.

Koç (2014) çalışmasında kargo işletmeleri çalışanları üzerinde örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre kargo şirketi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi ve algılanan örgüt kültürü seviyesinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki olduğu, örgüt kültürünün duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel

bağlılık üzerinde etkili olduğu, örgüt kültürü düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Köse (2014) çalışmasında kurum içindeki örgütsel yaşamın temel yapısını anlamada örgüt kültürünün rolü, kültürel boyutlarının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirleyici etkilerini ortaya çıkarmak ve örgütler için çok önemli olan örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramlarının sürekli etkileşim içinde olduğu varsayımı araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırmada örgüt kültürü algılarında cinsiyete, yaşa, kıdeme, çalışma pozisyonuna, gelir durumuna göre farklılaşma bulunmuştur ancak medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılaşma bulunmamıştır.

İplikçi ve Topsakal (2014) çalışmalarında üniversite personelinin sahip oldukları örgüt kültürü algısını belirlemeyi ve bu algının yaş, cinsiyet, kadro türü, çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmada yaş, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerinde farklılaşma bulunmamıştır. Ancak kadro değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur.

Şimşek (2014) çalışmasında resmi okul ve eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin örgüt kültürü algılarını ve bu algıların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarında ölçeğin alt boyutlarında farklılaşmalar bulunmuştur.

Toytok (2014) çalışmasında öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarında cinsiyet, medeni durum ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak branş, yaş, çalıştığı okul türü ve mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarında anlamlı farklılaşma bulunmuştur.

Uysal (2014) çalışmasında örgüt kültürü kavramının belirleyici öğeleri ile örgüt kavramının örgütsel bağlılık kavramıyla olan ilişkisini incelemeyi ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin boyutlarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Güçlü bir

örgüt kültürüne sahip örgütlerde, iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarının olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Ömeroğlu (2006) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri ve okul yönetimine katılma düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada cinsiyete ve branşa göre örgüt kültürü algısında farklılaşma bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgüt kültürü puanlarının mesleki kıdemlerine ve eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Kaya (2015) çalışmasında ilkokullarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyine ilişkin algılarında en yüksek ortalamanın görev kültürü boyutunda, en düşük ortalamanın ise bürokratik kültür boyutunda olduğu bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet, branş ve kıdeme göre örgüt kültürü algılarında farklılaşma bulunmuştur.

Öztürk (2015) çalışmasında öğretmen algıları doğrultusunda ilkokul ve ortaokullardaki örgüt kültürü ile lider-üye etkileşim düzeyinin öğretmen liderliğine olan etkisini belirlemeyi, bu ilişkide etkileşim düzeyinin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemeyi ve okul müdürlerinin ve öğretmenlerin örgüt kültürü, öğretmen liderliği ve lider-üye etkileşimi hakkındaki görüşlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgüt kültürü hem öğretmen liderliğinin hem de lider-üye etkileşiminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Öğretmen algılarına göre okulların örgüt kültürü ve lider-üye etkileşimi düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi algılarının örgüt kültürü ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu bulunmuştur.

Çevik (2016) çalışmasında ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel kültür algılarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada cinsiyet, öğrenim düzeyi, kıdem ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Yaşa göre ise sadece bürokratik kültür alt boyutunda anlamlı bir

farklılaşma bulunmuştur. Örgüt kültürü algıları ile yabancılaşma arasında negatif düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Gürsel (2016) çalışmasında ortaokullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki kurum kültürünü tespit etmeyi, örgüt içindeki iletişimlerini ve iş tatmin düzeylerini belirlemeyi, okul kültürüne ve iş tatmin düzeylerine ilişkin sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturduğu bulunmuştur. Yaş, toplam hizmet süresi, görev yapılan okuldaki hizmet süresi, mezuniyet değişkenlerine göre örgüt kültürü algısında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Kantarcıoğlu (2016) çalışmasında öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, okul kültürü alt boyutlarından "Destek Kültürü" ve "Başarı Kültürü" ile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Leblebici (2016) çalışmasında mesleki ve teknik eğitimde öğretmen algılarına göre örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Regresyon analizine göre başarı kültürü ve örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2016) çalışmasında öğretmen görüşlerine göre okul kültürü boyutları ile okul müdürlerinin çatışma yönetim davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin okullarında en fazla güç kültürü boyutunu hissettikleri, güç kültürünü sırasıyla rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürünün izlediği bulunmuştur.

Ayrıca öğretmenlerin yaşına, kıdemine ve branşına göre başarı ve destek kültürü puan ortalamalarında farklılaşma bulunmuştur.

Çakır (2017) araştırmasında İSMEK Hayat Boyu Öğrenme Merkezi öğretmenlerinin örgüt kültürü algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada görev kültürünün katılımcılar arasında en yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Görev kültürü cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Örgüt kültürü alt

boyutları ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve örgüt kültürü iş motivasyonundaki değişimin yarısından fazlasını karşılamaktadır. Örgüt kültürünün alt boyutlarından görev kültürü, başarı kültürü ve destek kültürünün iş motivasyonu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürü algılarında yaşa, çalışma şekline göre farklılaşma bulunmamıştır ancak eğitim düzeyine, kurumdaki hizmet süresine ve branşa göre farklılaşma bulunmuştur.

Ayık (2007)'in araştırmasının amacı, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, okul kültürü ve etkili okul ile ilgili görüşlerin yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı fakat görev türü, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve branşlara göre farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yüksel (2009)'in araştırmasının amacı, örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırma sonucunda örgütsel kültür ile örgütsel güven arasında da pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Baş ve Şentürk (2011)'ün araştırmasının amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre karşılaştırmaktır. Araştırmada öğretmenlerin meslektaşlarına ve paydaşlara yöneticilerinden daha fazla güven duydukları belirlenmiştir.

Uzbilek (2006)'in araştırmasının amacı, örgüt içinde çalışanlar arası oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkilerini incelemektir. Araştırma sonucunda, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ile diğer birimler arasında oluşan arkadaşlık ilişkisi, iş ilişkisi ve tanıma derecesinin örgütsel güvene olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diñç'in (2007) araştırmasının amacı, örgüt kültürü ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma sonucunda, örgütsel güvenin sağlanmasında güç

kültürünün önemli olduğu; örgütte astlar ve üstler arasında, çift yönlü ve esnek bir iletişim dizgisinin varlığının çalışanların kuruma güven duymalarında rol oynadığı, motivasyonu arttırdığı ve onların istek ve beklentilerini dile getirebilmelerine olanak sağladığı bulgularına ulaşılmıştır.

2.8. Yurt Dışındaki Çalışmalar

Mcgalliard (2001) çalışmasında öne çıkan üç kadın kolejinin örgüt kültürünü ortaya çıkarmayı ve her bir kurumun örgüt kültürünü sınıflandırmayı amaçlamıştır. Araştırmada klan kültürünün üç kurumda da baskın kültür olduğu, farklı kültürler kavramının araştırmacılara bir örgütün benzersiz yönlerini ayırt etmeleri için yardım edebileceğini ve bununla birlikte klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar gibi örgüt tiplerinin örgüt etkililiğinin seçilen yönlerine katkı sağlayabileceği bulunmuştur.

Miller (2001) çalışmasında örgüt liderlerinin perspektifinden Johnston Toplum Koleji'nin örgüt kültürü anlayışını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada yerleşke yaşam bölgesindeki devam eden ilerleme ve gelişimin insanlara karşı kesintiye uğramış dikkate bağlı olduğu, başarılı liderliğin örgüt kültürünü iç ve dış çevrenin gerektirdiği şekilde anlama, biçimlendirme, desteklemeye bağlı olduğu bulunmuştur. Schein'in kültürel yerleştirme mekanizmalarının açık etkililiğini kullanmanın bir kurumda örgüt kültürünü biçimlendirmek için etkili bir süreç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doollittle (2002) çalışmasında iki okul türünde örgüt kültürü algısında farklılıklar olup olmadığını belirlemek için yüksek ve düşük başarısı olan ortaokullardaki öğretmenlerin, müdürlerin ve ebeveynlerin algılanan örgüt kültürlerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada düşük ve yüksek başarılı okullardaki müdür, öğretmen ve ebeveynlerin örgüt kültürü algılarında anlamlı farklılaşmalar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sckerl (2002) çalışmasında bir kırsal dört yıllık arazisi bağışlanmış enstitüde mevcut baskın örgüt kültürünü belirlemeyi amaçlamıştır. Üniversitede kültür tipi, benzerlik ve gücün kurumsal düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada hiyerarşi ve klan kültürü tipleri kurumsal ve üniversite ve alt birim seviyelerinde baskın olduğu,

değerlendirilen özellikler için küçük bir farklılık olduğu ve kültürün güçlü olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sullivan-Duncan (2000) çalışmasında ülke çapındaki ikisi de kırsal olan iki bölgede bulunan ilkokullardaki öğretmenlerin ve ebeveynlerin örgüt kültürü algısını karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin okullarının örgüt kültürü ile ilgili erkek öğretmenlere göre daha yüksek pozitif algıya sahip olduğu, babaların ise annelere göre daha olumlu algıya sahip olduğu, bununla birlikte en büyük farklılaşmanın öğretmen ve ebeveyn algıları arasında bulunduğu bulunmuştur.

Young (2002) çalışmasında ülke çapındaki bölgelerdeki ortaokullarda siyah, yerli Amerikalı ve beyaz ebeveyn ve öğretmenlerin örgüt kültürü algılarını karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada ortaokullarda güçlü örgüt kültürü olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin algıları arasında, öğretmenlerin ve ebeveynlerin algıları arasında, ebeveynlerin algıları arasında istatistiksel olarak ırksal kaynaklı anlamlı farklılaşmalar bulunmuştur.

Araştırmada örneklemin fakülte ve öğrenci kaydında farklılaşma görülmüştür ve aynı şekilde farklılaşmayı ebeveynler de göstermektedir. Beyaz ebeveynlerin örgüt kültürü görüşlerinin yerli Amerikalı ebeveynlerden ve siyah ebeveynlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Muller-Kimball (2004) çalışmasında ilk yıl lise müdür yardımcılarının okullarının örgüt kültürünü nasıl tanımladıklarını ve değerlendirdiklerini, bu yöneticilerin değerlendirmeleri esnasında edindikleri bilgiden nasıl faydalandıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının tamamının okullarının örgüt kültürünü ilk yılları süresince tanımladıkları ve değerlendirdikleri bulunmuştur.

Reynolds (2004) çalışmasında şehirlerde ilkokul müdürlerinin okulların kadrolama zorluklarını nasıl algıladıkları ve üniversite temelli ATP (Alternatif Öğretmen Hazırlama) programlarının öğretmenleri kentler için nasıl hazırladıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada zenci ebeveynler, öğretmenler ve müdürlerin örgüt kültürü algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur.

Bray (2007) çalışmasında düşük gelirli İspanyol İngilizce Dili öğrencilerinin akademik başarısı için dilbilimsel açıdan çok çeşitliliğe sahip bir okulun örgüt kültürünü tanımlamayı amaçlamıştır. Araştırmada örgüt kültürünün en önemli yönünün düşük gelirli İspanyol İngilizce Dili öğrencilerini insanca kucaklaması olduğu, sıcak bir ortamın öğrenci başarısında etkin rol oynadığı ve öğrencilerin aileleri üzerinde de etki yarattığı bulgularına ulaşılmıştır.

Bikmoradi, Brommels, Shoghli, Zavareh ve Masiello (2009) çalışmalarında öğretim üyeleri tarafından devam ettirilen akademik kültür, değerler ve rutinleri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada zayıf örgüt kültürü ve değerler negatif olarak hissedilen rutin davranışlarla birlikte bulunmuştur. Örgüt kültürü ve hem iş deneyimi hem de akademik kademe arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar olduğu belirlenmiştir. Örgüt kültürü, değerler, rutinler, liderden memnuniyette tercih edilen ve algılanan durumlarda da farklılıklar bulunmuştur.

Allard (2010) çalışmasında çalışan-örgüt kültürü uçurumu ve performans arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma çalışan cinsiyeti, çalışanın örgütteki uzun ömrü ve yaşının çalışan-örgüt kültürü uçurumu ve performansı arasındaki ilişkiyi ve böylece de tüm hedeflerini yönetebileceği bulunmuştur.

Shachar, Gavin ve Shlom (2010) çalışmalarında ilkokullarda öğretmenlerin değişen örgüt kültürü algılarını incelemiştir. Araştırmada projenin sonunda okul kültürü algılarında bir bölgedeki üç okulun öğretmenlerinin belirgin bir gelişme kaydettikleri belirlenmiştir. Diğer bölgedeki öğretmenlerin okul kültürü değerlendirmelerinde ya hiçbir değişim olmadığı ya da belirgin bir düşme olduğu belirlenmiştir.

Dela Cruz (2011) çalışmasında kurumsal performansı belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada kurumsal etkililiğin boyutlarının kurumsal performansın geçerli ve güvenilir göstergeleri olduğu bulunmuştur. Piyasa kültürü kurumsal kültürün en iyi belirleyicisi olduğu, adhokrasi, bürokrasi ve kabile kültürünün kurumsal kültürün en az etkili belirleyicileri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Miller (2011) çalışmasında pozitif iş-yaşam dengesinin başarıya ile ilişkili olması nedeniyle örgütlerin aile dostu politikalarını çalışanların nasıl algıladıkları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Katılımcıların örgüt kültürünü güçlü ve besleyici olarak tanımladıkları bulunmuştur.

Jones (2012) çalışmasında okul performansını derinlemesine incelemeyi ve liderlik uygulamaları ile örgüt kültürünün okul performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Yüksek performanslı okulların öğretmenlerinin liderlik uygulamaları ve örgüt kültürü algılarının düşük performanslı okulların öğretmenlerinin algılarından daha iyi olduğu bulunmuştur. Yüksek performanslı okullar ile düşük performanslı okulların örgüt algıları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu, yüksek performanslı okulların öğretmen algılarının daha fazla istenilen düzeyde olduğu, düşük performanslı okulların öğretmen algılarının kararsız düzeyde olduğu bulunmuştur. Cinsiyet ve ırka göre örgüt kültürü algılarında bir farklılaşma olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kaufman (2013) çalışmasında yükseköğretimde kurumsal tipin bir fonksiyonu olarak örgüt kültürünün değişip değişmediğini ve örgüt kültürü tipi ve liderlik davranışı arasında uyumun olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın katılımcıları yerleşkelerinde klan kültürünün baskın olduğunu ve uyumlu lider davranışında genel bir eğilim olduğunu belirtmişlerdir. Doktora unvanı veren üniversitelerin dekanları yerleşkelerinde belirgin bir örgüt kültürü eğilimini ifade edemedikleri bulunmuştur.

O'dell (2014) çalışmasında başkanların liderlik uygulamaları ile Hristiyan Koleji ve Üniversitelerinin örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada liderlik uygulamaları yolu biçimlendirme (modelleme), paylaşılan vizyondan esinleme, süreçle mücadele etme, harekete geçmek için diğerlerine imkân verme, cesaretlendirme ve diğer klan örgüt kültürü tipi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Liderlik uygulamaları süreçle mücadele etme ile adhokrasi örgüt kültürü tipi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulgusuna

ulaşmıştır. Manevi liderlik uygulamaları-Çalışan Ölçeği ve klan örgüt kültürü tipi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Areekkuzhiyil (2016) çalışmasında yükseköğretim sektöründe çalışan öğretmenlerin bilgi paylaşım uygulamalarında örgüt kültürünün etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada örgüt kültürünün bilgi paylaşım uygulamalarına yön veren önemli bir unsur olduğu bulunmuştur. Örgüt kültürünün iletişim, güven ve örgüt yapısının yükseköğretimde çalışan öğretmenlerin bilgi paylaşım uygulamalarını etkilediği bulunmuştur. Yükseköğretim enstitüsünde öğretmenlerin bilgi paylaşım uygulamalarını kolaylaştırmak için karşılıklı güven, bağımsız ve açık iletişim, engelsiz örgüt yapısı ile zenginleştirilen bir örgüt kültürüne sahip olmalarının önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Atwell (2017) araştırmasında Orta Doğudaki örgüt kültürü ve liderlik, okul müdürlerinin liderlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Klan ve market kültürlerinin bir kombinasyonunun etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik stillerini desteklediğini bulmuştur. Dört kültür karşısında ilişki eksikliği ya da negatif ilişki laissez faire liderleri ile bulunduğu, dönüşümsel liderlerin klan adhokrasi ve market kültürlerinde bulunduğu belirlemiştir. Ayrıca etkileşimsel liderlerin klan kültürlerinde bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İlyas ve Abdullah (2016) çalışmalarında bir lisede liderlik, örgüt kültürü, duygusal değer ve iş memnuniyetinin öğretmen performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada liderlik, örgüt kültürü, duygusal değer ve iş memnuniyetine dayalı öğretmen performansının merkez ya da yerel hükümet tarafından geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Murtedjo ve Suharningsih (2016) çalışmalarında öğretmen performansı, örgüt kültürü, iş motivasyonu ve iş memnuniyetini tanımlayarak örgüt kültürü, iş motivasyonu ve iş memnuniyeti arasında ilkökul öğretmenlerinin performansı üzerinde doğrudan anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Devlet ilkokullarında örgüt kültürünün iyi seviyede olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgüt kültürü faktörleri ve iş motivasyonunun doğrudan ilköğretim öğretmenlerinin performansı ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tabatabaee, Koohi, Ghandali ve Tajik (2016) çalışmalarında Varamin Milli Eğitim Bakanlığı çalışanları arasındaki örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Varamin Eğitim Yönetimi'nde örgüt kültürünün öne çıkan boyutu kontrol olduğu bulunmuştur.

Vasyakin, Ivleva, Pozharskaya ve Shcherbakova (2016) araştırmalarında yükseköğretim kurumunda Rusya Ekonomi Üniversitesi'nde olduğu gibi örgüt kültüründeki öğrenci katılımını araştırmak ve hangi örgüt kültürü prensiplerinin öğrenciler tarafından özümsemiştiği sonucuna varmak için yürütülen bir örgüt kültürü analizi sunmuşlardır. Araştırmada öğrencilerin görüşlerine göre üniversitede hiyerarşi kültürünün hâkim olduğu bulunmuştur.

Reardon (2017) araştırmasında yükseköğretimde bir kurumlar arası programın ana yerleşkeden site dışı yerleşkelere örgüt kültürünün nasıl iletildiği ve sürdürüldüğünü ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada katılımcılar tarafından en çok tekrarlanan kelimeler kültürün anlamı, açıklaması, öğrenilme şekli, ana yerleşkeden site dışı yerleşkeye nasıl iletildiği, sürdürüldüğü ile ilgili olduğu, kurumlar arası programın içinde olan katılımcılar ana yerleşke ve programın parçası olan site dışı yerleşke arasında ortak misyon, vizyon sırası ve değerler olduğu, teknoloji kullanımını içeren iletişimin başlıca bilgiyi iletme şekli olduğu, destek personelinin site dışı yerleşkelerle işbirliği, koordinasyonun kültürün iletilmesi ve sürdürülmesinde önemli rol oynadığı bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak tasarlanmış ilişkisel tarama modelinde bir araştırma olacaktır.

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim döneminde Şanlıurfa'da görev yapan 9060 ilkokul öğretmeni ve yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu öğretmenlerin arasından tesadüfi yolla seçilen 350 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

Değişken	Kategori	N	Yüzdeler
Cinsiyet	Erkek	148	42,3
	Kadın	202	57,7
	Toplam	350	100
Medeni durum	Evli	204	58,3
	Bekar	146	41,7
	Toplam	350	100
Alanı	Sınıf Öğretmeni	280	80
	Branş	70	20
	Toplam	350	100
Sendikaya üye misiniz?	Evet	230	65,7
	Hayır	120	34,3
	Toplam	350	100
Yaptığınız iş sizi tatmin ediyor mu?	Evet	273	78
	Hayır	77	22
	Toplam	350	100
Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?	Evet	265	75,7
	Hayır	85	24,3
	Toplam	350	100

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, branş, sendika üyeliği, medeni durumu, alanı, iş tatminine ilişkin görüşü ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediğine ilişkin görüşlerinin istatistiksel bilgiler Tablo 3.1.'de verilmiştir. Araştırmaya

202 kadın öğretmenin katıldığı, 70 öğretmenin branşçı olduğu ve 230 kişinin sendika üyeliğinin bulunduğu, işinden tatmin olduğunu söyleyen 273 öğretmenin bulunduğu, öğretmenlerin 265 tanesinin isteyerek mesleği seçtiği bilgileri elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyeti, okul içindeki görevi, medeni durumu, mesleki kıdemi, Çalıştığı okul türü, eğitim seviyesi, alanı, sendika üyeliği, iş tatmini ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme gibi durumları belirlenmiştir.

3.3.2. Okul Kültürü Envanteri

Okul Kültürü Envanteri: Gruenert ve Valentine (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Ayık (2007) tarafından yapılan ölçek, altı boyuttan ve 35 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; iş birliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve birlikte öğrenme alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek, 5'li likert tipindedir. Ölçek, "Hiç katılmıyorum", "Az katılıyorum", "Orta derecede katılıyorum", "Çok katılıyorum" ve "Tamamen katılıyorum" olarak derecelendirilmiştir. Gruenert ve Valentine (1998) tarafından hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 65 ile 91 arasındadır. Ayık (2007) tarafından yapılan uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin cronbach alfa güvenirlik katsayısının 0,625 ile 0,897 arasında olduğu hesaplanmıştır.

3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği: Daboval, Comish, Swindle ve Gaster. (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yılmaz (2005) tarafından yapılan ölçek, 6'lı likert tipi ve 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,97

olarak hesaplanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmasında dört faktör bulunmuştur. Bu faktörler çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim ortamıdır.

Çalışanlara duyarlılık alt boyutu, okul içerisinde yapılacak veya yapılması planlanan etkinlik ve uygulamalarda öğretmenlerin fikirlerinin alınması ve öğretmenlerin katılımının sağlanmasını içermektedir.

Yöneticiye güven alt boyutunda ise okul müdürlerinin öğretmenlerle olan iletişimi ve öğretmenler arasındaki adaleti sağlayarak öğretmenler arasında tarafsız davranabilmesi ifade edilmektedir.

Yeniliğe açıklık, öğretmenlerin okul içerisinde meydana gelen değişimleri benimseme düzeylerinin belirlenmesi ve yeniliklerin uygulanma sürecinde öğretmenlerin düşüncelerinin alınmasıdır.

İletişim ortamı alt boyutunda ise okul yöneticileri ile öğretmenler arasında kurulan olumlu ve doğru iletişimin öğretmenlerin örgüte karşı duyduğu güveni artırdığı, dolayısıyla öğretmenlerin rahatlıkla iletişim kurabildiği, fikirlerinin dinlenerek önemsendiği bir örgüt ortamında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin artması beklenmektedir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin birinci boyutu olan 'Çalışanlara Duyarlılık' boyutunda 15 madde olup maddelerin dağılımı 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,20 ve 29. maddeler şeklindedir. Ölçeğin ikinci boyutu olan 'Yöneticiye Güven' boyutunda 12 madde bulunmaktadır. Yöneticiye Güven alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 14,15,16,17,21,22,23,24,25,26,27 ve 40. maddeleridir. Ölçeğin üçüncü alt boyutu ise Yeniliğe Açıklık'tır. Bu boyutta bulunan 4 madde bulunmaktadır. Yeniliğe açıklık alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 18,19,32 ve 39. maddeleridir. Ölçeğin dördüncü alt boyutu ise İletişim Ortamı'dır. Bu boyutta bulunan 9 madde olup, maddelerin dağılımı ölçeğin 28,30,31,33,34,35,36,37 ve 38. maddeleri şeklindedir. Yılmaz (2005)'ın uyarılama çalışmasında ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt

boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları Çalışanlara Duyarlılık ,95; Yöneticiye Güven ,95; Yeniliğe Açıklık ,75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise ,92 bulunmuştur

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Uygulama izni alınarak Şanlıurfa ili içerisinde yer alan ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okullarının tümünde uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcılara öğretmenlerin verecekleri cevapların yalnızca bu çalışma için kullanılacağı belirtilmiş ve toplanan veriler yalnızca bu çalışma için kullanılacağı belirtilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS IBM paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Bu anlamlılık düzeyinde gerekli analizler yapılmıştır.

Tablo 3.2. Ölçekler ve Alt Boyut Tablosu

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	\bar{X}	S	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
İş birliğine dayalı liderlik	350	3,33	0,681	-0,577	0,082
Öğretmen işbirliği	350	3,33	0,686	-0,502	0,012
Mesleki gelişim	350	3,38	0,666	-0,529	0,075
Ortak amaçlar	350	3,34	0,676	-0,593	0,249
Meslektaş desteği	350	3,33	0,694	-0,565	0,213
Birlikte öğrenme	350	3,35	0,703	-0,514	0,100
Çalışanlara duyarlılık	350	3,57	0,808	-0,457	0,056
Yöneticiye güven	350	3,39	0,842	-0,598	0,177
İletişim ortamı	350	3,39	0,797	-0,583	0,068
Yeniliğe açıklık	350	3,37	0,845	-0,563	0,021
Örgütsel güven	350	3,46	0,784	-0,609	0,045

Ölçeklerden toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) - basıklık (kurtosis), ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. İkili grup ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Her iki ölçeğe yönelik verilen alt boyutlara yönelik yanıtlar dikkate alındığında çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Bu değerler araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir.

Örgüt kültürü envanteri ve alt boyutlarına verilen yanıtlar ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına yanıt vermek için pearson korelasyon testi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölüm beş alt başlıkta ele alınmıştır. Birinci alt başlıkta öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğine ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. İkinci başlıkta öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve okul türüne göre anlamlı olarak farklılık yaratıp yaratmadığı belirlenmiştir. Üçüncü alt başlıkta öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Dördüncü başlıkta öğretmenlerin örgüt kültürlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve okul türüne göre anlamlı olarak farklılık yaratıp yaratmadığı belirlenmiştir. Beşinci alt başlıkta ise öğretmenlerin örgüt kültürleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklıktan oluşmaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel güven alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Örgütsel Güven Ölçeği ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	S	N
Çalışanlara duyarlılık	3,57	0,808	350
Yöneticiye güven	3,39	0,842	350
Yeniliğe açıklık	3,37	0,845	350
İletişim ortamı	3,39	0,797	350
ÖRGÜTSEL GÜVEN	3,46	0,784	350

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık alt boyutunda davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (\bar{X} Çalışanlara duyarlılık =3,57). Yöneticiye güven alt boyutunda orta düzeyde davranış sergiledikleri görülmüştür (\bar{X} Yöneticiye güven=3,39). Öğretmenlerin

iletişim alt boyutunda da orta düzeyde davranış sergiledikleri görülmektedir (\bar{X} İletişim ortamı =3,39). Öğretmenlerin yeniliğe açıklık boyutunda orta düzeyde davranış gösterdikleri görülmüştür. (\bar{X} Yeniliğe açıklık =3,37). Öğretmenler Örgütsel Güven ölçeğinin tamamına yönelik bulgular incelendiğinde yüksek düzeyde davranışlar sergilemektedir (\bar{X} Örgütsel güven =3,46). Toplanan bu veriler Tablo 4,1.'de verilmiştir. Yöneticiye güven alt boyutunda orta düzey puan elde edilmesi öğretmenlerin kurum içerisinde yöneticileri tarafından karşılaştıkları adaletsiz uygulamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin Örgütsel Güven ölçeği ve alt boyutlarına vermiş oldukları cevaplar 0,05 alt boyutunda anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-test yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Çalışanlara duyarlılık	Kadın	148	3,64	0,884	1,40	0,16
	Erkek	202	3,52	0,746		
Yöneticiye güven	Kadın	148	3,41	0,880	0,38	0,69
	Erkek	202	3,38	0,815		
İletişim ortamı	Kadın	148	3,43	0,821	0,79	0,43
	Erkek	202	3,36	0,780		
Yeniliğe açıklık	Kadın	148	3,44	0,894	1,24	0,21
	Erkek	202	3,32	0,805		
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Kadın	148	3,50	0,829	0,98	0,32
	Erkek	202	3,42	0,750		

Çalışanlara duyarlılık alt boyutunda kadınlar ve erkekler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,40$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler birbirine benzer olarak yöneticiye güven davranışı sergilemektedir. Yani öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun “Çalışanlara Duyarlılık” alt boyutunda göstermiş oldukları davranışlar benzerlik göstermektedir.

Yöneticiye güven alt boyutunda kadınlar ile erkekler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t = 0,38; p > 0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler birbirine benzer olarak yöneticiye güven davranışı sergilemektedir. Yani öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun “Yöneticiye Güven” alt boyutunda göstermiş oldukları davranışlar benzerlik göstermektedir.

İletişim ortamı alt boyutunda kadınlar ile erkekler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=0,79; p > 0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler birbirine benzer olarak yöneticiye güven davranışı sergilemektedir. Yani öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun “İletişim Ortamı” alt boyutunda göstermiş oldukları davranışlar benzerlik göstermektedir.

Yeniliğe açıklık alt boyutunda kadınlar ile erkekler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,24; p > 0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler birbirine benzer olarak yöneticiye güven davranışı sergilemektedir. Yani öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun “Yeniliğe Açıklık” alt boyutunda göstermiş oldukları davranışlar benzerlik göstermektedir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgütsel Güven ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t= 0,98; p > 0,05$).

Evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler *Tablo 4.3’de* sunulmuştur.

Tablo 4.3. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Medeni Hal Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	Medeni Hal	N	\bar{X}	S	t	p
Çalışanlara duyarlılık	Evli	204	3,58	0,845	0,16	0,87
	Bekar	146	3,56	0,758		
Yöneticiye güven	Evli	204	3,36	0,865	-0,92	0,35
	Bekar	146	3,44	0,809		
İletişim ortamı	Evli	204	3,37	0,848	-0,53	0,59
	Bekar	146	3,41	0,722		
Yeniliğe açıklık	Evli	204	3,34	0,866	-0,80	0,42
	Bekar	146	3,41	0,722		
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evli	204	3,44	0,823	-0,44	0,65
	Bekar	146	3,48	0,728		

Çalışanlara duyarlılık alt boyutunda verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmen arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=0,16$; $p>0,05$). Tablo 4.3'te görüldüğü gibi evli ve bekar öğretmenlerin ortalamaları benzerdir. Buna göre evli ve bekar öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık gösterme düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Yöneticiye güven alt boyutunda verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t= -0,92$; $p>0,05$). Buna göre evli ve bekar öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

İletişim ortamı alt boyutunda verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t= -0,53$; $p>0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenler iletişim ortamı alt boyutunda benzer örgütsel davranış sergilemektedir.

Yeniliğe açıklık alt boyutunda verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t= -0,80$; $p>0,05$). Buna

göre bekar öğretmenler ile evli öğretmenler "Yeniliğe Açıklık" alt boyutunda benzer görüşler sergilemişlerdir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgütsel Güven ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t = -0,44$; $p > 0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenler örgütsel güven davranışları boyutunda birbirine yakın davranışlar sergilemişlerdir. Yani öğretmenlerin medeni halleri ne olursa olsun okullarda göstermiş oldukları örgütsel güven davranışları birbirine benzer bir yapıdadır.

Herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenler ile hiçbir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.4'de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	Sendika	N	\bar{X}	S	t	p
Çalışanlara duyarlılık	Üyeyim	230	3,70	0,814	4,19	0,00
	Değilim	120	3,33	0,740		
Yöneticiye güven	Üyeyim	230	3,49	0,837	2,90	0,04
	Değilim	120	3,22	0,825		
İletişim ortamı	Üyeyim	230	3,47	0,808	2,82	0,05
	Değilim	120	3,22	0,753		
Yeniliğe açıklık	Üyeyim	230	3,48	0,840	3,31	0,01
	Değilim	120	3,17	0,818		
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Üyeyim	230	3,56	0,794	3,55	0,00
	Değilim	120	3,25	0,725		

Çalışanlara duyarlılık alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sendika üyesi öğretmen ile sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t = 4,19$; $p < 0,05$). Buna göre sendikaya üye öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{üyeyim} = 3,70$) sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{değilim} = 3,33$) daha yüksektir. Buna göre bir sendikaya üye öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık davranışlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yöneticiye güven alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sendika üyesi öğretmen ile sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=2,90$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{üeyim}=3,49$) davranış düzeylerinin sendika üyesi olmayan öğretmenlere ($\bar{X}_{üeyim}=3,22$) göre daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür.

İletişim ortamı alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sendika üyesi öğretmen ile sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=2,82$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{üeyim}=3,47$) davranış düzeylerinin sendika üyesi olmayan öğretmenlere ($\bar{X}_{üeyim}=3,22$) göre daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür.

Yeniliğe açıklık alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sendika üyesi öğretmen ile sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=3,31$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{üeyim}=3,48$) davranış düzeylerinin sendika üyesi olmayan öğretmenlere ($\bar{X}_{üeyim}=3,17$) göre daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür. Ölçeğin tamamını oluşturan Örgütsel Güven ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin sendika üyesi öğretmen ile sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=3,55$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenler ($\bar{X}_{üeyim}=3,56$) sendika üyesi olmayan öğretmenlere ($\bar{X}_{üeyim}=3,25$) göre daha yüksek düzeyde davranışlar sergilemişlerdir.

Öğretmenlerin alanlarının Örgütsel Güven ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Alan Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	Alanı	N	\bar{X}	S	t	p
Çalışanlara duyarlılık	Sınıf Öğretmenliği	280	3,61	0,787	1,52	0,12
	Branş	70	3,44	0,881		
Yöneticiye güven	Sınıf Öğretmenliği	280	3,40	0,803	0,46	0,64
	Branş	70	3,35	0,988		
İletişim ortamı	Sınıf Öğretmenliği	280	3,42	0,762	1,74	0,08
	Branş	70	3,24	0,914		
Yeniliğe açıklık	Sınıf Öğretmenliği	280	3,40	0,823	1,22	0,22
	Branş	70	3,26	0,924		
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Sınıf Öğretmenliği	280	3,48	0,757	1,26	0,20
	Branş	70	3,35	0,880		

Çalışanlara duyarlılık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin alanları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,52$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin branşları ile "Çalışanlara Duyarlılık" alt boyutunda göstermiş oldukları becerileri benzerdir.

Yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin alanları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=0,46$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin alanları ile "Yöneticiye Güven" alt boyutunda birbirine yakın görüşler sergilemişlerdir. Yani öğretmenlerin alanları ne olursa olsun, "Yöneticiye Güven" alt boyutunda birbirine benzer biçimde davranış sergilemektedir.

İletişim ortamı alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin alanları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,74$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin alanlarına göre "İletişim Ortamı" alt boyutuna yönelik olan becerileri benzer biçimdedir.

Yeniliğe açıklık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin alanları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,22$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin alanlarına göre "Yeniliğe Açıklık" alt boyutuna yönelik olan becerileri benzerdir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgütsel Güven ölçeğine ilişkin verilen yanıtlar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,26$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin alanlarına göre tüm alt boyutlara yönelik olan becerileri benzer biçimdedir.

Öğretmenlerin yaptığı yaptıkları işten tatminlerine yönelik Örgütsel Güven ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların İş Tatmini Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	İş Tatmini	N	\bar{X}	S	t	p																																									
Çalışanlara duyarlılık	Evet	273	3,85	0,609	16,03	0,00																																									
	Hayır	77	2,58	0,629			Yöneticiye güven	Evet	273	3,68	0,601	15,80	0,00	Hayır	77	2,37	0,774	İletişim ortamı	Evet	273	3,66	0,584	16,00	0,00	Hayır	77	2,41	0,678	Yeniliğe açıklık	Evet	273	3,65	0,626	15,14	0,00	Hayır	77	2,37	0,757	ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	273	3,74	0,554	17,16	0,00	Hayır
Yöneticiye güven	Evet	273	3,68	0,601	15,80	0,00																																									
	Hayır	77	2,37	0,774			İletişim ortamı	Evet	273	3,66	0,584	16,00	0,00	Hayır	77	2,41	0,678	Yeniliğe açıklık	Evet	273	3,65	0,626	15,14	0,00	Hayır	77	2,37	0,757	ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	273	3,74	0,554	17,16	0,00	Hayır	77	2,46	0,654								
İletişim ortamı	Evet	273	3,66	0,584	16,00	0,00																																									
	Hayır	77	2,41	0,678			Yeniliğe açıklık	Evet	273	3,65	0,626	15,14	0,00	Hayır	77	2,37	0,757	ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	273	3,74	0,554	17,16	0,00	Hayır	77	2,46	0,654																			
Yeniliğe açıklık	Evet	273	3,65	0,626	15,14	0,00																																									
	Hayır	77	2,37	0,757			ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	273	3,74	0,554	17,16	0,00	Hayır	77	2,46	0,654																														
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	273	3,74	0,554	17,16	0,00																																									
	Hayır	77	2,46	0,654																																											

Çalışanlara duyarlılık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($t=16,03$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin iş tatmini ile "Çalışanlara Duyarlılık" alt boyutuna ilişkin birbirine farklı görüşler sergilemişlerdir. İş tatminleri yüksek olan öğretmenlerin "Çalışanlara Duyarlılık" alt boyutu puanlarının daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür.

Yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin yaptıkları işe yönelik tatminleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık

belirlenmiştir ($t=15,80$; $p<0,05$). Tablo 4.6.'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yapmış oldukları iş tatminlerine vermiş oldukları evet ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,68$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,37$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olması yöneticiye güven davranışlarını da olumlu yönde etkilemektedir.

İletişim ortamı alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin yaptıkları işe yönelik tatminleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($t=16,00$; $p<0,05$). Öğretmenlerin yapmış oldukları iş tatminlerine vermiş oldukları evet ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,66$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,41$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olması iletişim davranışlarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Yeniliğe açıklık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin yaptıkları işe yönelik tatminleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($t=15,14$; $p<0,05$). Öğretmenlerin yapmış oldukları iş tatminlerine vermiş oldukları evet ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,65$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,37$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olması yeniliğe açıklığı da olumlu yönde etkilemektedir.

Ölçeğin tamamını oluşturan örgütsel güven ile öğretmenlerin yaptıkları işe yönelik tatminleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($t=17,16$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin iş tatminleri ile öğretmenlerin ölçeğin tamamına ilişkin benzer görüşler sergilemişlerdir. Yani öğretmenlerin iş tatminleri gerçekleşmiş ise örgütsel güven düzeylerinin de yüksek olacağı görülebilir.

Öğretmenlerin yaptığı mesleği isteyerek seçme davranışlarına yönelik örgütsel Güven ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar ve Ölçek	Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme	N	\bar{X}	S	t	p
Çalışanlara duyarlılık	Evet	265	3,67	0,785	4,05	0,00
	Hayır	85	3,27	0,809		
Yöneticiye güven	Evet	265	3,49	0,813	4,00	0,00
	Hayır	85	3,08	0,857		
İletişim ortamı	Evet	265	3,48	0,766	4,04	0,00
	Hayır	85	3,09	0,823		
Yeniliğe açıklık	Evet	265	3,47	0,811	4,17	0,00
	Hayır	85	3,05	0,870		
ÖRGÜTSEL GÜVEN	Evet	265	3,56	0,754	4,24	0,00
	Hayır	85	3,15	0,800		

Çalışanlara duyarlılık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlarla öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,05$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme davranışları çalışanlara duyarlılık davranışlarını anlamlı düzeyde artırmaktadır

Yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlarla öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,00$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme davranışları yöneticiye güven davranışlarını anlamlı düzeyde artırmaktadır.

İletişim ortamı alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlarla öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,04$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme davranışları iletişim ortamı davranışlarını anlamlı düzeyde artırmaktadır.

Yeniliğe açıklık alt boyutuna ilişkin verilen yanıtlarla öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,17$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme davranışları yeniliğe açıklık davranışlarını anlamlı düzeyde artırmaktadır.

Örgütsel güven ölçeğinin tamamına verilen yanıtlarla öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,24$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme davranışları Örgütsel güven davranışlarını anlamlı düzeyde artırmaktadır.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algılarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel kültür algılarına ilişkin bulgularına yer verilmiştir. Örgüt Kültürü envanterine ilişkin alt boyutları; iş birliğine dayalı liderlik, öğretmen iş birliği, mesleki gelişim, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve birlikte öğrenmeden oluşmaktadır. Aşağıda öğretmenlerin örgütsel kültür ve alt boyut algılarına ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Örgüt Kültürü Envanteri ve Alt Boyutlarına İlişkin Verilen Cevapların Betimsel İstatistikleri

Ölçek ve Alt Boyutları	N	\bar{X}	S
İş birliğine dayalı liderlik	350	3,33	0,808
Öğretmen iş birliği	350	3,33	0,686
Mesleki gelişim	350	3,38	0,666
Ortak amaçlar	350	3,34	0,676
Meslektaş desteği	350	3,33	0,694
Birlikte öğrenme	350	3,35	0,703

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin birlikte öğrenme alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamalarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. (\bar{X} Birlikte öğrenme =3,35). İş birliğine dayalı liderlik alt boyutunda öğretmenlerin aritmetik ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmüştür (\bar{X} İşbirliğine dayalı liderlik =3,33). Öğretmen iş birliği alt boyutunda orta düzeyde davranış sergiledikleri görülmektedir (\bar{X} Öğretmen iş birliği=3,33). Öğretmenlerin mesleki gelişim boyutunda orta düzeyde davranış gösterdikleri görülmüştür. (\bar{X} Mesleki gelişim=3,38). Öğretmenlerin ortak amaçlar alt boyutuna ilişkin orta düzeyde davranış sergiledikleri görülmüştür (\bar{X} Ortak amaçlar=3,34). Öğretmenlerin meslektaş desteği alt boyutuna ilişkin orta düzeyde davranış sergiledikleri görülmüştür (\bar{X} Meslektaş desteği =3,33).

Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4. 9. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Analizini Gösteren t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
İş birliğine dayalı liderlik	Kadın	148	3,35	0,716	0,28	0,77
	Erkek	202	3,33	0,655		
Öğretmen iş birliği	Kadın	148	3,35	0,734	0,45	0,64
	Erkek	202	3,32	0,651		
Mesleki gelişim	Kadın	148	3,44	0,689	1,25	0,21
	Erkek	202	3,35	0,647		
Birlikte öğrenme	Erkek	148	3,38	0,734	0,71	0,47
	Kadın	202	3,32	0,681		
Meslektaş desteği	Erkek	148	3,36	0,730	0,56	0,57
	Kadın	202	3,32	0,667		
Ortak amaçlar	Kadın	148	3,38	0,707	0,93	0,34
	Erkek	202	3,31	0,654		

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=0,28$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin iş birliğine dayalı davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=0,45$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin öğretmen iş birliğine ilişkin davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir

($t=1,25$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin mesleki gelişim davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=0,71$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin birlikte öğrenme davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=0,56$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin meslektaş desteği davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=0,93$; $p>0,05$). Buna göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin ortak amaç davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

Evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin örgüt kültürü envanteri ve alt boyutlarına ilişkin vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde bir farkın olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-test yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Medeni Hal Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Hal	N	\bar{X}	S	t	p
İş birliğine dayalı liderlik	Evli	204	3,33	0,719	-0,24	0,80
	Bekar	146	3,34	0,624		
Öğretmen iş birliği	Evli	204	3,31	0,726	-0,65	0,51
	Bekar	146	3,36	0,629		
Mesleki gelişim	Evli	204	3,36	0,696	-0,85	0,39
	Bekar	146	3,42	0,620		
Birlikte öğrenme	Evli	204	3,32	0,740	-0,70	0,48
	Bekar	146	3,38	0,650		
Meslektaş desteği	Evli	204	3,33	0,708	-0,12	0,89
	Bekar	146	3,34	0,675		
Ortak amaçlar	Evli	204	3,33	0,712	-0,44	0,65
	Bekar	146	3,36	0,626		
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evli	204	3,33	0,694	-0,49	0,62
	Bekar	146	3,37	0,593		

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=-0,24$; $p>0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin iş birliğine dayalı davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=-0,65$; $p>0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin öğretmen iş birliğine ilişkin davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=-0,85$; $p>0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin mesleki gelişim davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir

($t = -0,70$; $p > 0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin birlikte öğrenme davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t = -0,12$; $p > 0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin meslektaş desteği davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t = -0,44$; $p > 0,05$). Buna göre evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin ortak amaç davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t = -0,49$; $p > 0,05$). Buna göre evli ve bekar öğretmenler okul kültürüne yönelik cevaplarında benzer davranışlar sergilemişlerdir.

Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinden anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Alan Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Alanı	N	\bar{X}	S	t	p																																																															
İş birliğine dayalı liderlik	Sınıf Öğretmeni	280	3,35	,672	1,02	0,30																																																															
	Branş	70	3,26	,714			Öğretmen iş birliği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,675	1,67	0,94	Branş	70	3,21	,721	Mesleki gelişim	Sınıf Öğretmeni	280	3,40	,666	0,96	0,33	Branş	70	3,32	,665	Birlikte öğrenme	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,694	0,64	0,51	Branş	70	3,30	,743	Meslektaş desteği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,671	1,29	0,19	Branş	70	3,24	,774	Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37	Branş	70	3,28	,733	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş
Öğretmen iş birliği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,675	1,67	0,94																																																															
	Branş	70	3,21	,721			Mesleki gelişim	Sınıf Öğretmeni	280	3,40	,666	0,96	0,33	Branş	70	3,32	,665	Birlikte öğrenme	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,694	0,64	0,51	Branş	70	3,30	,743	Meslektaş desteği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,671	1,29	0,19	Branş	70	3,24	,774	Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37	Branş	70	3,28	,733	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş	70	3,27	,681								
Mesleki gelişim	Sınıf Öğretmeni	280	3,40	,666	0,96	0,33																																																															
	Branş	70	3,32	,665			Birlikte öğrenme	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,694	0,64	0,51	Branş	70	3,30	,743	Meslektaş desteği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,671	1,29	0,19	Branş	70	3,24	,774	Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37	Branş	70	3,28	,733	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş	70	3,27	,681																			
Birlikte öğrenme	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,694	0,64	0,51																																																															
	Branş	70	3,30	,743			Meslektaş desteği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,671	1,29	0,19	Branş	70	3,24	,774	Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37	Branş	70	3,28	,733	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş	70	3,27	,681																														
Meslektaş desteği	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,671	1,29	0,19																																																															
	Branş	70	3,24	,774			Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37	Branş	70	3,28	,733	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş	70	3,27	,681																																									
Ortak amaçlar	Sınıf Öğretmeni	280	3,36	,662	0,88	0,37																																																															
	Branş	70	3,28	,733			ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25	Branş	70	3,27	,681																																																				
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Sınıf Öğretmeni	280	3,37	,646	1,13	0,25																																																															
	Branş	70	3,27	,681																																																																	

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,02$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş birliğine dayalı davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,67$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin öğretmen iş birliğine dayalı davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=0,96$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime dayalı davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur

($t=0,64$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin birlikte öğrenme davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,29$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin meslektaş desteği davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=0,88$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin ortak amaçlara dayalı davranışlarının branş öğretmenleriyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,13$; $p>0,05$). Buna göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik cevaplarında benzer davranışlar olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin bir sendikaya üye olmaları veya olmamalarının örgüt kültürü ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinden anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Sendika Üyeliği	N	\bar{X}	S	t	p
İş birliğine dayalı liderlik	Üyeyim	230	3,43	,670	3,71	0,00
	Değilim	120	3,15	,665		
Öğretmen iş birliği	Üyeyim	230	3,43	,672	3,68	0,00
	Değilim	120	3,15	,678		
Mesleki gelişim	Üyeyim	230	3,46	,666	2,84	0,05
	Değilim	120	3,25	,645		
Birlikte öğrenme	Üyeyim	230	3,44	,683	3,28	0,01
	Değilim	120	3,18	,713		
Meslektaş desteği	Üyeyim	230	3,40	,663	2,63	0,09
	Değilim	120	3,20	,734		
Ortak amaçlar	Üyeyim	230	3,41	,666	2,58	0,10
	Değilim	120	3,21	,681		
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Üyeyim	230	3,43	,647	3,41	0,01
	Değilim	120	3,18	,637		

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=3,71$; $p>0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{üyeyim}=3,43$) sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}_{değilim}=3,15$) ortalamalarından daha yüksektir. Bu durumda sendika üyesi olan öğretmenlerin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre "İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutunda daha yüksek düzeyde davranış gösterdikleri söylenebilir.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=3,68$; $p>0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{üyeyim}=3,43$) sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}_{değilim}=3,15$) ortalamalarından daha yüksektir. Bu durumda sendika üyesi olan öğretmenlerin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre "Öğretmen İş Birliği" alt boyutunda daha yüksek düzeyde davranış gösterdikleri söylenebilir.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=2,84$; $p>0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{üeyim}=3,46$) sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}_{değilim}=3,25$) ortalamalarından daha yüksektir. Bu durumda sendika üyesi olan öğretmenlerin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre "Mesleki Gelişim" alt boyutunda daha yüksek düzeyde davranış gösterdikleri söylenebilir.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=3,28$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{üeyim}=3,44$) ortalamaları sendikaya üye olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{değilim}=3,18$) ortalamalarından daha yüksektir. Bu durumda sendika üyesi olan öğretmenlerin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre "Birlikte Öğrenme" alt boyutunda daha fazla birlikte öğrenme davranışı gösterdikleri söylenebilir.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=2,63$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi olmayan öğretmenlerle sendika üyesi olan öğretmenlerin "Meslektaş Desteği" alt boyutunda benzer davranış gösterdikleri söylenebilir.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin bir sendikaya üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=2,58$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi olmayan öğretmenlerle sendika üyesi olan öğretmenlerin "Ortak Amaçlar" alt boyutunda benzer davranış gösterdikleri söylenebilir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin öğretmenlerin sendika üye olup olmamaları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür

($t=3,41$; $p<0,05$). Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin ($\bar{X}_{üveyim}=3,43$) ortalamaları sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}_{değilim}=3,18$) ortalamalarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin yaptıkları iş tatminin örgüt kültürü ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinden anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.13'de sunulmuştur.

Tablo 4.13. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların İş Tatmini Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	İş Tatmini	N	\bar{X}	S	t	p
İş birliğine dayalı liderlik	Evet	273	3,58	0,480	16,94	0,00
	Hayır	77	2,47	0,582		
Öğretmen iş birliği	Evet	273	3,56	0,529	15,25	0,00
	Hayır	77	2,51	0,543		
Mesleki gelişim	Evet	273	3,61	0,480	15,62	0,00
	Hayır	77	2,58	0,610		
Birlikte öğrenme	Evet	273	3,59	0,508	15,90	0,00
	Hayır	77	2,49	0,625		
Meslektaş desteği	Evet	273	3,56	0,541	14,55	0,00
	Hayır	77	2,53	0,571		
Ortak amaçlar	Evet	273	3,57	0,497	15,11	0,00
	Hayır	77	2,54	0,618		
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	273	3,58	0,458	17,20	0,00
	Hayır	77	2,51	0,554		

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminine vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. ($t=16,94$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin iş tatmininde evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,58$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,47$) daha yüksektir. Evet cevabı veren öğretmenlerin hayır cevabı veren öğretmenlere göre daha fazla iş birliği davranışı gösterdikleri söylenebilir.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminlerine vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir

farklılık görülmüştür ($t=15,25; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,56$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,51$) daha yüksektir.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminlerine vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=15,62; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,61$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,58$) daha yüksektir.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin iş tatminlerine ilişkin vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=15,90; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,59$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,49$) daha yüksektir.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminlerine ilişkin vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=14,55; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,56$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,53$) daha yüksektir.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin iş tatminlerine ilişkin vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=15,11; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,57$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,54$) daha yüksektir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin öğretmenlerin iş tatminlerine vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=17,20; p<0,05$). Buna göre evet cevabı verenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,58$) hayır diyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=2,51$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme ve örgüt kültürü ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinden anlamlı bir

farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizini Gösteren t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme	N	\bar{X}	S	t	p																																																															
İş birliğine dayalı liderlik	Evet	265	3,43	,652	4,69	0,00																																																															
	Hayır	85	3,04	,687			Öğretmen iş birliği	Evet	265	3,42	,669	4,56	0,00	Hayır	85	3,04	,664	Mesleki gelişim	Evet	265	3,48	,627	5,12	0,00	Hayır	85	3,07	,690	Birlikte öğrenme	Evet	265	3,44	,677	4,34	0,00	Hayır	85	3,07	,712	Meslektaş desteği	Evet	265	3,41	,667	3,75	0,00	Hayır	85	3,09	,722	Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00	Hayır	85	3,05	,691	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır
Öğretmen iş birliği	Evet	265	3,42	,669	4,56	0,00																																																															
	Hayır	85	3,04	,664			Mesleki gelişim	Evet	265	3,48	,627	5,12	0,00	Hayır	85	3,07	,690	Birlikte öğrenme	Evet	265	3,44	,677	4,34	0,00	Hayır	85	3,07	,712	Meslektaş desteği	Evet	265	3,41	,667	3,75	0,00	Hayır	85	3,09	,722	Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00	Hayır	85	3,05	,691	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır	85	3,06	,658								
Mesleki gelişim	Evet	265	3,48	,627	5,12	0,00																																																															
	Hayır	85	3,07	,690			Birlikte öğrenme	Evet	265	3,44	,677	4,34	0,00	Hayır	85	3,07	,712	Meslektaş desteği	Evet	265	3,41	,667	3,75	0,00	Hayır	85	3,09	,722	Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00	Hayır	85	3,05	,691	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır	85	3,06	,658																			
Birlikte öğrenme	Evet	265	3,44	,677	4,34	0,00																																																															
	Hayır	85	3,07	,712			Meslektaş desteği	Evet	265	3,41	,667	3,75	0,00	Hayır	85	3,09	,722	Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00	Hayır	85	3,05	,691	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır	85	3,06	,658																														
Meslektaş desteği	Evet	265	3,41	,667	3,75	0,00																																																															
	Hayır	85	3,09	,722			Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00	Hayır	85	3,05	,691	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır	85	3,06	,658																																									
Ortak amaçlar	Evet	265	3,44	,645	4,72	0,00																																																															
	Hayır	85	3,05	,691			ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00	Hayır	85	3,06	,658																																																				
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Evet	265	3,44	,626	4,81	0,00																																																															
	Hayır	85	3,06	,658																																																																	

"İş Birliğine Dayalı Liderlik" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=4,69$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin, mesleğini isteyerek seçme ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,43$) istemeyerek seçen öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=3,04$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin daha fazla iş birliğine dayalı liderlik davranışını sergiledikleri söylenebilir.

"Öğretmen İş Birliği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=4,56$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,42$) istemeyerek seçenlerin ortalamalarından (

$\bar{X}_{hayır}=3,04$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenler, öğretmen iş birliği alt boyutunda daha fazla davranış sergilemişlerdir.

"Mesleki Gelişim" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=5,12$; $p<0,05$). Buna göre, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,48$) istemeyerek seçenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=3,07$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenlerin daha az mesleki gelişim davranışı gösterdikleri söylenebilir.

"Birlikte Öğrenme" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=4,34$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,44$) öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=3,07$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenlerin daha az birlikte öğrenme davranışı gösterdikleri söylenebilir.

"Meslektaş Desteği" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=3,75$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,41$) istemeyerek seçenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=3,09$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenler daha az meslektaş desteği davranışı göstermektedir.

"Ortak Amaçlar" alt boyutuna verilen yanıtlara ilişkin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme cevapları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=4,72$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,44$) istemeyerek seçenlerin ortalamalarından (\bar{X}

$\bar{X}_{hayır}=3,05$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenler daha az ortak amaç davranışı sergilemektedir.

Ölçeğin tamamını oluşturan Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmeye vermiş oldukları cevaplar arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=4,81$; $p<0,05$). Buna göre öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları ($\bar{X}_{evet}=3,44$) istemeyerek seçenlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{hayır}=3,06$) daha yüksektir. Buna göre öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenlerin daha az örgütsel kültür davranışı sergiledikleri söylenebilir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeyleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular Ve Yorumlar

Örgüt kültürü envanteri ve alt boyutlarına verilen yanıtlar ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına yanıt vermek için pearson korelasyon testi yapılmıştır. *Buna ilişkin bulgular tablo 4.15'te verilmiştir.* Çalışmada, 0.00-0.19: ilişki yok, 0.20-0.39: düşük, 0.40-0.59: orta, 0.60-0.79: yüksek, 0.80-1.00: mükemmel ilişkiyi gösterir. (Aybek, 2019).

Tablo 4.15. Örgüt Kültürü ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi ile Analizi

		Çalışanlara duyarlılık	Yöneticiye güven	İletişim ortamı	Yeniliğe açıklık	ÖRGÜTSEL GÜVEN
İş birliğine dayalı liderlik	<i>r</i>	,853**	,851**	,850**	,828**	,887**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Öğretmen iş birliği	<i>r</i>	,810**	,785**	,801**	,783**	,834**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mesleki gelişme	<i>r</i>	,783**	,801**	,804**	,784**	,829**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Ortak amaçlar	<i>r</i>	,782**	,804**	,799**	,762**	,826**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Meslektaş desteği	<i>r</i>	,749**	,781**	,751**	,737**	,793**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Birlikte öğrenme	<i>r</i>	,784**	,799**	,789**	,765**	,823**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	<i>r</i>	,845**	,852**	,850**	,826**	,885**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

** $p < 0,01$

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “İş birlikli liderlik” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,853^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “İş birlikli liderlik” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,851^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle iş birliği arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “İş birlikli liderlik” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,850^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “İş birlikli liderlik” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,828^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Öğretmen iş birliği” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,810^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Öğretmen iş birliği” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,785^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş birliği arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Öğretmen iş birliği” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,801^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Öğretmen iş birliği” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,783^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş birliği arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Mesleki gelişme” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,783^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle mesleki gelişim arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Mesleki gelişme” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,801^{**}$) yüksek

ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle Mesleki gelişim arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Mesleki gelişme” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,804^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle mesleki gelişim arttıkça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Mesleki gelişme” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,784^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle mesleki gelişim arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Ortak amaçlar” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,782^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Ortak amaçlar” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,804^{**}$) yüksek anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Ortak amaçlar” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,799^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Ortak amaçlar” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,762^{**}$) çok yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Meslektaş desteği” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,749^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Meslektaş desteği” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,781^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Meslektaş desteği” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,751^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Meslektaş desteği” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,737^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Birlikte öğrenme” alt boyutu ile “Çalışanlara duyarlılık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,784^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Birlikte öğrenme” alt boyutu ile “Yöneticiye güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,799^{**}$) yüksek ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttıkça çalışanlar yöneticiye olan güvenlerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Birlikte öğrenme” alt boyutu ile “İletişim ortamı” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,789^{**}$) yüksek ve

anlamli bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttikça çalışanlar arasındaki iletişim ortamı da artış göstermektedir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Birlikte öğrenme” alt boyutu ile “Yeniliğe açıklık” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,765^{**}$) yüksek ve bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttikça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Yapılan pearson korelasyonu testi sonucunda “Birlikte öğrenme” alt boyutu ile “örgütsel güven” alt boyutu arasında 0,01 manidarlık düzeyinde ($r=0,823^{**}$) yüksek ve bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle örgütteki ortak amaçlar arttikça çalışanlar arasındaki duyarlılık bağlarının da arttığı söylenebilir.

Örgütsel güven ölçeğinin tamamı ve alt boyutları ile örgüt kültür ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler karşılaştırıldığında tüm boyut ve alt boyutlar arasında güçlü düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin artırılmasının örgüt içerisinde örgütsel güven ortamının oluşturulmasını sağladığı söylenebilir. Buradan örgüt içerisinde başarılı bir örgütsel kültürün oluşturulması aynı zamanda örgüt kültürünün geliştirilmesine de kaynaklı edeceğini göstermektedir.

4.4. Örgütsel Güven İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu araştırmanın amaçlarından birisi örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu amaçla örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.16. Örgütsel Güven ile Örgüt Kültürü Arasındaki Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Okul Kültürü	0,79	0,07	0,88	35,38	0,00	0,78	1252,309 p=0,01

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel güven ile örgüt kültürü arasındaki davranışların 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($R^2=0,78$; $p<0,05$). Tablo 4.16 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerine ilişkin varyansın %78'lik bir kısmını örgütsel güven ile açıkladığı görülebilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerinde örgütsel güven davranışlarının önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerini de etkilediği unutulmamalıdır. Öğretmenlerin örgütsel kültür oluşturmalarının neye göre veya kime göre şekillendiği örgütsel güven davranışlarına göre ortaya çıkarılabilir. Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının artış göstermesinin örgütsel güven üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkilinin olacağı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü geliştirmeleri arasında birçok farklılık bulunabilir. Bu durum örgütsel güven davranışlarının geliştirilmesinde rol oynayan öğretmenler arası dayanışma, yöneticiye güven, ortak amaçlar, mesleki anlamda gelişim gibi faktörler etkili olabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada temel olarak öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmenlerin örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma Şanlıurfa ilinde ilkokullarda görev yapan 350 yönetici ve öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde araştırmanın genel sonuçları üzerinde durulmuş ve diğer araştırmalarla olan ilişkisine dikkat çekilerek çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin, ölçeğin tamamına bakıldığında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. “Yöneticiye Güven”, “Yeniliğe Açıklık” ve “İletişim Ortamı” alt boyutlarında davranışlar orta düzeydir. Çalışmada yalnızca "Çalışanlara Duyarlılık" alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma Bulut (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile de benzerlik göstermektedir. Güteryüz (2017) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel güven düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri “Çalışanlara Duyarlılık”, “Yeniliğe Açıklık” ve “İletişim Ortamı” alt boyutlarında erkek öğretmenlere göre yüksektir. “Yöneticiye Güven” boyutunda ise cinsiyet anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel güven düzeyleri, “Çalışanlara Duyarlılık” alt boyutunda benzerdir. “Yöneticiye Güven”, “Yeniliğe Açıklık” ve “İletişim Ortamı” alt boyutlarında ise bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde davranışlar sergilemektedir. Bu durum bekar öğretmenlerin daha az sorunlarla karşılaşmasıyla ilgili olabilir.

Örgütsel Güven ölçeğinin sendika üyeliğine göre incelenmesinde; sendikaya üye olan öğretmenlerin sendikaya üye olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde

davranış sergiledikleri görülmüştür. Ölçeğin genelinde ve “Çalışanlara Duyarlılık”, “Yöneticiye Güven”, “Yeniliğe Açıklık”, “İletişim Ortamı” boyutlarının tamamında sendika üyesi öğretmenlerin ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermiş ve daha yüksek çıkmıştır.

Branşlara göre örgütsel güven düzeylerini incelediğimizde, “Yöneticiye Güven” alt boyutu hariç diğer boyutlarda sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde davranışlarda bulunmuşlardır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin yüksek çıkması, uzun yıllar aynı okulda olmaları ve ilkokullarda zümrelerinin daha çok olmasıyla ilgili olabilir.

İş tatmini değişkenine göre evet diyen öğretmenlerin örgütsel güven davranışları hayır diyen öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Örgütsel Güven ölçeği ve tüm alt boyutlarında evet diyenlerin ortalamalarının hayır diyenlerin ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ve ölçeğin tamamına bakıldığında iş tatmini ne kadar çok artarsa örgütsel güven düzeyi de o kadar artar diyebiliriz.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin görev yaptıkları okul örgütüne güvenleri yüksektir. Örgütsel Güven ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarının ortalamalarında mesleği isteyerek seçmeyenlerin davranış düzeyleri daha düşüktür. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması, yaptıkları işi ve çocukları sevmesi olabilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde “Mesleki Gelişim” alt boyutunun ortalamasının daha fazla olduğu görülürken diğer boyutlarda ortalamanın daha az olduğu görülmüştür. Bu sonuç benzer çalışmalarla da uyum göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin artması rahat ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratılmasına yardımcı olmakta böylelikle çalışanlar arasında örgütsel kültür düzeylerinin de gelişmesini desteklemektedir.

Örgüt Kültürü envanteri ve alt boyutlarına verilen cevaplara ilişkin kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. "İş Birliğine Dayalı Liderlik", "Öğretmen İş Birliği", "Mesleki Gelişim", "Birlikte Öğrenme", "Meslektaş Desteği" ve "Ortak Amaçlar" alt boyutlarının tümünde kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin davranışları arasında benzerlik olduğu görülmüştür. Yani cinsiyet değişkeni örgüt kültüründe anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları da örgüt kültürü düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında evli veya bekar öğretmenlerin benzer davranış sergiledikleri görülmüştür. Pulat (2010)'ın çalışmasında da benzer sonuçlar bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin örgüt kültürü düzeyleri branş öğretmenlerine göre yüksektir. Aynı şekilde örgütsel güven düzeylerinin de yüksek olması örgüt kültürünü etkilemiştir. Ölçeğin tamamı incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin alt boyutlara verdiği cevaplardan örgüt kültürü davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Örgüt Kültürü ölçeğine göre öğretmenlerin sendikaya üye olup olmama değişkeni örgütsel güvenle benzer şekilde yüksek düzeydedir. "İş Birliğine Dayalı Liderlik", "Öğretmen İş Birliği", "Mesleki Gelişim", "Birlikte Öğrenme", "Meslektaş Desteği" ve "Ortak Amaçlar" alt boyutlarında sendika üyesi öğretmenler daha yüksek düzeyde davranışlar ortaya koymuştur.

İş tatmini değişkenine göre, evet cevabı veren öğretmenler hayır cevabı veren öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgüt kültürü davranışında bulunmaktadır. Bu durumda evet cevabı veren öğretmenlerin işini severek yaptığı düşünülürse örgüt kültürlerinin oluşması doğaldır denilebilir.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalamaları, istemeyerek seçenlere göre daha yüksek düzeydedir. Buna göre isteyerek seçen öğretmenler, daha çok iş

birliğine dayalı davranışlar sergileyebilir. Meslektaş desteği ve birlikte öğrenme konularında daha istekli olabilir. Mesleki gelişim açısından da her türlü kendini geliştirmeye açıktır denilebilir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmeleri okul ortamında oluşturulan kuralları daha çabuk benimsemelerine olanak sağladığı düşünülebilir (Ardıç,2014). Öte yandan yenilikçi örgüt kültürü, örgütün işleyiş sürecini bir arada tutan, örgütün tutum ve davranışlarına yön vermesi yönüyle de etkili olabilir.

Öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmeleri onların örgüt içerisinde oluşturulmaya çalışılan sosyal ortama daha kolay uyum sağlamalarını desteklemektedir. Ayrıca bu durum öğretmenlerin örgüt kültürü içerisinde daha olumlu insan ilişkileri yaratma ve örgüt başarısını artırmada önemli bir değer olarak görülebilir.

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel kültür ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmanın genelinde, bazı değişkenlerde örgüt kültürü ve örgütsel güven ölçeklerinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel kültürün oluşması için örgütsel güven ortamının oluşması şarttır. Bu açıdan örgütsel güvenin olduğu bir ortamda örgüt kültürünün oluşması kaçınılmazdır. (Cufaude,1999) 'un çalışması da bunu desteklemektedir.

Araştırmada cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu benzer çalışmalarda gösterildiği gibi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güven ortamında çalışanların cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermemesi örgütsel güven ortamında çalışanların cinsiyetlerinin önemsiz olması, hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinde ortak hareket edilmesinden kaynaklanıyor olabilir. Medeni durum değişkeni de çalışanların örgütsel güven ve örgüt kültürü özellikleri ile ilişkili olmayabilir. Çalışanlar örgütsel güven oluşturma boyutunda medeni durumu dikkate almamaktadır. Ayrıca eğitim durumu değişkeni de örgütsel güven ve örgüt kültürü değişkenini de etkileyen önemli bir değişken değildir.

Öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları, örgütsel güven algı düzeylerini 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir şekilde yordadığı söylenebilir. Tablo 4.16 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerine ilişkin varyansın %78'lik bir kısmını örgütsel güven ile açıkladığı görülebilir.

5.2. Öneriler

Çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel güven düzeyleri yönetici veya öğretmen olmalarına göre farklılık göstermektedir. Yöneticilerin de bulunduğu daha büyük örneklemelerle bu çalışma desteklenmelidir. Çalışmanın geliştirilmesi ve böylelikle desteklenmesi sağlanabilir.

Gerçekleştirilen bu çalışma Şanlıurfa ilinde gerçekleştirilmiş ancak öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri çalışmış oldukları bölgelere okullara göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle değişik illerde farklı özelliklere sahip okullarda aynı çalışma gerçekleştirilebilir. Böylelikle çalışmanın daha kapsamlı hale getirilmesi sağlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel kültür düzeylerini desteklemek amacıyla öğretmen ve yöneticileri de kapsayan geniş sunumlar yapılmalı, yapılan yanlış uygulamalar konusunda bilgilendirmelerde bulunulmalıdır. Öğretmenlerin örgüte karşı güven duymamaları yöneticilerinin kendilerine karşı uygulamış oldukları tutumlardan kaynaklanıyor olabilir. Milli Eğitim Bakanlığının bu anlamda yöneticilerin keyfi uygulamalarının önüne geçecek adımlar atarak kurum içerisinde daha adaletli davranılmasına yönelik seminer ve eğitim uygulamaları ile yöneticileri bilgilendirmelidir.

KAYNAKLAR

- Alıç, D. (1995). Örgütler, kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 1 (1), 1-40. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10394/127183>
- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(37), 131-149.
- Allard, I. N. (2010). *Examining the relationship between organizational culture and performance: Moderators of culture gap* (Doctoral dissertation, Northcentral University).
- Altuğ, G., ve Güzel, B. (2014). Okullarda örgüt kültürü ile öğretmenlerin sendikalara ilişkin görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Alvesson, M. (2002). The concept of organizational culture. *M. Alvesson, Understanding Organizational Culture*, 1-14.
- Ardıç, İ. (2014). *Örgüt kültürünün iş tatminine etkisi üzerine Gaziantep ilinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Areekkuzhiyil, S. (2016). Organizational culture as determinant of knowledge sharing practices of teachers working in higher education sector, *Online Submission*, 1(26), 24-30.
- Arılı, D. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi, *Ege Üniversitesi, İzmir*.
- Arslan H., Kuru, M. ve Satıcı A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44 449-472.
- Arslantaş, C. ve C., Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 1-13.
- Atwell, A. D. (2017). *The relationship between organizational culture and perceptions of leadership style of principals in the Middle East* (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology).
- Ayık A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği)*, Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: Bir örnek uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bakan İ., Büyükbeşe T. ve Bedestenci H. (2004). *Örgüt sırlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Balay, R., Kaya, A., ve Cülha, A. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi*. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(2), 123-144.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Barbera, K. M. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*, Oxford University Press.
- Barnard, C. I. (1994). *Organization and management*, Selected Papers.
- Batı, F.G. ve Tutar, E. (2016). Örgütsel güven kavramı, özellikleri ve yararları, *İstanbul Arel Üniversitesi Dergisi*, 1(2).
- Bikmoradi, A., Brommels, M., Shoghli, A., Zavareh, D. K., & Masiello, I. (2009). Organizational culture, values, and routines in Iranian medical schools. *Higher Education*, 57(4), 417-427.

- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bray, L. (2007). The relationship between the organizational culture of a school and the academic achievement of English language learners.
- Buluç, B. (2013). *Örgüt kültürü ve iklimi. Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama içinde*, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bulut, U.B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Busher, H. (2006). *Understanding educational leadership: People, power and culture*, McGraw-Hill Education, United Kingdom.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103–122.
- Cansu, O. C. (2006). *Örgüt kültürü ile örgütsel iletişim ilişkisi ve bir şirket uygulaması*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Cufaude & Jeffrey (1999). "Creating organizational trust", *Association Management*, 51(7).
- Çakır, H. (2017). *ISMEK hayat boyu öğrenme merkezi öğretmenlerinin örgüt kültürü algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, C., ve Koşar, A. (2014). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çevik, M. S. (2016). *Örgüt kültürünün yabancılaşma üzerindeki etkisi*, Siirt Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt.

- Çınar, K. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Çimen, A. M. (2009). *Polis meslek yüksekokullarında örgüt kültürünün oluşumunda örgüt içi iletişimin rolü ve önemi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Çit, G. (2012). *İstanbul ili Avrupa yakası endüstri meslek liselerinde çalışan meslek grubu öğretmenlerinin yönetime katılma düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çubukçu, K., ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B., & Gaster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. In *Proceedings of the Conference of the Business Trends and Small Business Trust South western Small Business Institute Association*, 1-5.
- Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumunu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi*, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1990). The principal's role in shaping school culture.
- Dela Cruz, W. S. (2011). *The roles of organizational culture, management strategy, and decision-making process on institutional effectiveness at a four-year public higher education institution* (Doctoral dissertation, The University of Texas at San Antonio).
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü–iş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dinç, S. (2007). Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1987). *İşletmelerde davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul.
- Erol, F. (2018). *Yenilikçi örgüt kültürünün sinizm algısına etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Görücü, V., ve Uçar, M. (2015). Paydaşlar, etkileşenler, sosyal sorumluluk yönüyle örgüt teorilerinin analizi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/713343> sayfasından erişilmiştir.
- Griffin, K. (1967). The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication process, *Psychological Bulletin*, 68, 104-120.
- Gruenert, S., & Valentine, J. (1998). Development of a school culture survey (Unpublished doctoral dissertation). *University of Missouri*.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güleryüz, G.D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi, Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülmez, B. (2013). Evrensel bir kavram: Kültür; Yeni bir bilimsel alan: Kültür tarihi. *Kültür tarihi içinde 2-20, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*.
- Güngör, H. (2013). *Okul yönetici ve öğretmenlerinin damgalama eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.

- Günüşen, Z. E. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*, Master's thesis, İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Gürsel, D. (2016). *Ortaokullarda örgüt kültürünün yönetici ve öğretmenlerin iş tatminine etkisi*, Doctoral dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi, *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.
- House, R. J., Javidan, M., Hanges P. & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project globe, *Journal of World Business*, 37, 3-10.
- Ilyas, M., & Abdullah, T. (2016). The effect of leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction on performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 158-164.
- İpek, C. (2012). *Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 399-434.
- İplikçi, F. N., ve Topsakal, Y. (2014). Üniversitelerde örgüt kültürünü belirleyen ve etkileyen boyutlar: ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 47-60.
- Jones, D. (2012). Servant leadership's impact on profit, employee satisfaction, and empowerment within the framework of a participative culture in business. *Business Studies Journal*, 4(1), 35-49.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*, Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Kantarcioğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*, Yüksek Lisans Tezi.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karaköse, S. (2013). *Spor yönetiminde örgüt kültürü*, Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karataş E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü*, Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Kartal, S. E. (2010). Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması, Elazığ ili örneği.
- Kaufman, J. A. (2013). Organizational culture as a function of institutional type in higher education.
- Kaya, Ö. Y. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, Balıkesir ili merkez ilçe örneği*, Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keyton, J. (2005). Developing, managing and changing organizational culture, 4, 123-162.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Öğretmen profesyonelizminin bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174).
- Koç, Z. (2014). *Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama*, Doctoral dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan C.(2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler, *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 220-242.

- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*, Wiley.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust*, Academy of management review.
- McGalliard, D. P. (2002). The organizational culture of women's colleges: A multiple-case study.
- McGuire, J. B., & Rhodes, G. (2009). *Transforming your leadership culture* (Vol. 120). John Wiley & Sons.
- Meriç, Ç. (2018). *İlkokullarda örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi: Balıkesir ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Miller, B. P. (2001). *Leadership, organizational culture, and managing change: A case study of North Carolina's Johnston Community College*, Doctoral dissertation, North Carolina State University.
- Miller, M. (2011). *Work-life balance: What are the current policy trends in the United States for dealing with the issue of work-life balance?*. State University of New York Empire State College.
- Mishra, A.K (1996), Organizational responses to crisis: the role of trust, Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Der), Trust in organizations: frontiers of theory and research, 114-139, Publications, London.
- Muller-Kimball, D. S. (2004). *An examination of how first year high school assistant principals assess their schools' organizational cultures*. University of the Pacific.

- Murtedjo, M., & Suharningsih, S. (2016). Contribution to cultural organization, working motivation and job satisfaction on the performance of primary school teacher. *International Journal of Higher Education*, 5(4), 86-95.
- O'Dell, J. B. (2014). *The relationship between the leadership practices of presidents and the organizational culture of Christian colleges and universities*. Biola University.
- Oğulluk, H. (2010). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü, Tokat ili örneği*, Master's thesis, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Ordun, G., ve Demirbaş, T. (2012). İş tatmin, örgüt kültürü ve kuruma bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik tekstil sektöründe bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 23(71), 100-117.
- Ömeroğlu, Ö. (2006). *Okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişki*, Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Önsal, A. (2012). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ören, K. (2007). *Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi*. *Kamu-İş*, 9(1), 71-90.
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-436.
- Özdere, Z. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Beykoz ilçesi örneği, Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Özhan, T. (2016). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Öztürk, U. C. (2015). Örgüt kültürü algısında cinsiyet faktörünün etkisi ve bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 62-86.
- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki*, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pheysey, D.C. (1993), *Organizational culture*, London: Routledge.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 307-331.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*, Doktora Tezi.
- Reardon, P. M. (2017). *How Organizational culture is transmitted and maintained in an inter-institutional program in higher education*, Northcentral University.
- Reynolds, C. (2004). *Leadership gender and culture in education*. McGraw-Hill Education.
- Roberts, K. H., & Hunt, D. M. (1991). *Organizational Behavior*, Kent Publishing Company, Boston, USA.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sargut, A. S. (2003). *Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü*, Sosyal bilimlerde güven, Vadi Yayınları. 89-124.
- Sarpkaya, P. Y. (2011). Fakir Baykurt'un gözüyle köy enstitülerinde örgüt kültürünün değişimi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Eylül, (3), 743-746.

- Schabracq, M. J. (2007). *Changing organizational culture: The change agent's guidebook*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey.
- Sckerl, J. A. M. (2002). *Organizational culture in higher education effectiveness: A case study for Midwest University in change*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of South Dakota.
- Sezgin, M., ve Bulut, B. (2013). Örgüt kültürü ve halkla ilişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 182-194.
- Shachar, H., Gavin, S., & Shlomo, S. (2010). Changing organizational culture and instructional methods in elementary schools: Perceptions of teachers and professional educational consultants. *Journal of Educational Change*, 11(3), 273-289.
- Small, M. L., & Newman, K. (2001). Urban poverty after the truly disadvantaged: The rediscovery of the family, the neighborhood, and culture. *Annual Review of sociology*, 27(1), 23-45.
- Snipes, J., Doolittle, F., & Herlihy, C. (2002). Foundations for success, case studies of how urban school systems improve student achievement.
- Sönmez, A. (2010). *Ortaöğretim müdürlerinin öğretmen tarafından algılanan durumsal liderlik stilleri ile öğretimsel liderlik rolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Bahçelievler örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmez, M. A. (2006). *Meslek liselerinde örgüt kültürü*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 45, 85-108.
- Sullivan-Duncan, S. (2003). Parents' and teachers' perceptions of the organizational culture that exists in elementary schools.
- Şahal, E. (2005) *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir uygulama*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Şimşek, A. (2014). *Okul yöneticilerinin örgüt kültürü algısı*, Doktora Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler: örgüt kültürü*, Pegem A Yayıncılık.
- Tabatabaee, S. M., Koochi, A., Ghandali, A., & Tajik, T. (2016). The Study of relationship between organizational culture and organizational belonging in employees of varamin county office of education, *International Education Studies*, 9(5), 183-192.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *the Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tanrıöğen, Z. M. (2013). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik tarzlarının örgüt kültürü ile ilişkisi*, (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).
- Taş, H. (1999). *Yaratıcı örgüt kültürü ve yönetim*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Terzi, A. R. (1999). *Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 423-442.
- Teyfur, M. B. ve Yalçınkaya, M.(2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- Tokgöz, E. ve Seymen O.A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma, *Öneri Dergisi*, 10(39), 61- 76.
- Toytok, E., ve Açıkgöz, A. (2013). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 24-36.

- Tschannen-Moran, M. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 7, 783-805.
- Tüfekçi, N. (2012). *Örgüt kültürünün örgüt performansına etkisinin hastaneler için akreditasyon standartları kapsamında ölçülmesi: Isparta ilindeki devlet, özel ve üniversite hastanesinde bir araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Büyük Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., & Shcherbakova, O. I. (2016). A study of the organizational culture at a higher education institution, *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 11515-11528.
- Wehrich, H. & Koontz, H. (1994). Management: A global perspective, *McGraw Hill International Editions, London*.
- Williams, R., & Williams, R. H. (1977). *Marxism and literatüre*, 392, Oxford Paperbacks.
- Yağmurlu, A. (1997). Örgüt kültürü: tanımlar ve yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52(1-4), 717-724.
- Yalınkılıç, D. (2012). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). Eğitimcilerde örgütsel güven düzeyinin incelenmesi, (Bursa Örneği).

- Yılmaz K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven alguları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 567-580
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorgancı, E.A. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik alguları ile örgütsel güven algılarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yurttakal, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin okullarını örgüt kültürü açısından algulamaları (Şırnak ili İdil ilçesi örneği)*, Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER
EK – 1:

ANKET FORMU

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışmadan elde edilen veriler yüksek lisans tezi hazırlamak için kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar araştırmacı dışında başkaları tarafından görülmeyecektir. Anket formuna adınızı yazmanıza gerek yoktur. Her maddenin yanındaki seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz. Cevapsız boş madde bırakmayınız. Anketi içtenlikle ve doğru cevapladığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Mehmet Nadi ÇETİNER

Pamukkale Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

A. () Kadın B. () Erkek

2. Göreviniz:

A. () Yönetici B. () Öğretmen

3. Medeni Durumunuz:

A. () Evli B. () Bekâr

4. Mesleki Kıdeminiz: ----- (Lütfen Yazınız)

5. Çalıştığınız Okul Türü:

A. () İlkokul B. () Orta Okul C. () Ortaöğretim

6. Eğitim Seviyeniz:

A. () Ön lisans B. () Lisans C. () Lisansüstü

7. Alanınız:

A. () Sınıf Öğretmeni B. () Branş

8. Bir Sendikaya Üye Misiniz?

A. () Evet B. () Hayır

9. Yaptığınız İş Sizi Tatmin Ediyor Mu?

A. () Evet B. () Hayır

10. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Mi Seçtiniz?

A. () Evet B. () Hayır

<i>Okul Kültürü Envanteri</i>		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Öğretmenler sınıf öğretimi için araştırmalar ve bilgileri elde etmek amacıyla mesleki ağlardan(internet-uzman kişiler-mesleki kaynaklar vb.)yararlanırlar.					
2	Yöneticiler öğretmenlerin fikirlerine değer verir.					
3	Öğretmenler konular ve seviyeler arasında diyalog ve planlama imkanına sahiptir.					
4	Öğretmenler birbirlerine güvenirlir.					
5	Öğretmenler okulun misyonunu destekler.					
6	Öğretmenler ve veliler öğrenci performansı için ortak beklentilere sahiptirler.					
7	Bu okuldaki yöneticiler öğretmenlerin mesleki değerlendirmesinde dürüsttür.					
8	Öğretmenler zamanlarının önemli bir bölümünü birlikte plan yaparak geçirir.					
9	Öğretmenler düzenli olarak seminerlerden, konferanslardan ve meslektaşlarından fikir elde etme yollarını ararlar.					
10	Öğretmenler her ne zaman bir sorun olsa yardım etmek için isteklidirler.					
11	Yöneticiler görevlerini iyi bir şekilde yerine getiren öğretmenleri takdir etmek için zaman ayırırlar.					
12	Okul misyonu öğretmenler için açık bir yönlendirme duygusu sağlar.					
13	Aileler öğretmenlerin mesleki değerlendirmelerine güvenirlir.					
14	Öğretmenler karar verme sürecine katılırlar.					

15	Öğretmenler birbirlerinin öğretim etkinliklerini gözlemek için zaman ayırırlar.					
16	Mesleki gelişim okul tarafından değerli görülür.					
17	Öğretmenlerin düşünceleri diğer öğretmenler tarafından önemsenir.					
18	Okulumuzdaki yöneticiler öğretmenlerin birlikte çalışmalarını kolaylaştırır.					
19	Öğretmenler okulun misyonunu anlarlar.					
20	Öğretmenler okuldaki güncel konular hakkında bilgilendirilirler.					
21	Öğretmenler ve aileler öğrenci performansı hakkında sıklıkla iletişim kurarlar.					
22	Karar verme ya da politika oluşturmaya önemli ölçüde katılırım.					
23	Öğretmenler genellikle diğer öğretmenlerin ne öğrettiğinin farkındadır.					
24	Öğretmenler öğrenim süreçleri hakkında güncel bir bilgi desteğini sürdürürler.					
25	Öğretmenler grup halinde işbirliği içinde çalışırlar.					
26	Öğretmenler yeni fikirler ve teknikler denedikleri için ödüllendirilirler.					
27	Okulun misyonu ifadesi toplumun değerlerini yansıtır.					
28	Yöneticiler öğretimde yenilik ve risk almayı desteklerler.					
29	Öğretmenler projeleri ve programları değerlendirmek ve geliştirmek için birlikte çalışırlar.					
30	Okulun değerleri okulu geliştirir.					
31	Öğretim performansı okulun misyonunu yansıtır.					
32	Yöneticiler planlama ve öğretim zamanını önemserler.					
33	Öğretim uygulamalarındaki anlaşmazlıklar açıkça seslendirilir ve tartışılır.					
34	Öğretmenler fikirlerini paylaşmak için cesaretlendirilir.					
35	Öğrenciler genellikle kendi eğitim öğretimleri için sorumluluklarını kabul ederler. Örneğin ev ödevlerini tamamlarlar ve sınıfta zihinlerini derse verirler.					

	Örgütsel Güven Ölçeği	Tamamen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.						
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.						
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.						
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissederler.						
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.						
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.						
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.						
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.						
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.						
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.						
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.						
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.						
13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.						
14	Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.						
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.						
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.						
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.						
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.						
19	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.						
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.						

21	Okul müdürü açık ve dürüsttür.						
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.						
23	Okul müdürü benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.						
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.						
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.						
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil bir insan olarak görür.						
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.						
28	Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.						
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.						
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.						
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.						
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.						
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.						
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.						
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.						
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.						
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.						
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.						
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.						
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.						

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Mehmet Nadi
Soyadı	Çetiner
Doğum Yeri ve Tarihi	Afyonkarahisar - 12.07.1988
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E – Mail Adresi	Stadyum Mah. 103.Blok Kat:2 Daire:8 Dinar/Afyonkarahisar Email: mctinerr@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Dinar Uluköy İlköğretim Okulu Dinar Fatih İlköğretim Okulu
Ortaöğretim	Dinar Anadolu Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Programı
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – Sınav Adı – Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl – Puan	İngilizce – Yökdil– Mart 2017- 60
Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2017-2018	Şanlıurfa Ceylanpınar Konaklama Tesisleri Eğitim Merkezi – Piktes Öğretmeni
2018-	Konya – Piktes Öğretmeni