



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEK LİSELERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ  
İLİŞKİ**

**Murat AKŞİT**

**DENİZLİ 2024**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEK LİSELERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL  
GÜVEN VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Murat AKŞİT**

**Danışman**

**Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN**

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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

Murat AKŞİT

## TEŐEKKÖR

Kıymetli hocam danıőmanım Zeynep Meral TANRIÖĞEN Hoca'ma,  
Sevgili eőim Sezin AKŞİT'e,  
Canım kızlarım Ela ve Simla'ya  
Beni dÖnyaya getiren ve her daim varlıkları ile gÖç bulduğum sevgili annem HÖlyla  
AKŞİT ve değerli babam Ahmet AKŞİT'e  
sonsuz teőekkÖrler....

Murat AKŞİT

## ÖZET

### Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki

AKŞİT, Murat

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Ocak 2024, 71 sayfa

Bu araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. 2023-2024 eğitim yılında Denizli iline bağlı Pamukkale ilçesindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden 222 öğretmene kolay ulaşılabılır örnekleme ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları yüksek seviyede kuruma duyulan güven boyutunda olduğu ve bunu çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutu izlerken en düşük ortalama yöneticiye duyulan güven boyutunda olduğu görülmüştür. Meslek lisesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının en yüksek düzeyde öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri boyutunda ve yüksek düzeydedir. Bunu eğitimsel fırsatlar boyutu yüksek düzeyde ve öğrenci ilişkileri boyutu orta düzeyde izlemiştir. En düşük ortalama ise davranışsal beklentiler boyutunda orta düzeydedir. Genel okul kültürü algısı ise yüksek düzeydedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet, kıdem e eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği ancak yaş, medeni durum, branş, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaşa göre arkadaşlarına duyulan güven boyutunda ve genel örgütsel güven algılarının 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven boyutunda 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni duruma göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kuruma duyulan güven ve genel örgütsel güven algılarının evliler lehine yüksektir. Branşa göre çalışma yöneticiye duyulan güven, kuruma duyulan güven boyutlarıyla genel örgütsel güven algısının sözel dersler öğretmenleri ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kuruma duyulan güven

boyutlarıyla genel örgütsel güven algısında öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksek iken yöneticiye duyulan güven boyutunda okuldaki öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Okuldaki öğrenci sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 1001 ve üzerindeki okullarda çalışanlar aleyhine düşüktür. Yöneticiye duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Kuruma duyulan güven ve genel örgütsel güven algısında öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar ve 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdeme göre farklılık görülmediği ancak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre eğitimsel fırsatlarda kadınların erkeklerden daha yüksektir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaşa göre öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri ve genel okul kültürü algısında 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine, eğitimsel fırsatlarda 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksektir. Medeni duruma göre öğrenci ilişkilerinde, öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ve eğitimsel fırsatlarda bekarlar lehine yüksektir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeyine lisans mezunu öğretmenlerin okul kültürü genel algılarının ve alt boyutlarda öğrenci ilişkileri, öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri ve eğitimsel fırsatlar boyutlarında lisansüstü mezunlarından daha yüksek düzeydedir. Branşa göre davranışsal beklentiler boyutuyla genel okul kültürü algısı sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre öğrenci ilişkilerinde, öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde, eğitimsel fırsatlarda ve genel okul kültürü algısında okuldaki öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine, davranışsal beklentilerde ise okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının öğrenci ilişkilerinde, öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde, eğitimsel fırsatlarda ve genel okul kültürü algısında öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksek iken davranışsal beklentilerde öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça okul kültürü algılarının da arttığı ya da öğretmenlerin okul kültürü algıları arttıkça örgütsel güven düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

*Anahtar Sözcükler:* Örgütsel güven, okul kültürü, öğretmen, meslek lisesi

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	v
TEŞEKKÜR .....	iv
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLOLAR DİZİNİ .....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	2
1.1.2. Alt Problemler .....	2
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Varsayımlar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	4
1.6. Tanımlar .....	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	5
2.1. Örgütsel Güven Kavramı.....	5
2.2. Örgütsel Güvenin Boyutları .....	6
2.3. Örgütsel Güvenin Okullarda Etkileri.....	9
2.4. Okullarda Örgüt-Okul Kültürü.....	10
2.5. Örgüt Kültürünün Önemi ve İşlevi.....	13
2.6. Okullarda Örgütsel Güven ve Okul Kültürü.....	14
2.7. İlgili Araştırmalar .....	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	19
3.1. Araştırmanın Modeli .....	19
3.2. Evren ve Örneklem .....	19
3.3. Veri Toplama Aracı .....	20
3.4. Verilerin Toplanması .....	21

3.5. Verilerin Analizi .....	21
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>23</b>
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	23
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	23
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	24
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	24
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	32
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	40
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>42</b>
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	42
5.2. Öneriler .....	44
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>46</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>52</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>60</b>



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları.....	19
Tablo 3.2. Araştırma Verilerinin Güvenirlik ve Normallik Analizi Sonuçları.....	21
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeyleri.....	23
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri .....	24
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları...	25
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları.....	25
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları .....	26
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları.....	27
Tablo 4.7 Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları.....	28
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Branşa Göre Analiz Sonuçları .....	28
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları .....	29
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları .....	30
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları.....	32
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları.....	33
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları.....	34
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları.....	35
Tablo 4.15 Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları.....	35
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Branşa Göre Analiz Sonuçları .....	36
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okul kültürü Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları .....	37

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları .....	38
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Okul Kültürü Alguları Arasında İlişki Düzeyi Analiz Sonuçları.....	40

## **BİRİNCİ BÖLÜM:**

### **GİRİŞ**

Güven insan yaşamında en temel gereksinimlerden biridir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde en temel ihtiyaçlardan 2. Sırada yer alır. Bu durum insanların çalışma hayatlarını sürdürdükleri örgütsel hayatta da önemlidir. Örgüt içinde insanların kendilerini güvende hissetme durumları örgütsel güven ile ilgili bir durumdur. Eğitim örgütlerinde bu durum son zamanlarda artan şiddet, sosyal medya yıpratmaları, değerleri alt üst eden dizi ve filmler gibi etkenlerden olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Yine kültür bir milletin maddi ve manevi değerlerinin tümü olarak kabul edilmekle birlikte örgütlerin de kendilerine haz kültürleri bulunmaktadır. Bu kültür örgütlere göre farklılık göstermekte toplumdaki etkilenmekte ve toplumu etkileyebilmektedir. Güven ve örgütsel güven örgütsel kültürün önemli bir ögesi belirleyici unsurlarından biridir. Bundan dolayı genel olarak akademik başarısı düşük öğrencilerin daha çok tercih ettiği meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel kültür algıları arasındaki ilişki düzeyinin ortaya çıkarılması bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

#### **1.1. Problem Durumu**

Güven, bireyler arasındaki kişilerarası bağlantıların doğasını şekillendirmede çok önemli bir rol oynayan içsel bir özelliktir. Başkalarına güven duyanlar, birbirlerini koruma, besleme ve el üstünde tutma konusunda istekli davranırlar. Alternatif olarak, karşılıklı güven bağının sağlamlaştırılmadığı durumlarda, endişe, tedirginlik ve şüphe duyguları ortaya çıkmaya başlar. Güven örgütsel açıdan örgüt kültürünün de bir ögesi ve bileşeni olarak görülebilir. Örgütsel çerçevelerin genişlemesiyle birlikte güven kavramı geleneksel sınırları aşmıştır. Güven kavramı eğitim, sosyoloji, psikoloji, ekonomi, siyaset, hukuk, tıp, felsefe ve din gibi çeşitli alanlarda büyük öneme sahiptir (Erçek, 2018). Güven, toplumsal, bireysel ve örgütsel ilişkiler üzerindeki etkisi nedeniyle tanımlanmasında güçlükler bulunan karmaşık bir olgudur (Seçilmiş ve Kılıç, 2017). İster satın alma kararları verirken, ister bir hayat arkadaşı seçerken, ister bir eğitim yolculuğuna çıkarken ya da iş anlaşmaları yaparken olsun, güven günlük hayatımızda çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgüt ve okullar bağlamında okul

kültürünün de önemli bir bileşeni görevini görmektedir. Okul kültürü içinde çalışanların birbirlerine, yöneticileri ve kurumlarına ve diğer paydaşlarına güvenmeleri çok önemlidir. İnsanlar iş, evlilik ve arkadaşlık ilişkilerine temelde güvene dayanarak başlarlar. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre güven; inanç, bağlılık, cüret, kendine güven ve kanaat gibi soyut kavramlarla ilişkilidir. Güvene yönelik içsel eğilim insan ruhunda bulunurken, bireyler sosyalleştikçe çevreleri de güvenin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Şenturan, 2014). Bu durum örgütler için örgütsel güvenin ve örgüt-okul kültürünün şekillenmesinde önemlidir. Örgütsel güven eğitim örgütleri açısından da son derece önemli bir konudur. Bu alanda yeterli çalışmanın olduğu söylemek de mümkün değildir. Bu nedenle araştırmada bu konu ele alınmıştır.

### 1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel kültür algıları arasındaki ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

### 1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır;

1. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
2. Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ne düzeydedir?
3. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2023-2024 Eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel kültür algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Ayrıca bu alana araştırma ile katkı sağlanması da amaçlanmıştır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Güven bireysel ve örgütsel açıdan çok önemli olmakla birlikte ahlaki bir değer güven çocukluk döneminde edinilen, sonraki karşılaşmalardan etkilenen ve sosyal kurumlar içinde gözlemlenen bir durum olarak açıklanabilir. Bebeklik döneminde başlayan ve insan gelişiminde önemli olan güven bireyler olgunlaştıkça, akranlarıyla etkileşimleri yoluyla yeni durumlarla karşılaştıkça ve nihayet iş yaşamında bir bireye güvenip güvenmeyeceklerini ayırt ederler. Daha sonra, yetişkin birey bir mesleğe girer ve iş arkadaşlarına, üstlerine ve içinde bulunduğu koşullara güvenme becerisi kazanır. Sosyal amaçlar için toplumsal birlikteliklere katılan kişi, ortak bir hedefe ulaşmayı amaçlayan işbirlikçi çabalar yoluyla başkalarına olan inancını yeniden kazanma kapasitesine sahip olur. Güven, risklerin üstlenilmesinden kaynaklanan potansiyel yansımalarla yüzleşmeye istekli olmayı gerektirir (Gürbüz, 2020). İş hayatında çalışılan yerin kendine ait kültürü vardır. Bu okullar için okul kültürü olarak adlandırılabilir. Okul kültürü okula ait olan her değeri kapsamaktadır.

Baltaş (2002) güvenin üç temel dayanak üzerine kurulduğunu belirtmektedir: kendine güven, güvenilirlik ve başkalarına güven. Öz farkındalığa sahip olan ve sınırlarının farkında olan bir birey kendine ve sonrasında başkalarına güven duyar. Güvenilir bir birey verdiği sözleri tutar, dürüstlük ve hesap verebilirlik sergiler ve sözüne sadık kalır. Başkalarına duyulan güven beklentilere, kişisel özelliklere, dünya görüşüne, risklere ve çıkarlara bağlıdır. Araştırmacılar, yardımseverlik, dürüstlük, güvenilirlik, açıklık ve yetkinliği güvenin gelişimini teşvik eden temel faktörler olarak tanımlamıştır (Karasu, 2020). Güven, uyumu teşvik ettiği ve bireyler arasındaki iletişimi kolaylaştırdığı için sosyal bağlantıların temel taşı olarak kabul edilir (Demir, 2015). İnsanların birbirlerine karşı tutum ve davranışları değişebileceği için güven de sabit kalmayan, dinamik, değişen bir olgudur (Karasu, 2020).

Okul ve kurum içinde her öğretmenin sorumluluk aldıkları görevler doğrultusunda yetenekli ve bilgili olduğu konularda çalışma arkadaşlarına yardım etmede gönüllü olması, öğretmenlerin sahip olduğu becerilerde ve geçmişteki iş başarımlarında güven vermesi kurumlarda güvenin temelini sağlam tutmaktadır. Okul kültürünü belirleyen önemli öğelerden biri olan güven aynı zamanda okul kültüründen de etkilenmektedir. Okulların kendilerine has olan okul kültürü örgütsel güveni belirlemektedir. Bu bakımdan örgütsel güven ve okul kültürünün etkileşimde olduğu ve birbirini yakinen etkilediği söylenebilir.

#### 1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1. 2023-2024 Eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin verdiği cevaplar evreni yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler baskı olmadan doğru ve içtenlikle ölçüm araçlarına cevap vermişlerdir.

#### 1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Denizli İli Pamukkale ilçesinde 2023-2024 Eğitim yılında meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır
2. Veri toplama araçları olarak “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılacaktır. Elde edilen veriler ölçekler ile elde edilebilen verilerdir.

#### 1.6. Tanımlar

**Örgütsel güven:** Kolektif bir amaç oluşturmak, farklı yeterliliklere, zekâlara ve yaşam tarzlarına sahip öğretmenlerin birleşmesini ve güven duygusunun geliştirilmesini gerektiren bir süreçtir (Asunakutlu, 2002).

**Okul Kültürü:** Okulun kendine ait olan ve diğer okullardan o okulu ayıran maddi ve manevi değerlerin tümüdür.

**Meslek lisesi:** Mesleki eğitim yapan ortaöğretim okullarıdır.

**Öğretmenler:** Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Örgütsel Güven Kavramı

Bir örgüt, bir bireyin hedeflerine tek başına ulaşamadığı durumlarda çok önemli bir rol oynayan değerli bir toplumsal araç olarak hizmet eder. Bu oluşumlar, birbirine bağlı ve bağımlı faaliyetlerde bulunan bireylerden oluşur (Terzi, 2000). İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak, ilerlemek, gelişmek, çıkmazları çözmek ve yaşam standartlarını yükseltmek gibi birçok amaçla örgüt kurarlar (Yılmaz, 2008). Bireylerin yaşam döngüsü incelendiğinde, örgütlerin doğumdan ölüme kadar varoluşlarının neredeyse her aşamasında iç içe olduğu görülmektedir (Saraç, 2019).

Güven duygusu kişinin psikolojik durumunu olumlu bir şekilde etkilediği gibi örgütteki çalışma ortamını da etkilemektedir. Literatür çalışmaları incelendiğinde, güven kavramı yirminci yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte, yönetim alan yazınında yer bulmuş, yönetimin etkin bir şekilde sağlanması ve sürekliliğinin oluşması için önemli bir koşul (Hoy ve Tarter, 2004) olarak incelenmeye başlanmıştır (Özdemir, 2019).

Güvenin ikili ilişkilerdeki önemi, son yıllarda örgütsel güven üzerine yapılan araştırmaların artmasına neden olmuştur (Yücel ve Samancı, 2009). Örgütsel yaşamda önemli bir yere sahip olan bu kavram, giderek artan sayıda araştırmaya konu olmaktadır. Literatür, örgütsel güvenin tekil ve evrensel olarak kabul görmüş bir tanımını sunmamaktadır. Bunun başlıca nedeni, kavramın çok boyutlu doğası ve çeşitli etkileyici faktörlere yatkınlığıdır. Sonuç olarak, çok sayıda araştırmacı örgütsel güvene ilişkin farklı yorumlar ortaya koymuş (Gülbahar, 2020), ancak kesin ve net bir tanıma ulaşamamıştır (Rusu ve Baboş, 2015). Örneğin Memduhoğu ve Zengin (2017) örgütsel güveni, çalışanların ve yöneticilerin iyi niyetine ve samimiyetine olan inanç olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Tüzün (2006) örgütsel güveni, örgütün çalışanların aleyhine faaliyetlerde bulunmayacağına dair duyulan güven olarak kavramsallaştırmaktadır. Örgütsel güven, bireylerin, birincil amacı üyelerini desteklemek ve onlara fayda sağlamak olan bir örgütün iletişimsel ifadeleri ile gerçek davranışları arasındaki tutarlılığa duydukları güven olarak kavramsallaştırılabilir (Çetinel, 2008). Alternatif olarak, başka bir bakış açısı örgütsel güveni, ilgili tüm paydaşların refahını teşvik etmeyi amaçlayan, saygı ve nezaket temelli davranışlardan kaynaklanan bir olgu

olarak tanımlamaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Günümüz iş dünyasında, organizasyonel ortamlardaki sürekli ilerleme ve dönüşüm, hem bireyler hem de kurumlar için güvene daha fazla güvenilmesini gerektirmektedir. Kuruluşlarda çalışanlar arasında güvenilir bir atmosferin teşvik edilmesi için karşılıklı güvenin tesis edilmesi zorunludur. Örgütsel süreçler daha yakından incelendiğinde, bir bireyde güven duygusunun gelişmesinin doğası gereği kendi deneyimleriyle iç içe geçtiği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, güven kavramını örgütsel bir perspektiften ele alırken göz önünde bulundurulması gereken bir husus, insanların genel yaşam deneyimlerine dayalı olarak geliştirilmiş bir güven veya güvensizlik eğilimine sahip olup olmadıklarıdır.

Kurumsal olarak örgüt içerisinde oluşan güven ortamının örgüte sağladığı birçok fayda vardır. Kurumda bu güven ortamının sağlanabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar (Yılmaz, 2006);

- Çalışanlar arasında içselleştirilmiş güvenin olduğu bir iş ortamı
- Örgütün yenilik, gelişim ve değişime açık olması
- Örgütte iş görenlerin arasında sağlam bir birliğin sağlanması
- İletişim kanallarının her yönde açık tutularak ortak görüşlere varılabilmesi
- Kurumun kendini öğrenmeye kapatmayarak örgütü hedeflerine odaklayabilmesi
- İş görenlerde örgüte aitlik duygusunun yerleşmesi bununla birlikte bütün yetenek ve fikirleriyle örgütün daha etkin olması adına gayret sarf etmeleri
- Örgütte çalışanlar arasında yapılacak olan yetki paylaşımının adil ve basit bir şekilde yapılması
- Örgütte iş görenin örgüte yönelik güven duygusunun oluşması sonucunda yapılan iş ve işlemlerde tasarruf sağlanmasıdır

Olumlu örgütsel süreçlerin şekillenmesinde oldukça etkili olduğu düşünülen güvenin araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alındığı ortaya çıkmıştır.

## 2.2. Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatürde örgütsel güvenin boyutları için çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Genel kullanım standartları dikkate alındığında birkaç araştırma bulgusu öne çıkmaktadır. Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000) örgütsel güveni beş boyutta ele almaktadır: dürüstlük, açıklık, yeterlilik, çalışanlara değer verme, özdeşleşme ve güvenilirlik. Polat (2009) güveni, örgüte güven, sisteme güven ve kişilerarası güvenden oluşan dört boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmıştır. Ancak, bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, Yılmaz'ın (2006) okul örgütlerinde örgütsel güven kavramsallaştırmasından



yararlanılmıştır. Bu kavramsallaştırma üç boyuttan oluşmaktadır: müdüre güven, iş arkadaşlarına güven ve paydaşlara güven (örn. öğrenciler ve veliler).

### **2.2.1. Yöneticiye Güven**

Eğitim yönetimi, bireysel davranışları istenen sonuçlara doğru etkilemek ve yönlendirmek için hem maddi hem de insan kaynaklarının kullanılmasını içerir. Bu çerçevede, eğitimciler bir kurum içinde faaliyet gösteren insan kaynaklarının yönetilmesinde çok önemli bir rol üstlenirler. Onların katkısı bu sürecin başarısının ayrılmaz bir parçasıdır. Eğitim yöneticilerinin elverişli ve destekleyici bir kurumsal iklim geliştirmeleri zorunludur. Bu ortam, insan kaynağı olan öğrencilerin en yüksek kalitede eğitime erişebilmelerini, işgücünü oluşturan öğretmenlerin ise eğitim hizmetlerini etkili bir şekilde sunabilmelerini sağlar (Çelik, 2000). Müdüre duyulan güven, çalışanların müdürün güvenilirliğine ve istikrarına ilişkin algılarını yansıtır (Ergün, 2017). Okul müdürlerinin dürüst, güvenilir ve tutarlı davranışları, örgütün işleyen insan kaynağı olan ve konulara duyarlı, kontrol duygusunu hisseden ve kişisel bilgilerini korumaya özen gösteren öğretmenlerin müdürlerine güven duymalarını sağlar. Yöneticilere duyulan güven örgütsel başarıya yol açar. Bir kurumda güvenin en önemli belirleyicilerinden biri olarak liderler, kurum ortamında güven inşa etmeye özen göstermeli ve çalışanları güven kazanmaya teşvik etmelidir. Bu bağlamda, kurum içindeki güvene dayalı ilişkiler, çalışanların yöneticilere ve diğer paydaşlara güvenmesini, kuruma duygusal olarak bağlanmasını, örgütsel özdeşleşme duygusunu (Demircan ve Ceylan, 2003), örgütsel prosedürlere ve kurallara bağlılığı (Aslantaş ve Dursun, 2008) ve kişiler arası ilişkilerde samimiyeti (Tokgöz, 2012) sağlayabilir.

### **2.2.2. Meslektaşlara Güven**

Örgütsel güveni değerlendirirken dikkat edilmesi gereken fakat en çok da ihmale uğrayan konulardan biri meslektaşlarına güvendir (Tiryaki, 2020). Çalışma hayatında yöneticiye veya örgüte güvenmek çalışanlar için yeterli olmamaktadır. Mesai arkadaşlarına duyulan güven de en az onlar kadar önem taşımaktadır (Boğa, 2018). Örgütlerde çalışanlar arasında oluşan güven duygusunun örgüt açısından ne kadar olumlu etkileri varsa; muhtemel bir güvensizlik durumu da bu denli yıkıcı sonuçlara sebep olmaktadır. Bu durum örgütlerin varlığı açısından tehdit edici bir unsur olarak ifade edilebilir. Güvensiz bir örgüt ortamı, çalışanlar arasındaki ilişkilere büyük ölçüde zarar vermektedir (Çelik, 2000).

Çalışanlar arasında güven duygusunun gelişmesi, örgüt içerisinde işbirlikçi ve sakin bir sosyal ortamın oluşmasını sağlamaktadır. Eğitim örgütlerindeki işleyen insan kaynakları olan öğretmenlerin birbirleri arasındaki güvene dayalı ilişkileri, okulun vizyonuna ulaşabilmesi açısından oldukça önemlidir. Güvensizlik duygusunun hâkim olduğu kurumlarda çalışanlar birbirlerini suçlarlar, çatışma durumlarında savunma mekanizmaları geliştirirler, sorumluluk almaktan kaçınırlar, çevrelerini şüpheyle gözlemlerler, güçlü kaçamak davranışlar sergilerler ve örgütsel amaçları görmezden gelirler (Yılmaz, 2009). Sonuç olarak bunun örgütsel hedefler için yıkıcı sonuçları olması beklenir.

Öğretmen güveni ile ilgili olumsuz durumların tespit edilmesi okul yöneticilerinin sorumluluğunda olması sebebiyle, böylesi olumsuz durumların ortaya çıkmaması ve çalışanlar arasında güven duygusunun hâkim olması için, yönetimin bu konuda gereken tedbirleri alması gerekmektedir (Dinç, 2007). Grossman'a (2019) göre de bir örgütte güven ortamının oluşturulması yöneticilerin üzerinde durması gereken en önemli konulardan biridir. Sonuç olarak çalışma arkadaşlarının kendisine karşı adil ve itimat edilebilir, özü sözü bir, dürüst davranışlar göstereceğine ilişkin beklentileri söz konusudur (Sipahi, 2019). Amaçlanan örgüt hedeflerine ulaşmanın kolay olabilmesi, performans ve kalitenin artması ancak birbirlerine destek olan örgüt çalışanların varlığıyla gerçekleşir (Özdemir, 2020).

### **2.2.3. Paydaşlara güven**

Tüm okulların ana hedeflerinden biri öğrencilerin akademik başarılarını arttırmaktır. Okul paydaşlarının işbirliği başarılı bir eğitim-öğretim sürecinin temel şartıdır (Saraç, 2019). Bu hedefe ulaşabilmek için nitelikli eğitimin sağlanması ve yüksek başarı standartlarının oluşturulması gerekmektedir (Gürbüz,2020). Amaçlanan hedeflere ulaşmanın en önemli yolu, öğretmenlerin öğretmenlerle, öğrencilerle ve velilerle arasında güven duygusunun esas alındığı bir ilişki oluşturmaktır (Goddard vd. 2001).

Öğretmene duyulan güvenin fazla olduğu okullarda, öğrencilerin akademik başarısının daha yüksek olduğu görülmektedir (Zayim, 2010). Paydaşlar arasında hâkim olan güven duygusu, istenen aile-okul bağlantısını oluşturarak ve geliştirerek öğrenmeyi teşvik eden bir okul ortamı oluşturur (Gürbüz, 2020). Ayrıca öğretmenin bilgi aktarımında şeffaf olması, öğrenciler arası etkileşimde adil davranması, öğrencilerini yakından takip ederek onların sorunları ile ilgilenmesi, öğrencilerin eğitsel gelişimlerine

yönelik öneriler geliştirmesi Velilerin ve öğrencilerin güvenini kazanmada oldukça etkilidir (Karakuş, 2019).

Sonuç olarak, nitelikli eğitim sisteminin en önemli ayağı veliler, öğrenciler ve öğretmenler arasındaki dürüst ve yakın ilişkililerdir (Yılmaz, 2009, s.476).

### 2.3. Örgütsel Güvenin Okuldaki Etkileri

Örgütsel güven, futbol kulüpleri, halk oyunları ekipleri, polis güçleri, banka çalışanları, siyasi parti üyeleri ve örgütsel birlik duygusuyla faaliyet gösteren diğer birçok kurum ve kuruluşta önemli bir rol oynamaktadır. Bu kuruluşlarda çalışan bireylerin birbirlerine güven duymaları zorunludur. Güven olmadığı takdirde, örgüt zaman içinde bozulma ve bütünlüğünü kaybetme riskiyle karşı karşıya kalır. Bu çalışmanın temel amacı, eğitim kurumlarında örgütsel güvenin etkisini incelemektir. Öğretmenler, liderler ve kurumun kendisi arasında güçlü bir güven duygusu olduğunda, okul içinde ekip çalışması ve işbirliği için elverişli bir ortam oluşur (Yücel ve Samancı, 2009). Buna karşılık, bir okul örgütü içinde öğretmenler birbirlerine karşı sıcaklık eksikliği sergiler, işbirliğine dayalı çabalara girme konusunda isteksizlik ve kendi bakış açılarını dile getirme konusunda tereddüt gösterirler. Sonuç olarak, iletişimdeki bu kopukluk örgütün genel gücünün azalmasına yol açar (Asunakutlu, 2002). Okul kurumlarında örgütsel güvenin gelişmesi, öğretmenler arasında kendilerine ve meslektaşlarına karşı güçlü bir sorumluluk duygusunun gelişmesine yol açmıştır. Sonuç olarak, Güteryüz'ün (2017) de belirttiği gibi, bu eğitim kurumundaki personelin her bir üyesi yüksek düzeyde bir öz farkındalığa sahiptir. Kurum'a (2013) göre, eğitime duyulan güven, öğretmenlerin işlerinde istikrarlı bir şekilde başarılı olmaları, okul liderinin ortak hedeflerle esnek bir vizyon yaratma becerisi ve tüm okul personelinin eylemleri için sorumluluk alması ile artmaktadır. Hatipoğlu (2012), okul liderinin personeli okulun işleyişinin tüm yönleri hakkında bilgilendirdiğinde, örgütsel güven düzeyinin arttığını, bunun da personel arasında daha büyük bir özdeşleşme ve aidiyet duygusuna yol açtığını ve sonuçta başarılı sonuçlar elde edildiğini öne sürmektedir.

Okullarda örgütsel güvenin tesis edilmesi, çalışanların kendi okullarını sahiplenmelerine, kurumla özdeşleşme duygusu geliştirmelerine ve yenilikçi fikirler üretmelerine yol açar. Ancak, Toplu'nun (2010) da belirttiği gibi, okul örgütü içindeki örgütsel güven düzeyi, liderlikteki değişiklikler, öğretmenler arasında artan tartışmalar ve devam eden projelerin aksaması gibi faktörlerden etkilenebilir. Ayrıca, örgütsel güven kendi etkileri dışında çeşitli faktörlerden de etkilenmektedir. Bu faktörler arasında

yöneticinin güvene yönelik eğilimi, örgüt içindeki bireycilik ya da kolektivizm düzeyi, örgütsel yapı ve program ile çalışanların kişisel yatkınlıkları yer almaktadır. Erdem (2003) tarafından vurgulandığı üzere, bu unsurlar örgütsel güvenin genel dinamiklerine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine yönelik çeşitli talep ve önerileri olur. Bunlar arasında müfredatta yapılması önerilen değişiklikler, mesleki gelişim fırsatlarına duyulan ihtiyaç ve öğretim süreciyle ilgili özel talepler yer alabilir. Okulun lideri olarak yönetici, personel arasında güven duygusunu geliştirme sorumluluğuna sahiptir ve onların isteklerini yerine getirmek için çaba göstermelidir. Karşılıklı anlayış ve işbirliği teşvik edilerek örgütsel güvenin tesisi daha da güçlendirilebilir (Develioğlu, 2012). Bir okul örgütünde yöneticinin inandırıcı olmaması, kurumun güvenilir olmaması, öğretmenlerin dürüst ve yardımsever olmaması başarı ve kalitenin yakalanmasını engeller. Ayrıca örgütsel güven, okul içinde şeffaf bir hiyerarşi kurulmasında da önemli bir rol oynar. Bu da amirler ve memurlar arasında daha uyumlu ve barışçıl bir ilişkiyi teşvik eder. Bürokrasinin en aza indirilmesiyle, kurum daha etkin ve daha kısa sürede karar alabilmektedir. Güven, törensel kutlamalar, anma törenleri, sportif ve sosyal etkinlikler ve proje çalışmaları da dahil olmak üzere işbirliğine dayalı çabalarda çok önemli bir rol oynamaktadır (Ulucan, 2018). Örgütlerde güven, mesleki bağlılığı, iş tatminini, performansı ve ekip çalışmasını teşvik ederken aynı zamanda örgütsel sinizmi, uyumsuzluğu, işten ayrılmayı, yer değiştirmeyi, yabancılaşmayı, fırsatçılığı ve çatışmayı azaltır (Asunakutlu, 2002; Er, 2019). Kurumlarda, becerilerine güvenilmeyen, tatmin edilmeyen ve adil davranılmayan sinik öğretmenlerin işlerinden ayrılmayı düşünebileceklerini göz önünde bulundurmamak önemlidir. Kurumun yöneticisi, çalışanların işten ayrılmaya istekli olup olmadıklarının şekillenmesinde büyük rol oynayabilir. Yöneticinin liderlik tarzı, demokratik yaklaşımı ve sorun çözme becerileri bu algıya katkıda bulunabilir. Zorunlu nedenlerin yanı sıra, işten ayrılma çalışanların mutsuz, güvensiz ve tatminsiz olduğu durumlarda da ortaya çıkabilir. Bu açıdan maliyet yaratabilir ve kurumları doğrudan etkileyebilir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

#### **2.4. Okullarda Örgüt-Okul Kültürü**

Eğitimi en üst düzeyde etkililik ve kapsayıcılıkla yürüten kurum okuldur. Okul içinde gerçekleşen ritüeller, sürdürülen normları, gelenekleri ve görenekleri yansıttığı için okulun etkililiğinin göstergesidir (Alireisoğlu, 2020). Bir toplumdaki en kapsamlı kültürel birim olan okul, ulusu şekillendirdiği için büyük önem taşır. Okul ortamı, toplumun

gelecekteki yetişkinleri için bir giriş görevi görür, onları kültüre maruz bırakır, onları ileride olacaklara hazırlar ve kültürel aktarımı kolaylaştırır. Bu koşulların gerçekleşmesi için okul kültürünün içinde bulunduğu toplumda etkili olması çok önemlidir (Terzi, 2000).

Okul kültürü kavramı, uzun süredir devam eden geleneklerin, ilkelerin ve ideallerin kapsamlı bir temsilini sunduğu için bir eğitim kurumunun ayırt edici özelliklerini ve çerçevesini ifade etmenin bir aracı olarak hizmet eder (Gaziel, 1997). Alternatif bir yoruma göre okul kültürü, eğitim camiasındaki bireyler tarafından yayılan inançlar, değerler, ideolojiler, ritüeller ve normların özümsemesiyle şekillenen, okula özgü çeşitli inançlar ve beklentiler şeklinde tezahür eden bir anlamlar ve semboller sistemidir (Ayık ve Ada, 2007). Olumlu bir okul kültürü, bir eğitim kurumunun ilerlemesi ve büyümesi için vazgeçilmezdir. Okullardaki öğretmenlerin, müdürlerin ve öğrencilerin eylemleri paylaşılan değerler, inançlar ve kurallardan etkilenir ve böylece eğitim kurumlarında bir örgüt kültürü oluşur. Örgütlerin işleyişini anlayabilmek için örgüt kültürünü derinlemesine kavramak zorunludur (Terzi, 2000). Okul kültürünün bileşenleri, toplumda yaygın olan hem somut hem de soyut değerlerden oluşur. Okul kültürünün ortaya çıkışı, toplumdaki bireylerin hakim kültürü, inançları, gelenekleri, görenekleri ve gereksinimleri ile uyum göstermekte, böylece bireylerin gelişiminde ve toplumun devamlılığında önemli bir rol oynamaktadır. Okul kültürünün gelişimi, toplumların karşılaştığı özel koşullardan önemli ölçüde etkilenir. Eğitim kurumlarında okul kültürü, tüm eğitim ve öğretim sürecinin içinde gerçekleştiği kapsamlı bir çerçeveyi kapsar. Okul topluluğunun üyeleri arasında paylaşılan değer ve inançları, kurum içinde uygulanan ritüel ve törenleri ve okulla eş anlamlı hale gelen ayırt edici davranış kalıplarını kapsar. Ayrıca, resmi olmayan uygulamalar, okulun başarısı ve kendine has özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan anlatılar da okul kültürünün oluşumuna katkıda bulunur (Romero, 2018). İpek'in 1999 yılında yaptığı araştırmaya göre, eğitim kurumlarında örgüt kültürünü belirleyen unsurlar arasında okulun varoluş süresi, okulda hakim olan ortam, kurumun tarihsel bağlamı, okulun genel hedef ve amaçları, okulun ve sınıfın boyutları, öğrenci kitlesinin sosyo-ekonomik durumu, idari personel, eğitimciler, öğrenciler ve velilerin beklentileri yer almaktadır.

Okul kültürünü belirleyici kılan okulun yapısına ilişkin faktörler, okulun yaşını, özel ya da kamu finansmanlı olup olmadığını, okul binasının fiziksel durumunu, okulun tarihsel gelişimini, amaç ve hedeflerini, bulunduğu yeri ve coğrafi çevre koşullarını kapsamaktadır. Bunlara ek olarak, öğrencilerin sosyoekonomik geçmişi, teknolojinin

eğitime entegrasyon düzeyi ve velilerin, yöneticilerin ve eğitimcilerin beklentileri de bu nitelikler arasında yer almaktadır (zdemir, 2006). Okul kültürünü gösteren Ő uygulamalar söylenebilir (Yalçın, 2020):

- 1- Okulun marŐı, sembolü veya sloganı olması,
- 2- Okulda yaŐanmıŐ bir olayla ilgili hikayenin yer alması,
- 3- Okul tarihinin oluşturulması ve yazılı olarak arŐivinin bulunması,
- 4- Okuldaki etkileŐimi yükseltmek için yemek, piknik, mezunlar etkinliği gibi çalıŐmaların yapılması,
- 5- Okul yönetimi ve öğretmenlerin veli ziyaretlerinde bulunması

Öğretmenlerin kendi aralarındaki iletişim dinamiklerinin yanı sıra veliler, okul yönetimi ve öğrencilerle olan etkileşimleri de kuŐkusuz hakim okul kültüründen etkilenmektedir. Bu kişiler arası bağlantılar da eğitim kurumunun genel baŐarısını ve iŐlevselliđini belirlemede çok önemli bir rol oynar. Sağlam ve köklü bir kurum kültürüne sahip olan okullar, hem iç hem de dış geliŐmelere ve deđiŐikliklere uyum sağlamaya hazır olduklarını gösterirler (Akoğlu, 2020). Okulların etkililiğinin değerlendirilmesinin, kültürel çerçevelerinin kapsamlı bir Şekilde incelenmesini gerektirdiğini kabul etmek zorunludur. Araştırma bulguları, olumlu bir örgüt kültürü ile karakterize edilen okulların yalnızca etkili olmakla kalmayıp aynı zamanda gelişme eğilimi de sergilediğini tutarlı bir Şekilde göstermektedir (Ayık ve Ada, 2007). Okul yöneticisinin rolü, okul kültürünün kavranması, Őekillendirilmesi ve sürdürülmesinde büyük önem taşımaktadır. Okul yöneticisi, öğrencilerin başarılarını artırmada ve okulu muzaffer bir konuma doğru ilerletmede çok önemli bir faktör olarak hizmet eder (Romero, 2018). Bir okul yöneticisi, okulun örgütsel kültürünün doğasında var olan değerleri kabul ettiğinde ve bu değerler arasındaki etkileŐimi etkili bir Şekilde ynettiğinde, örgütün performansı, etkililiği ve üretkenliği bir artıŐa tanık olabilir (Ayık ve Ada, 2007).

Bir okulda kurum kültürünün oluşması çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörler arasında öğretmenlerin birbirleriyle ne lde etkili iletişim kurdukları, işbirliğine dayalı çabalarının niteliği ve gösterdikleri sayđı düzeyi yer alır. Kolektif okul kültürü, öğretmenlerin bu koşullara karşı sergiledikleri tutumlardan büyük lde etkilenir. Bir ğretmenin motivasyonu ve olumlu bakış açısı ne kadar önemliyse, bir öğretmenin olumsuz tutumu da tüm okul topluluğu üzerinde zararlı bir etki yaratabilir. Sonuç olarak, bir okul kültürü oluŐtururken bu hususları göz önünde bulundurmak çok önemlidir. Bir okulda kurum kültürünü geliştirme süreci, öğrencilerin duygusal refahını ve yeteneklerini

teşvik eden öğrenme ortamları oluşturmak için tutarlı, planlı ve tereddütsüz çabalar gerektirir (Romero, 2018).

### 2.5. Örgüt Kültürünün Önemi ve İşlevi

Örgüt kültürü, örgütsel kimliğin şekillenmesinde hayati bir rol oynar. Paylaşılan inançlar, değerler ve normlardan oluşan bir sistem olarak kurum kültürü, çalışanların nasıl düşündüğünü ve davrandığını etkiler. Aynı zamanda kurumun hayatta kalma ve gelişme kabiliyetini de etkiler. Çalışanlar kurum kültürü ile uyumlu olduklarında, motive olma ve işlerinden tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. Örgüt kültürü, örgütü ve bireyi birleştirir ve hızla değişen ve gelişen bir toplumda örgüt için güçlü bir temel görevi görebilecek bir yakınlık duygusu sağlar. Örgüt kültürü, örgüt içinde bir birlik duygusu yaratmaya çalışır ve son derece etkili örgütlerde, örgütün çıkarları kişisel çıkarların önüne geçer. Bu da çalışanlar arasında motivasyon duygusunu teşvik eder ve bu da kurumun başarısına katkıda bulunur. Kuruluşların hedeflerine ulaşabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için etkili bir örgüt kültürüne sahip olmaları şarttır (Pulat, 2010). Bir kuruluşun çevresindeki tezahürü, sahip olduğu değerleri, çevresindeki kuruluşlarla ilişkilerini, düzeyini ve sosyal standartlarını yansıtır. Bu haliyle kültür, örgütü topluma bağlayan ve onun toplumdaki yerini ve önemini belirleyen bir araçtır. Her örgüt kültürü, içinde bulunduğu toplumun kültürel etkilerini ve yakın etkileşim içinde olduğu diğer örgüt kültürlerinin etkilerini taşır. Yeni ortaya çıkan ve çevresindeki örgütlerin kural ve değerleriyle uyumlu olan bir kültür, topluma önemli katkılar sağlar (Eren, 2008).

Örgütler arasında farklılık gösteren örgüt kültürünün çalışanların örgüte bağlılığını, etkili iletişimi ve örgütsel devamlılığı önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir (Terzi, 2000). Bağdatlı (2015), örgüt kültürünün örgütsel hedeflere ulaşmada, çalışan bağlarını güçlendirmede ve örgütsel politika, strateji ve planların oluşturulmasındaki önemini vurgulamıştır. Ayrıca, örgütler değerlendirildiğinde, çalışma ortamları, dış çevreyle etkileşimleri ve karşılaştıkları çevresel beklentiler açısından aralarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, her örgütte farklı bir örgüt kültürü oluşmaktadır (Sönmez, 2006).

Güven, kurum kültürünün sürekliliğini ve canlılığını sağlamak için gereklidir. Örgüt üyeleri arasında birlikte etkili bir şekilde çalışabileceklerine ve örgütün öngörülebilir ve güvenilir bir şekilde davranacağına dair inançtır. Güven belirsizliği azaltır ve işbirliğini, koordinasyonu ve yeniliği kolaylaştırır. Örgüt kültürü, örgütte çalışan astları ve üstleri tek bir amaç etrafında birleştiren yazılı olmayan bir anlaşmadır.

Örgüt kültüründe olumlu bir iç ortamın sağlanması için güçlü bir güven esastır (Alireisoğlu, 2020). Örgüt kültürü, örgütün sürekliliğinin sağlanmasında hayati bir rol oynar (Lee ve You, 2004).

## 2.6. Okullarda Örgütsel Güven ve Okul Kültürü

Uygun bir okul iklim ve kültürüne sahip olan okullar etkili kurumlar olarak nitelendirilebilir. Bu uygun iklimin gerçekleşmesi için, kurum için avantaj sağlayan duyguların, bilişlerin ve örgütsel davranışların geliştirilmesi zorunludur. Okul örgütlerinde yaygın olarak yürütülen sosyal iletişim alanında olumlu bir ortamın tesis edilmesinin, bireyler arasında güvenin varlığına bağlı olduğu söylenebilir. Kurum içinde etkinlik ve verimliliğin artırılması, kurum üyelerinin kendileri, yönetim ve çalışma arkadaşları arasında güvenin tesis edilmesiyle sağlanabilir (Yılmaz, 2009). Eğitimciler ve öğrenciler arasında güvene dayalı bağların kurulması, eğitim kurumlarının etkililiğinin belirlenmesinde çok önemli bir unsurdur (Moore, 2009). Güvenin teşvik edildiği bir eğitim ortamında, bireyler birbirlerine karşı daha fazla yardım ve özveri gösterme eğilimindedir. Güçlü bir güven duygusunun hakim olduğu kurumlarda, üretken ve işbirlikçi çabaların ortaya çıkma olasılığı da artar. Tersine, güven duygusunu geliştirmeyen bir örgütsel davranış tartışmasız bir şekilde kusurludur (Yılmaz, 2006).

Okul kültürünün bir özelliği olarak örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini sağlamak günümüz toplumlarında giderek daha önemli hale gelmiştir (Asunakutlu, 2002). Sağlıklı ve verimli okulların geliştirilmesinde eğitim yöneticileri arasındaki güvenin öneminin farkına varılması ve idari işlerde şeffaflığın teşvik edilmesi gibi öğretmen güvenini artıracak önlemlerin uygulanması, etkili okulların oluşturulmasında çok önemli faktörler olarak görünmektedir. Güven, bir kurum içinde şeffaflık iklimi üzerine kurulur ve bunu teşvik eder. Şeffaflığı benimsemek, zayıflıkları açığa çıkarma konusunda istekli olmayı gerektirir. Dolayısıyla, kurumların şeffaflık çabasına girişebilmeleri için paydaşlarına güvenmeleri gerekir. Şeffaflık özünde güvene dayanan bir kavramdır (Rawlins, 2008). İnsanların birincil bileşenler olarak hizmet verdiği eğitim kurumlarında, kurumsal güvenin tesis edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu güven, etkili öğrenmeye elverişli bir ortamın teşvik edilmesinde, istenen sonuçlara ulaşılmasında, açık iletişim kanallarının teşvik edilmesinde, uyum yeteneğinin benimsenmesinde, hedeflere ulaşılmasında, verimliliğin artırılmasında ve okulu oluşturan çeşitli paydaşlar arasında uyumlu bir anlayışın geliştirilmesinde katalizör görevi görür (Kartal, 2010).



Okul kültürünün göstergelerinden biri olan eğitim kurumlarında kapsamlı dönüşümlerin ve ilerlemelerin temelini oluşturan örgütsel güven kavramı, yöneticiler ve personel arasında bağlayıcı bir güç olarak işlev görmektedir (Yılmaz, 2009). Güven duygusunun hakim olduğu okullar, eğitimcileri daha verimli ve etkili bir öğrenme ortamı oluşturmaya yönelik stratejiler üzerinde düşünmeye sevk eder (Yılmaz, 2005). Okul örgütleri içindeki güvenin boyutu, eğitim kurumu içindeki bağlantıların bir sonucu olarak ortaya çıkar (Çağlar, 2011). Okul içindeki etkileşimlerin niteliği ve kazanılan güvenin sorumluluğu herkese aittir. Aynı zamanda, bir okulu bir araya getiren bileşenler arasındaki güven duygusu çeşitli faktörlerden etkilenebilir: okulun büyüklüğü ve varlığı, okulun istikrarı, müdürler ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin kalitesi, okullar arasındaki işbirliği, veliler ve toplum arasındaki ortaklıklar ve okul ortamındaki çatışma düzeyi (Özer vd. 2006).

Okul kültüründe eğitim kurumlarının başarısı ve mükemmellik ve verimliliğe odaklanan yeni metodolojilerin benimsenmesi, tamamen öğretmenlerin kuruma karşı tutumlarına bağlıdır. Kurum içindeki güven düzeyi, öğretmenlerin olumlu eğilimlerini ve kurumun faaliyetleri için yaratıcı ve çığır açıcı fikirler üretme kapasitelerini etkileyen çok önemli bir unsurdur (Yılmaz, 2006). Okul ortamında, öğretmenler öğrenciler üzerinde en büyük etkiye sahiptir (Baş ve Şentürk, 2011). Bu nedenle, okullarda güven ortamının teşvik edilmesi zorunlu hale gelmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Eğitim kurumlarındaki çeşitli paydaşlar arasındaki güven sorunlarının sunulan eğitimin kalitesinde düşüşe yol açtığı gözlemlenmiştir (Öztürk ve Aydın, 2012).

Eğitimciler, okul müdürüne, öğretmen arkadaşlarına ve kurumun geneline güvenebilecekleri bir eğitim kurumu arzularlar. Ancak yöneticiler çalışanlarına adil, şeffaf ve duyarlı davranmazsa, okul içindeki karar ve uygulamaları tutarlılıktan yoksunsa ve meslektaşları destek vermezse, eğitimciler karamsar bir bakış açısına sahip olabilir ve tüm çalışanlar arasında ortak bir vizyon oluşturma, yüksek katılımlı işbirlikçi faaliyetleri teşvik etme ve okulu toplum içinde tanıtmaya gibi çabalara aktif olarak katılmak istemeyebilirler (Koşar ve Yalçınkaya, 2013).

Sonuç olarak, okul kültürü ve örgütsel güven, kurumların hedeflerine ulaşmalarını etkin bir şekilde sağladığı için kurumsal dinamiklerde önemli ve etkili bir faktördür. Paydaşlar arasında olumlu ilişkilerin kurulmasında ve geliştirilmesinde çok önemli bir rol oynar. Ayrıca okul kültürü ve güven, örgütsel başarının, üretkenliğin ve birlikteliğin artırılmasının yanı sıra örgüt içinde değişim ve dönüşümün kolaylaştırılmasına da önemli ölçüde katkıda bulunur (Arslan, 2009).

## 2.7. İlgili Araştırmalar

Bilgiç (2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları” isimli çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kurumlarına yönelik sahip oldukları örgütsel güven algılarını tespit ederek, kişisel değişkenlere göre örgütsel güven seviyesinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 57 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 798 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler ağırlıklı olarak en çok yöneticilerine sonrasında ise sohbet arkadaşlarına en son ise okul paydaşlarına güvendikleri belirlenmiştir.

Özdemir (2019) yaptığı çalışmada amaç, Sinop ili merkez ilçede bulunan resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul liderlerinin iyi niyeti ile örgütsel güven ve bağlılık arasındaki ilişkinin derecesini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Sinop ili merkez ilçede bulunan resmi ilk ve ortaokullarda, liselerde görev yapan 500 öğretmen tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Öğretmenlerin okul liderliğinde ayrıcalıklı muameleye ilişkin genel algılarının “çok ender” düzeyde olduğu görülmüştür. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin kayırmacılık algıları, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerden daha düşüktür. Öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel güvenleri "bazen" düzeyindedir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ortaokul ve lise öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir başka bulgusu da öğretmenlerin okula karşı "orta" düzeyde bir bağlılığa sahip olduklarıdır. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, ortaokul lise kurumu öğretmenlerine göre çok daha yüksektir. Öğretmen iyi niyeti algıları ile örgüte bağlılık ve güven düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur.

Van Maele ve Van Houtte (2011) “Okul Yaşamının Kalitesi: Öğretmen - Öğrenci Güven İlişkileri ve Örgütsel Okul Bağlamı” isimli çalışmada okulların sosyal sisteminin kalitesini keşfederken, hangi tür okullarda öğrencilerin destekleyici eğitim geliştirmede engellerle karşılaşabileceğini ve öğretmenlerin öğrencilere güven düzeylerinin düşük olması nedeniyle öğrenci-öğretmen ilişkilerinin durumunu incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma için Flanders'deki (Belçika) 84 ortaokuldan 2.104 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma sonucu öğrencilerin öğretilirliğine ilişkin öğretmen algılarının öğretmenin güvenini güçlü bir şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin

güven oluşumu ile ilgili olarak öğrencilerin kendilerine yüklenen beklentileri karşılama yeteneği algılarının önemini altı çizilmiştir.

Alireisoğlu (2020) "Liderlik Tarzı ve Liderlik Yoğunluğunun Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden karşılaştırmalı ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Bu çalışmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul Anadolu Yakası sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma 261 erkek ve 383 kadın öğretmen olmak üzere 644 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının, yönetimin liderlik tarzı ve bu doğrultuda uyguladıkları etki ile şekillendiğini ortaya koymuştur.

Gürer (2022), başarılı ortaöğretim kurumlarının kültürel yapılarından yola çıkarak ortaöğretim kurumlarının kültürel tipolojilerini oluşturmak amacıyla "Ortaöğretim Kurumlarının Örgüt Kültürü Tipolojisi" başlıklı bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada geliştirilen tipolojiler, okul yöneticilerine ve öğretmenlere etkili bir eğitim ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi için bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma, nitel araştırma paradigmasıyla tutarlı olan çoklu durum çalışması yaklaşımı kullanılarak tasarlanmıştır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde farklı branşlardan 48 öğretmen ve 14 okul yöneticisi ile görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, yapılandırılmış saha çalışması gözlem türü ve doküman analizi yoluyla elde edilen veriler betimsel ve içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Beş farklı örgüt kültürü tipolojisi belirlenmiştir. Bunlar ağaç, arı kovanı, gemi, karınca yuvası ve aile tipleridir. Araştırma kapsamında her bir okulun örgüt kültürü entelektüel unsurlar, sembolik unsurlar ve işlevsel unsurlar çerçevesinde incelenmiştir. Mevcut bağlamda, tipolojiler arasında geçişlilik olduğu ve dolayısıyla eğitim kurumlarının yalnızca belirli bir tipolojiye bağlı kalmakla sınırlı olmadığı sonucuna varılabilir.

Öztürk (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, ilk ve ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, örgüt kültürü ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkide lider-üye etkileşim düzeylerinin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, hem nicel hem de nitel verilerin toplanmasını ve analiz edilmesini içeren karma yöntem desenlerinden biri olan sıralı karma yöntem deseninde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, örgüt kültürünün hem öğretmen liderliğini hem de lider-üye etkileşimini belirlemede önemli bir rol oynadığı fikrini destekleyen ikna edici kanıtlar bulmuştur.

Zhang (2014) ‘‘Okul İklimi ve Öğretim Üyesi Güveni Arasındaki İlişki’’ isimli yaptığı çalışmada Şangay’daki ilkokullarda okul iklimi ile okul güven düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Şangay’ın Jiading Bölgesi’ndeki 726 öğretmenden otuz ilköğretim okulu bu çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda güvenin okul ikliminin önemli bir göstergesi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, aynı çalışmada, okul düzenlemesi ve eğitimin başarısı üzerine güvenin dolaylı etkisinin akademik performans üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi” yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde nicel çalışma olarak yapılması planlanmaktadır. İlişkisel tarama modelinin iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik tarama modeli olduğu belirtilmektedir (Karasar, 2016). Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel güvenleriyle okul kültürü algıları arasındaki ilişki araştırıldığından dolayı bu model kullanılmıştır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Pamukkale ilçesindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. 2023-2024 eğitim yılında evrende 470 öğretmen vardır. Öğretmenlerden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle 222 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmış ve verilerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışmanın katılımcısı meslek lisesi öğretmenlerinin kişisel özellikleri dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	84	37,8
	Erkek	138	62,2
Yaş	23-35 yaş	35	15,8
	36-40 yaş	37	16,7
	41-45 yaş	84	37,8
	46 yaş ve üstü	66	29,7
	Kıdem	10 yıl ve altı	51
	11-20 yıl	72	32,4
	21 yıl ve üstü	99	44,6
Medeni durum	Evli	190	85,6
	Bekar	32	14,4
Eğitim düzeyi	Lisans	153	68,9
	Lisansüstü	69	31,1

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Branş	Makine tasarım ve tesisat	37	16,7
	Tesisat tek. Ve iklimlendirme	72	32,4
	Sözel dersler	68	30,6
	Sayısal dersler	45	20,3
Okuldaki öğretmen sayısı	25 ve daha az	78	35,1
	26-50	63	28,4
	51 ve üzerinde	81	36,5
Öğrenci sayısı	200 ve daha az	69	31,1
	201-500	48	21,6
	501-1000	54	24,3
	1001 ve üstünde	51	23,0

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi meslek lisesi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde % 62,2’sinin erkeklerden % 37,8’i kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 37,8’i 41-45 yaş, % 29,7’si 46 yaş ve üstündekilerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 44,6’sı 21 yıl ve üstünde % 32,4’ü 11-20 yıl kıdemlidir. Öğretmenlerin % 85,6’sı evli % 14,4’ü bekar ve % 68,9’u lisans mezunu % 31,1’i lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin % 32,4’ü tesisat teknolojisi ve iklimlendirme, % 30,6’sı sözel dersler branşlarındadır. Öğretmenlerin % 36,5’i 51 ve daha fazla öğretmenli okullarda % 35,1’i 25 ve daha az öğretmenli okullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okullar % 31,1’i 200 ve daha az öğrencili okullarda % 24,3’ü 501-1000 öğrencili okullarda çalışmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. 1. Bölümde öğretmenlere ait kişisel özelliklerinin tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bunlar; “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı”dır.

İkinci bölümde örgütsel güven ölçeği yer almaktadır. Ölçek Çalışkan (2021) çalışmasında geliştirilmiştir. Ölçek 17 madde ve 3 boyut ve likert tipindedir. Seçenekler; “(1) Kesinlikle katılmam, (2) Katılmam, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Boyutlar;

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven (1-7 )

Yöneticiye duyulan güven (8-12)

Kuruma duyulan güven (13-17)

Üçüncü bölümde okul kültürü ölçeği yer almaktadır. Ölçek Yılmaz (2019) çalışmasında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert tipi ölçektir. Ölçek 25 maddeden oluşmaktadır ve 4 boyutludur. Boyutlar;

Öğrenci ilişkileri (1-4)

Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri (5-10)

Davranışsal beklentiler (11-17)

Eğitimsel fırsatlar (18-25)

### 3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplamada kullanılacak ölçekleri geliştirenlerden kullanım izinleri alınmıştır. İl MEM'den araştırma izni alınmıştır. İzin alınmasından sonra meslek liselerine gidilmiştir. Meslek liseleri yönetici ve öğretmenlerine araştırma izni gösterilerek açıklamalar yapılmıştır. Gönüllü öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Öğretmenlere ölçekleri doldurmaları için yeterli süre verilmiştir. Ölçekler dolduranlardan geri toplanmıştır. Ölçekleri doldurma süresi yaklaşık olarak 15-20 dakika arasında olmuştur.

### 3.5. Verilerin Analizi

Veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha testi kullanılmıştır. Analiz bulguları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Araştırma Verilerinin Güvenirlik ve Normallik Analizi Sonuçları*

	<i>Cronbach's Alpha Katsayısı</i>	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	,78	1,227	-,837
Yöneticiye duyulan güven	,74	-,634	,247
Kuruma duyulan güven	,76	1,773	-1,298
Genel örgütsel güven algısı	,74	,938	-,970
Öğrenci ilişkileri	,81	1,292	,218
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	,78	-,910	-,015
Davranışsal beklentiler	,71	-,844	-,078
Eğitimsel fırsatlar	,72	-,632	,174
Genel okul kültürü algısı	,76	-,334	,161

Tablo 3.2’de araştırma verileri Cronbach’s Alpha değerleri ,71 ile ,81 arasında ve yüksek güvenilirliktedir. Verilerin normal dağılım testi basıklık ve çarpıklık testiyle yapılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında ve normal dağılım sınırları içinde olduğu görülmüştür. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Analizler t testi, varyans analizi ve TUKEY testiyle yapılmıştır. Ayrıca ortalama, frekans, yüzde analizleri de kullanılmıştır. Anlamlılık değeri, ,05 olarak alınmış ve yorumlamalarda aralıkları aşağıdaki gibi kabul edilmiştir.

1.00 - 1.80	Çok düşük
1.81 - 2.60	Düşük
2.61 - 3.40	Orta
3.41 - 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### 4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

1. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
2. Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ne düzeydedir?
3. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Şeklinde 5 alt problem oluşturulmuştur. Bu alt problemlere ilişkin analizler aşağıda ve ilerleyen sayfalarda yer verilmiştir.

#### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyi bulguları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	222	3,99	,69	Yüksek
Yöneticiye duyulan güven	222	3,43	,71	Yüksek
Kuruma duyulan güven	222	4,03	,90	Yüksek
Genel örgütsel güven algısı	222	3,96	,77	Yüksek

Tablo 4.1’de öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin en yüksek düzeyde kuruma duyulan güvenin ( $\bar{X}=4,03$ ) yüksek seviyede olduğu görülürken bunu ( $\bar{X}=3,99$ ) ortalamayla yüksek düzeyde çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutu izlerken en

düşük ortalama ise ( $\bar{X}=3,43$ ) ortalamayla yüksek düzeyde yöneticiye duyulan güven boyutundadır. Genel örgütsel güven düzeyi ( $\bar{X}=3,96$ ) ortalamayla yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin alt boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde olması son derece önemli ve olumlu bir durumdur.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Öğrenci ilişkileri	222	3,27	,63	Orta
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	222	4,04	,55	Yüksek
Davranışsal beklentiler	222	2,80	,98	Orta
Eğitimsel fırsatlar	222	3,74	,73	Yüksek
Genel okul kültürü algısı	222	3,47	,57	Yüksek

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü algılarının en yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,04$ ) ortalamayla Öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde yüksek düzeyde olduğu görülürken bunu ( $\bar{X}=3,74$ ) ortalamayla Eğitimsel fırsatlarda yüksek düzeyde ve Öğrenci ilişkilerinde ( $\bar{X}=3,27$ ) ortalamayla orta düzeyde izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $\bar{X}=2,80$ ) ortalamayla Davranışsal beklentilerde ve orta düzeydedir. Genel okul kültürü algısı ise ( $\bar{X}=3,47$ ) ortalamayla yüksek düzeydedir.

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	Kadın	84	3,97	,74	-,29	,76
	Erkek	138	4,00	,66		
Yöneticiye duyulan güven	Kadın	84	3,44	,77	,09	,92
	Erkek	138	3,43	,68		
Kuruma duyulan güven	Kadın	84	4,12	,87	1,21	,22
	Erkek	138	3,97	,91		
Genel örgütsel güven algısı	Kadın	84	4,02	,75	,86	,39
	Erkek	138	3,92	,78		

\*p&lt;0,05

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $t=-,29$ ;  $p>0,05$ ), yöneticiye duyulan güven ( $t=,09$ ;  $p>0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $t=1,21$ ;  $p>0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısının ( $t=,86$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete göre alt boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermemektedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaşa göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	23-35 yaş	35	3,82	,71	3,39	,01*	1-2; 2-4;
	36-40 yaş	37	4,29	,40			
	41-45 yaş	84	4,01	,85			
	46 yaş ve üstü	66	3,90	,52			
Yöneticiye duyulan güven	23-35 yaş	35	3,43	,67	6,68	,00*	2-4; 3-4
	36-40 yaş	37	3,53	,72			
	41-45 yaş	84	3,62	,71			
	46 yaş ve üstü	66	3,13	,63			
Kuruma duyulan güven	23-35 yaş	35	3,85	,52	7,71	,00*	1-2; 2-4; 3-4
	36-40 yaş	37	4,43	,43			
	41-45 yaş	84	4,19	,98			
	46 yaş ve üstü	66	3,68	,94			
Genel örgütsel güven algısı	23-35 yaş	35	3,76	,47	5,59	,00*	1-2; 2-4
	36-40 yaş	37	4,31	,47			
	41-45 yaş	84	4,05	,92			
	46 yaş ve üstü	66	3,75	,75			

\*p&lt;0,05 1. 23-35 yaş 2. 36-40 yaş 3. 41-45 yaş 3. 46 yaş ve üstü

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaşa göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $F=3,39$ ;  $p<0,05$ ), yöneticiye

duyulan güven ( $F=6,68$ ;  $p<0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $F=7,71$ ;  $p<0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısında ( $F=5,59$ ;  $p<0,05$ ) farklılık göstermektedir. Farklılık olan grupları bulmak amacıyla post Hoc Tukey analizi yapılarak analiz sonucunda çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda 23-35 yaşlardaki öğretmenlerle 36-40 yaşlardaki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark var iken 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark vardır.

Yöneticiye duyulan güven boyutunda 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark var iken 41-45 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine fark vardır.

Kuruma duyulan güven boyutunda 23-35 yaşlardaki öğretmenlerle 36-40 yaşlardaki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark var iken 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark vardır. Yine 41-45 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine fark vardır.

Genel örgütsel güven algısında 23-35 yaşlardaki öğretmenlerle 36-40 yaşlardaki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark var iken 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündeki öğretmenler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine fark vardır.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının kıdeme göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	10 yıl ve altı	51	3,92	,64	,42	,65	-
	11-20 yıl	72	4,00	,74			
	21 yıl ve üstü	99	4,03	,69			
Yöneticiye duyulan güven	10 yıl ve altı	51	3,33	,61	1,65	,19	-
	11-20 yıl	72	3,55	,76			
	21 yıl ve üstü	99	3,39	,72			
Kuruma duyulan güven	10 yıl ve altı	51	3,93	,71	1,79	,16	-
	11-20 yıl	72	4,19	,89			
	21 yıl ve üstü	99	3,96	,98			
Genel örgütsel güven algısı	10 yıl ve altı	51	3,87	,57	,64	,52	-
	11-20 yıl	72	4,03	,83			
	21 yıl ve üstü	99	3,95	,82			

\* $p<0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının kıdeme göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $F=,42$ ;  $p>0,05$ ), yöneticiye duyulan güven ( $F=1,65$ ;  $p>0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $F=1,79$ ;  $p>0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısında ( $F=,64$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermemektedir. Bulgular meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının kıdeme göre alt boyutlarda ve genel olarak benzer olduğunu göstermiştir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	Evli	190	4,03	,67	1,98	,04*
	Bekar	32	3,77	,76		
Yöneticiye duyulan güven	Evli	190	3,40	,74	-1,46	,14
	Bekar	32	3,60	,46		
Kuruma duyulan güven	Evli	190	4,09	,88	2,62	,00*
	Bekar	32	3,64	,95		
Genel örgütsel güven algısı	Evli	190	4,03	,75	3,19	,00*
	Bekar	32	3,56	,76		

\* $p<0,05$

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni duruma göre yöneticiye duyulan güven ( $t=-1,46$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülmez iken çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $t=1,98$ ;  $p<0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $t=2,62$ ;  $p<0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısının ( $t=3,19$ ;  $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni durumlarına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kuruma duyulan güven ve genel örgütsel güven algılarının evliler lehine yüksek olduğu görülmektedir. Bu boyutlarda evlilerin örgütsel güven düzeyleri bekarlardan yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7 Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X}$	s	t	P
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	Lisans	153	3,97	,69	-,64	,51
	Lisansüstü	69	4,04	,70		
Yöneticiye duyulan güven	Lisans	153	3,46	,75	1,02	,30
	Lisansüstü	69	3,36	,62		
Kuruma duyulan güven	Lisans	153	4,04	,84	,20	,84
	Lisansüstü	69	4,01	,92		
Genel örgütsel güven algısı	Lisans	153	3,96	,72	,13	,89
	Lisansüstü	69	3,95	,88		

\*p&lt;0,05

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim düzeyine göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $t=-,64$ ;  $p>0,05$ ), yöneticiye duyulan güven ( $t=1,02$ ;  $p>0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $t=,20$ ;  $p>0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısının ( $t=,13$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgular öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının branşa göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Branşa Göre Analiz Sonuçları

	Branş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	Makine t. ve tesisat	37	4,08	,76	1,31	,26	-
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,86	,68			
	Sözel dersler	68	4,03	,68			
	Sayısal dersler	45	4,07	,64			
Yöneticiye duyulan güven	Makine t. ve tesisat	37	3,20	,71	6,88	,00*	1-3;
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,23	,62			1-4;
	Sözel dersler	68	3,58	,76			2-3
	Sayısal dersler	45	3,71	,63			2-4
Kuruma duyulan güven	Makine t. ve tesisat	37	3,88	,79	6,71	,00*	1-3;
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,59	,89			2-3;
	Sözel dersler	68	4,36	,56			2-4
	Sayısal dersler	45	4,35	,46			
Genel örgütsel güven algısı	Makine t. ve tesisat	37	3,94	,77	6,61	,00*	2-3;
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,59	,93			2-4
	Sözel dersler	68	4,22	,53			
	Sayısal dersler	45	4,19	,54			

\*p&lt;0,05

1. Makine t. ve tesisat  
3. Sözel dersler2. Tesisat t. ve iklimlendirme  
4. Sayısal dersler

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının bransa göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $F=1,31$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği görülür iken yöneticiye duyulan güven ( $F=6,88$ ;  $p<0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $F=6,71$ ;  $p<0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısında ( $F=6,61$ ;  $p<0,05$ ) farklılık göstermektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi sonucunda yöneticiye duyulan güven boyutunda makine t. ve tesisat branşı öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Yine Tesisat t. ve iklimlendirme öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir.

Kuruma duyulan güven boyutunda makine t. ve tesisat branşı öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve Tesisat t. ve iklimlendirme öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Genel örgütsel güven algısında Tesisat t. ve iklimlendirme öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sözel ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	25 ve daha az	78	4,20	,66	6,25	,00*	1-3
	26-50	63	3,94	,74			
	51 ve üzerinde	81	3,83	,63			
Yöneticiye duyulan güven	25 ve daha az	78	3,67	,69	7,55	,00*	1-3; 2-3
	26-50	63	3,49	,73			
	51 ve üzerinde	81	3,16	,62			
Kuruma duyulan güven	25 ve daha az	78	4,52	,51	7,92	,00*	1-2; 1-3
	26-50	63	3,88	,97			
	51 ve üzerinde	81	3,67	,87			
Genel örgütsel güven algısı	25 ve daha az	78	4,33	,57	6,90	,00*	1-2; 1-3
	26-50	63	3,84	,86			
	51 ve üzerinde	81	3,70	,73			
* $p<0,05$	1. 25 ve daha az	2. 26-50	3. 51 ve üzerinde				

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $F=6,25$ ;  $p<0,05$ ), yöneticiye duyulan güven ( $F=7,55$ ;  $p<0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $F=9,92$ ;  $p<0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısında ( $F=6,90$ ;  $p<0,05$ ) farklılık göstermektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi yapılmıştır.

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda fark okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Yöneticiye duyulan güvende okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksek ve öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Kuruma duyulan güvende öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 26-50 öğretmenli okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 51 ve üzerinde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Genel örgütsel güven algısında öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 26-50 öğretmenli okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 51 ve üzerinde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	200 ve daha az	69	4,07	,83	3,24	,02*	1-4; 2-4
	201-500	48	4,09	,61			
	501-1000	54	4,05	,49			
	1001 ve üstünde	51	3,73	,68			
Yöneticiye duyulan güven	200 ve daha az	69	3,73	,68	6,35	,00*	1-3; 1-4
	201-500	48	3,46	,71			
	501-1000	54	3,14	,74			
	1001 ve üstünde	51	3,29	,56			

(Devamı arkadadır)



Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Kuruma duyulan güven	200 ve daha az	69	4,41	,71	7,12	,00*	1-3;
	201-500	48	4,26	,45			1-4;
	501-1000	54	3,59	,97			2-3;
	1001 ve üstünde	51	3,75	,88			2-4
Genel örgütsel güven algısı	200 ve daha az	69	4,21	,79	6,02	,00*	1-3;
	201-500	48	4,13	,48			1-4;
	501-1000	54	3,76	,73			2-4
	1001 ve üstünde	51	3,68	,88			

\* $p < 0,05$

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğrenci sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ( $F=3,24$ ;  $p < 0,05$ ), yöneticiye duyulan güven ( $F=6,35$ ;  $p < 0,05$ ), kuruma duyulan güven ( $F=7,12$ ;  $p < 0,05$ ) ve genel örgütsel güven algısında ( $F=6,02$ ;  $p < 0,05$ ) farklılık göstermektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 1001 ve üstünde olan okulda çalışanlar ile öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstünde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 1001 ve üzerindeki okullarda çalışanlar aleyhine düşüktür.

Yöneticiye duyulan güvende öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullardaki öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az okullardaki öğretmenlerle öğrenci sayısı 1001 ve üzerindeki okullardakiler arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Kuruma duyulan güvende öğrenci sayısı 200 ve daha az okullardaki öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullardakiler arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az okullardaki öğretmenlerle öğrenci sayısı 1001 ve üzerindeki okullardakiler arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az okullardakiler lehinedir. Öğrenci sayısı 201-500 olan okullardakilerle 501-1000 öğrencisi olan okullardakiler arasında 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehinedir. Öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstündeki okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Genel örgütsel güven algısında öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışanlar arasında ve

öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 1001 ve üzerinde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine ve öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstünde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

#### 4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Branş, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Öğrenci ilişkileri	Kadın	84	3,27	,56	-,10	,91
	Erkek	138	3,28	,67		
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	Kadın	84	4,05	,57	,27	,78
	Erkek	138	4,03	,55		
Davranışsal beklentiler	Kadın	84	2,81	,96	,08	,93
	Erkek	138	2,80	,93		
Eğitimsel fırsatlar	Kadın	84	3,98	,69	3,98	,00*
	Erkek	138	3,59	,71		
Genel okul kültürü algısı	Kadın	84	3,56	,56	1,65	,10
	Erkek	138	3,42	,58		

\*p<0,05

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre öğrenci ilişkilerinde ( $t=-,10$ ;  $p>0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $t=,27$ ;  $p>0,05$ ), davranışsal beklentilerde ( $t=,08$ ;  $p>0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $t=1,65$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermez iken eğitimsel fırsatlarda ( $t=,09$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı farklılık göstermektedir. Eğitimsel fırsatlar boyutunda ortalamalara incelendiğinde fark kadınlar lehine daha yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaşa göre analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Öğrenci ilişkileri	23-35 yaş	35	3,26	,54	,95	,41	-
	36-40 yaş	37	3,36	,68			
	41-45 yaş	84	3,32	,60			
	46 yaş ve üstü	66	3,17	,69			
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	23-35 yaş	35	4,05	,58	4,89	,00*	2-4;
	36-40 yaş	37	4,13	,55			
	41-45 yaş	84	4,16	,55			
	46 yaş ve üstü	66	3,83	,50			
Davranışsal beklentiler	23-35 yaş	35	2,66	,89	4,81	,00*	3-4
	36-40 yaş	37	2,78	,92			
	41-45 yaş	84	3,09	,98			
	46 yaş ve üstü	66	2,51	,97			
Eğitimsel fırsatlar	23-35 yaş	35	3,92	,79	5,92	,00*	1-4;
	36-40 yaş	37	4,01	,64			
	41-45 yaş	84	3,76	,66			
	46 yaş ve üstü	66	3,47	,74			
Genel okul kültürü algısı	23-35 yaş	35	3,49	,49	4,79	,00*	2-4;
	36-40 yaş	37	3,59	,49			
	41-45 yaş	84	3,60	,55			
	46 yaş ve üstü	66	3,24	,62			

\*p<0,05      1. 23-35 yaş    2. 36-40 yaş    3. 41-45 yaş    3. 46 yaş ve üstü

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaşa göre öğrenci ilişkilerinde ( $F=,95$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülmez iken öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $F=4,89$ ;  $p<0,05$ ), davranışsal beklentilerde ( $F=4,81$ ;  $p<0,05$ ), eğitimsel fırsatlarda ( $F=5,92$ ;  $p<0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $F=4,79$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmektedir. Farklılık olan grupları bulmak amacıyla post Hoc Tukey analizi yapılarak analiz sonucunda öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu; 41-45 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal beklentilerde 41-45 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitimsel fırsatlarda 23-35 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu; 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir.

Genel okul kültürü algısında 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu; 41-45

yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal beklentilerde 41-45 yaşlardaki öğretmenlerle 46 yaş ve üstündekiler arasında ve 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdeme göre analiz sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Öğrenci ilişkileri	10 yıl ve altı	51	3,19	,47	,58	,55	-
	11-20 yıl	72	3,31	,69			
	21 yıl ve üstü	99	3,29	,66			
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	10 yıl ve altı	51	4,05	,56	,03	,97	-
	11-20 yıl	72	4,05	,59			
	21 yıl ve üstü	99	4,03	,53			
Davranışsal beklentiler	10 yıl ve altı	51	2,69	,84	,87	,41	-
	11-20 yıl	72	2,92	,96			
	21 yıl ve üstü	99	2,77	,95			
Eğitimsel fırsatlar	10 yıl ve altı	51	3,76	,74	1,93	,14	-
	11-20 yıl	72	3,86	,70			
	21 yıl ve üstü	99	3,64	,73			
Genel okul kültürü algısı	10 yıl ve altı	51	3,44	,46	1,00	,36	-
	11-20 yıl	72	3,55	,58			
	21 yıl ve üstü	99	3,43	,62			

\*p<0,05

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdeme göre öğrenci ilişkilerinde ( $F=,58$ ;  $p>0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $F=,03$ ;  $p>0,05$ ), davranışsal beklentilerde ( $F=,87$ ;  $p>0,05$ ), eğitimsel fırsatlarda ( $F=1,93$ ;  $p>0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $F=1,00$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülememiştir. Bulgular meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdeme göre farklılık göstermediği ve benzer olduğunu göz önüne sermektedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	s	t	P
Öğrenci ilişkileri	Evli	190	3,24	,62	2,04	,04*
	Bekar	32	3,48	,66		
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	Evli	190	3,99	,57	-3,27	,00*
	Bekar	32	4,33	,37		
Davranışsal beklentiler	Evli	190	2,83	,98	1,08	,28
	Bekar	32	2,63	,98		
Eğitimsel fırsatlar	Evli	190	3,68	,72	-3,22	,00*
	Bekar	32	4,12	,65		
Genel okul kültürü algısı	Evli	190	3,44	,59	-1,87	,06
	Bekar	32	3,65	,46		

\*p&lt;0,05

Tablo 4.14'te görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü algılarının medeni duruma göre davranışsal beklentilerde ( $t=1,08$ ;  $p>0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $t=-1,87$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermez iken öğrenci ilişkilerinde ( $t=2,04$ ;  $p<0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $t=-3,27$ ;  $p<0,05$ ) ve eğitimsel fırsatlarda ( $t=-3,22$ ;  $p>0,05$ ) ve eğitimsel fırsatlarla ilgili olarak farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde öğrenci ilişkilerinde ve öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde bekarlar lehine yüksektir. Eğitimsel fırsatlarda bekarlar lehine yüksek olduğu saptanmıştır.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15 Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X}$	s	t	P
Öğrenci ilişkileri	Lisans	153	3,35	,61	2,81	,00*
	Lisansüstü	69	3,10	,64		
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	Lisans	153	4,11	,57	2,84	,00*
	Lisansüstü	69	3,88	,49		
Davranışsal beklentiler	Lisans	153	2,81	,99	,23	,81
	Lisansüstü	69	2,78	,97		
Eğitimsel fırsatlar	Lisans	153	3,87	,73	4,09	,00*
	Lisansüstü	69	3,45	,63		
Genel okul kültürü algısı	Lisans	153	3,55	,57	2,89	,00*
	Lisansüstü	69	3,31	,56		

\*p&lt;0,05

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeyine göre davranışsal beklentilerde ( $t=,23$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülmez iken öğrenci

ilişkilerinde ( $t=2,81$ ;  $p>0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $t=2,84$ ;  $p>0,05$ ), eğitimsel fırsatlarda ( $t=4,09$ ;  $p>0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $t=2,89$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin okul kültürü genel algılarının ve alt boyutlarda öğrenci ilişkileri, öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri ve eğitimsel fırsatlar boyutlarında lisansüstü mezunlarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının branşa göre analiz sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Branşa Göre Analiz Sonuçları

	Branş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Öğrenci ilişkileri	Makine t. ve tesisat	37	3,26	,75	1,54	,20	-
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,16	,67			
	Sözel dersler	68	3,39	,57			
	Sayısal dersler	45	3,28	,52			
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	Makine t. ve tesisat	37	4,18	,53	1,87	,13	-
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,90	,55			
	Sözel dersler	68	4,04	,53			
	Sayısal dersler	45	4,14	,58			
Davranışsal beklentiler	Makine t. ve tesisat	37	2,14	,91	6,69	,00*	1-3;
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	2,52	,89			
	Sözel dersler	68	3,14	,95			
	Sayısal dersler	45	3,27	,76			
Eğitimsel fırsatlar	Makine t. ve tesisat	37	3,61	,78	,88	,13	-
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,59	,79			
	Sözel dersler	68	3,88	,62			
	Sayısal dersler	45	3,88	,67			
Genel okul kültürü algısı	Makine t. ve tesisat	37	3,28	,56	5,94	,00*	1-3;
	Tesisat t. ve iklimlendirme	72	3,30	,60			
	Sözel dersler	68	3,63	,56			
	Sayısal dersler	45	3,68	,41			

\* $p<0,05$  1. Makine t. ve tesisat 2. Tesisat t. ve iklimlendirme  
3. Sözel dersler 4. Sayısal dersler

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının branşa göre öğrenci ilişkilerinde ( $F=1,54$ ;  $p>0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $F=1,87$ ;  $p>0,05$ ) ve eğitimsel fırsatlarda ( $F=1,88$ ;  $p>0,05$ ) farklılık görülmez iken davranışsal beklentilerde ( $F=6,69$ ;  $p<0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $F=5,94$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi sonucunda davranışsal beklentiler boyutuyla genel okul kültürü algısında fark makine t. ve tesisat branşı öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler

öğretmenleri lehine yüksektir. Yine Tesisat t. ve iklimlendirme öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okul kültürü Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Öğrenci ilişkileri	25 ve daha az	78	3,26	,47	5,48	,00*	1-2; 2-3
	26-50	63	3,60	,70			
	51 ve üzerinde	81	3,04	,61			
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	25 ve daha az	78	4,15	,52	4,86	,00*	1-3; 2-3
	26-50	63	4,17	,53			
	51 ve üzerinde	81	3,84	,55			
Davranışsal beklentiler	25 ve daha az	78	3,31	,88	6,49	,00*	1-2; 1-3
	26-50	63	2,65	,91			
	51 ve üzerinde	81	2,42	,83			
Eğitimsel fırsatlar	25 ve daha az	78	3,84	,66	5,60	,00*	1-3; 2-3
	26-50	63	4,07	,61			
	51 ve üzerinde	81	3,39	,73			
Genel okul kültürü algısı	25 ve daha az	78	3,67	,44	6,52	,00*	1-3; 2-3
	26-50	63	3,62	,56			
	51 ve üzerinde	81	3,17	,57			
* <i>p</i> <0,05	1. 25 ve daha az	2. 26-50	3. 51 ve üzerinde				

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre öğrenci ilişkilerinde ( $F=5,48$ ;  $p<0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $F=4,86$ ;  $p<0,05$ ), davranışsal beklentilerde ( $F=6,49$ ;  $p<0,05$ ), eğitimsel fırsatlarda ( $F=5,60$ ;  $p<0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $F=6,52$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi yapılmıştır.

Öğrenci ilişkilerinde okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az okullardakilerle 26-50 olanlar arasında ve öğretmen sayısı 26-50 olanlar lehine yüksektir. Öğretmen sayısı 26-50 olanlarla 51 ve üzerindeler arasında ve öğretmen sayısı 26-50 olanlar lehinedir.

Öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olanlar 51 ve üzerinde olanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olanlar lehine yüksek ve öğretmen sayısı 26-50 olan okullardakilerle 51 ve üzerindeler arasında ve 26-50 öğretmenliler lehine yüksektir.

Davranışsal beklentilerde öğretmen sayısı 25 ve daha azlarla 26-50 olanlar arasında ve öğretmeni 25 ve altındakiler lehine yüksek ve öğretmen sayısı 25 ve daha azlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Eğitimsel fırsatlarda okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve 25 ve daha az olanlar lehine yüksek ve 26-50 olanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve 26-50 olanlar lehine yüksektir.

Genel okul kültürü algısında okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve 25 ve daha az olanlar lehine yüksek ve 26-50 olanlarla 51 ve üzerinde olanlar arasında ve 26-50 olanlar lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Öğrenci ilişkileri	200 ve daha az	69	3,27	,51	4,32	,00*	2-3; 2-4
	201-500	48	3,56	,56			
	501-1000	54	3,19	,69			
	1001 ve üstünde	51	3,09	,69			
Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri	200 ve daha az	69	4,14	,54	3,35	,02*	1-3; 2-3
	201-500	48	4,16	,47			
	501-1000	54	3,87	,59			
	1001 ve üstünde	51	3,98	,56			
Davranışsal beklentiler	200 ve daha az	69	3,34	,93	5,98	,00*	1-2; 1-3; 1-4;
	201-500	48	2,66	,89			
	501-1000	54	2,48	,94			
	1001 ve üstünde	51	2,53	,88			
Eğitimsel fırsatlar	200 ve daha az	69	3,72	,59	4,74	,00*	1-2; 2-3; 2-4
	201-500	48	4,16	,67			
	501-1000	54	3,52	,77			
	1001 ve üstünde	51	3,60	,76			
Genel okul kültürü algısı	200 ve daha az	69	3,64	,47	4,89	,00*	1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	201-500	48	3,65	,46			
	501-1000	54	3,26	,66			
	1001 ve üstünde	51	3,31	,59			

\* $p < 0,05$

Tablo 4.18'de görüldüğü gibi meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının öğrenci ilişkilerinde ( $F=4,32$ ;  $p < 0,05$ ), öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ( $F=3,35$ ;  $p < 0,05$ ), davranışsal beklentilerde ( $F=5,98$ ;  $p < 0,05$ ), eğitimsel fırsatlarda ( $F=4,74$ ;  $p < 0,05$ ) ve genel okul kültürü algısında ( $F=4,89$ ;  $p < 0,05$ ) farklılık



görülmektedir. Fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tükey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda öğrenci ilişkilerinde öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenlerle 501-1000 öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine ve öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstünde olan okullarda çalışmalar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksek iken öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenler lehine yüksektir.

Davranışsal beklentilerde öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışan öğretmenler; öğrenci sayısı 1001 ve üzerinde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Eğitimsel fırsatlarda öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlar arasında; öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenlerle 501-1000 öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine ve öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstünde olan okullarda çalışmalar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Genel okul kültürü algısında öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 501-1000 olan okullarda çalışan öğretmenler; öğrenci sayısı 1001 ve üzerinde olan okullarda çalışanlar arasında ve öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Yine öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenlerle 501-1000 öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenler arasında 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine ve öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışanlarla öğrencisi 1001 ve üstünde olan okullarda çalışmalar arasında ve öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

#### 4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?” şeklindedir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasındaki ilişki düzeyi Pearson Korelasyon testi ile analiz edilerek sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Okul Kültürü Algıları Arasında İlişki Düzeyi Analiz Sonuçları

		Çalışma arkadaşlarına duyulan güven	Yöneticiye duyulan güven	Kuruma duyulan güven	Genel örgütsel güven algısı
Öğrenci ilişkileri	r	,258**	,544**	,258**	,280**
	q	,000	,000	,000	,000
	n	222	222	222	222
Öğrenci- öğretmen-okul ilişkileri	r	,370**	,758**	,295**	,346**
	q	,000	,000	,000	,000
	n	222	222	222	222
Davranışsal beklentiler	r	,265**	,791**	,360**	,375**
	q	,000	,000	,000	,000
	n	222	222	222	222
Eğitimsel fırsatlar	r	,183**	,535**	,295**	,254**
	q	,006	,000	,000	,000
	n	222	222	222	222
Genel okul kültürü algısı	r	,332**	,866**	,405**	,411**
	q	,000	,000	,000	,000
	n	222	222	222	222

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,411$ ;  $p<,01$ ). Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça okul kültürü algılarının da arttığı ya da öğretmenlerin okul kültürü algıları arttıkça örgütsel güven düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Öğrenci ilişkileri ile çalışma arkadaşlarına duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,258$ ;  $p<,01$ ), yöneticiye duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,544$ ;  $p<,01$ ), kuruma duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,258$ ;  $p<,01$ ) ve genel örgütsel güven algısı arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,280$ ;  $p<,01$ ) görülmüştür.

Öğrenci-öğretmen-okul ilişkileriyle arkadaşlarına duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,370$ ;  $p<,01$ ), yöneticiye duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu ( $r=,758$ ;  $p<,01$ ), kuruma duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,295$ ;  $p<,01$ ) ve genel örgütsel güven algısı arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,346$ ;  $p<,01$ ) görülmüştür.

Davranışsal beklentilerle arkadaşlarına duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,265$ ;  $p<,01$ ), yöneticiye duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu ( $r=,791$ ;  $p<,01$ ), kuruma duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,360$ ;  $p<,01$ ) ve genel örgütsel güven algısı arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,375$ ;  $p<,01$ ) görülmüştür.

Eğitimsel fırsatlar ile arkadaşlarına duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,183$ ;  $p<,01$ ), yöneticiye duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,535$ ;  $p<,01$ ), kuruma duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,295$ ;  $p<,01$ ) ve genel örgütsel güven algısı arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu ( $r=,254$ ;  $p<,01$ ) görülmüştür.

Genel okul kültürü algısıyla arkadaşlarına duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,332$ ;  $p<,01$ ), yöneticiye duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu ( $r=,866$ ;  $p<,01$ ), kuruma duyulan güven arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,405$ ;  $p<,01$ ) ve genel örgütsel güven algısı arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ( $r=,411$ ;  $p<,01$ ) görülmüştür.

Özetle; meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutları ile okul kültürü ve alt boyutları algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük-orta ve yüksek düzeylerde değişen ilişki olduğu görülmüştür. İlişkinin yönünün pozitif yönde olması bu iki değişkenin birbirlerini doğru orantılı etkilediklerini göstermektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek seviyede ve kuruma duyulan güven boyutundadır. Bu durum meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güvenlerinin en yüksek kuruma duyulan güven boyutunda olduğunu göstermiştir. Bunu yine çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutu izlerken en düşük ortalama yöneticiye duyulan güven boyutundadır. Genel örgütsel güven düzeyi yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri alt boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeydedir ve bu durum olumlu bir durumdur.

Meslek lisesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının en yüksek düzeyde öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri boyutunda ve yüksek düzeydedir. Bunu eğitimsel fırsatlar boyutu yüksek düzeyde ve öğrenci ilişkileri boyutu orta düzeyde izlemiştir. En düşük ortalama ise davranışsal beklentiler boyutunda ve orta düzeydedir. Genel okul kültürü algısı ise yüksek düzeydedir. Okul kültürü algılarının genel olarak yüksek olması olumludur.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet, kıdem e eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği ancak yaş, medeni durum, branş, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaşa göre arkadaşlarına duyulan güven boyutunda 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek, yöneticiye duyulan güven boyutunda 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek, kuruma duyulan güven boyutunda 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek ve genel örgütsel güven algısında 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni duruma göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kuruma duyulan güven ve genel örgütsel güven algılarının evliler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Branşa göre çalışma yöneticiye duyulan güven boyutunda sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Kuruma duyulan güven boyutunda sözel dersler öğretmenleri lehine ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir. Genel örgütsel güven algısında sözel dersler öğretmenleri ve sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sözel ve sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Yöneticiye duyulan güven boyutunda okuldaki öğretmen

sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Kuruma duyulan güven boyutunda öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Genel örgütsel güven algısında öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Örgütsel güven algılarının okuldaki öğrenci sayısına göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 1001 ve üzerindeki okullarda çalışanlar aleyhine düşüktür. Yöneticiye duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Kuruma duyulan güven boyutunda öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar ve 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Genel örgütsel güven algısında öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar ve 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdeme göre farklılık görülmediği ancak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık görülmüştür.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre eğitimsel fırsatlarda kadınların erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaşa göre öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine, eğitimsel fırsatlarda 36-40 yaşlardaki öğretmenler lehine, genel okul kültürü algısında 41-45 yaşlardaki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni duruma göre öğrenci ilişkilerinde, öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde ve eğitimsel fırsatlarda bekarlar lehine yüksektir.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeyine lisans mezunu öğretmenlerin okul kültürü genel algılarının ve alt boyutlarda öğrenci ilişkileri, öğrenci-öğretmen-okul ilişkileri ve eğitimsel fırsatlar boyutlarında lisansüstü mezunlarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Meslek liselerindeki öğretmenlerin okul kültürü algılarının branşa göre davranışsal beklentiler boyutuyla genel okul kültürü algısı sayısal dersler öğretmenleri lehine yüksektir.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre öğrenci ilişkilerinde okuldaki öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde okuldaki öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Davranışsal beklentilerde okuldaki öğretmen sayısı 25 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Eğitimsel fırsatlarda okuldaki

öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Genel okul kültürü algısında okuldaki öğretmen sayısı 26-50 olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının öğrenci ilişkilerinde öğrenci 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Öğrenci-öğretmen-okul ilişkilerinde öğrenci sayısı 201-500 olan okullarda çalışan öğretmenler lehine yüksektir. Davranışsal beklentilerde öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Eğitimsel fırsatlarda öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Genel okul kültürü algısında öğrenci sayısı 201-500 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça okul kültürü algılarının da arttığı ya da öğretmenlerin okul kültürü algıları arttıkça örgütsel güven düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutları ile okul kültürü ve alt boyutları algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük-orta ve yüksek düzeylerde değişen ilişki olduğu görülmüştür. İlişkinin yönünün pozitif yönde olması bu iki değişkenin birbirlerini doğru orantılı etkilediklerini göstermiştir.

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek seviyede ve kuruma duyulan güvenin arkadaşlara duyulan güvenden yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının en düşük seviyede yöneticiye duyulan güven olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Meslek lisesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının çok yüksek düzeye yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yaş ilerledikçe artmamasının neden ya da nedenleri araştırılabilir.
- Bekar öğretmenlerin örgütsel güven algılarının evlilerden daha düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının sözel ve sayısal ders branş öğretmenlerinde daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık göstermesinin sebepleri araştırılabilir.

- Öğretmenlerin okul kültürü algılarının orta yaşlardaki öğretmenlerde daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin okul kültürü algılarının lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarında daha yüksek olmasının sebepleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin okul kültürü algılarının sayısal dersler branş öğretmenleri lehine yüksek olmasının nedenleri derinlemesine görüşme ile araştırılabilir.
- Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven ve okul kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğundan dolayı bu konularda okul yöneticilerine eğitimler verilerek buna dikkat etmeleri konusunda farkındalık oluşturulabilir.

## KAYNAKÇA

- Akoğlu, F. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okullarındaki örgüt kültürü tipleri*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Alireisoğlu, A. (2020). *Liderlik stiline ve liderlik yoğunluğunun örgüt kültürü etkisini incelenmesi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE
- Arslantaş, C. C. & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisine 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*, s.1 (9), 1-13.
- Ayık, A. & Ada, Ş. (2007). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 8(2), 429-446.
- Bağdatlı, F. (2015). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, 6. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 29- 62.
- Bilgiç, A. (2011). Güvenlik ikilemini yeniden düşünmek; güvenlik çalışmalarında yeni bir perspektif. *Uluslararası İlişkiler Dergisi, Özel Sayı: Uluslararası İlişkilerde Temel Kavramları Yeniden Düşünmek*, 123-142.
- Boğa, D. (2018). *Algılanan liderlik tarzları ile örgütsel güven ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul'da bulunan turizm çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(11),1827-1847.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi (2. Baskı)*. Pegem A Yayıncılık.



- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçlar. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 139–150.
- Develioğlu, K. ve Çimen, M., (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, s.4 (2), 141-149.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi
- Er, E. (2019). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Alanya'daki İlk ve Ortaöğretim Kurumları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algularının Örgütsel Güven ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Diyarbakır İli Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdem, F. (2003). *Sosyal Bilimlerde Güven*. Ankara: Vadi Yayıncılık.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. [Yayımlanmamış doktora lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Gaziel, H. H. (1997). Impact of School Culture on Effectiveness of Secondary Schools with Disadvantaged Students. *The Journal of Educational Reseach*, Volume: 90. Number: 5 (310-325).
- Goddard, R. D. Tschannen-Moran, M., & Hoy, M. W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal* (131- 185), 102 (1), 3-17.
- Grossman, D. (2019). *Trust in the Workplace: 6 Steps to Building Trust with Employees*. Retrieved from <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/bid/59619/leadersfollow-these-6-steps-to-build-trust-with-employees-improve-how-you-re-perceive>

- Gülbahar, H. O. (2020). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye-Romanya karşılaştırması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Güleryüz, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gürer, G. T. (2022). *Ortaöğretim kurumlarının örgüt kültürü tipolojisi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hatipoğlu Z. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Hoy, W. K. , Tarter, C. J. ,& Kottkamp, R. B. (1991). *Open school/ healthy schools: Measuring organizational climate*. Sage. London.
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki algıları ve görüşleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kartal, S. E. (2010) “*Genel liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği)*”. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Koşar, D. & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* [Educational Administration: Theory and Practice], 19(4), s.603-627.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Lee, S. K. ve You, K. (2004). Corporate Culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 4(19), 340-359.

- Memduhođlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Moore, D. M. Jr. (2009). Student and faculty perceptions of trust and their relationships to school success measures in an urban school district. *Dissertations, theses, and masters projects*. Paper 1539618717. <https://dx.doi.org/doi:10.25774/w4-nsq0-8w67>
- Özdemir, A.(2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4),411-433
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Özdemir, R. (2019). *Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının iş gören performansı üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özer, N. , Demirtaş, H. Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7 (1) , 103-124.
- Öztürk, Ç. & Aydın, B. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 485 -504.
- Öztürk, N. (2015). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Polat, S. & Tastan, M. (2009). Yükseköğretim öğrencilerinin öğretim elemanlarına güven düzeyi ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4 (2), 558-574.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Rawlins, B.L. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Romero, A.(2018). *Reshaping school culture to maximize student achievement*. East Carolina University, The Facultyof the Department of Educational Leadership, Carolina.
- Rusu, R. Baboş, A. (2015). Organizational trust between institutional and interpersonal trust. *Scientific Bulletin*, 20(2), 55-60. <https://doi.org/10.1515/bsaft-2015-0009>
- Saraç G. (2019). *Okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.

- Shockley-Zalabak, P. Ellis, K. & Winograd, G.(2000). Organizational trust, what it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18, 35-48.
- Sipahi, E. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin siber zorbalık ve akran zorbalığı eğilimlerinin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel güven algılarına etkilerinin incelenmesi: Ankara İli örneği* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Sönmez, M.A. (2006).Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 85-108.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Nobel Yayıncılık.
- Tiryaki, P. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toplu, D. (2010). *Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Ar*
- Tuna, M., Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları dergisi*, s.25 (1), 105-117.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ulucan, B. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2011). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Social Indicators Research*, 100(1), 85–100. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9605-8>
- Yalçın, Z.M. (2020). *Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve öğrenen örgüt algıları*.(Yüksek Lisans Tezi).İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz E (2006) *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Doktora Tezi] Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz E (2006) *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Doktora Tezi] Selçuk Üniversitesi.

- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 567-580
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17): 109-128.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*. Pegem Yayınları.
- Yücel, C. & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zhang, L. (2014). *The Relationship between school climate and faculty trust: An exploration across elementary schools in Shanghai* [Unpublished Doctoral Dissertation]. The University of the Pacific
- Zayim, M. (2010). *Investigating the relationship between primary and secondary level public school teachers' readiness for change and perceived organizational trust* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

## EKLER

## Ek 1: Veri Toplama İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.12.2023-455747



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-16605029-44-90956100

30/11/2023

Konu : Anket Uygulama İzni

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 14.11.2023 tarihli ve 446714 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Murat AKŞİT, "Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/bölçek formlarını ilgi yazı gereği Müdürlüğünüzde bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi mesleki ve teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirlenmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2023/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir denetçi Müdürlüğünüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da etihürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgilî genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği sence raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurumuzu arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
30/11/2023  
Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv. No:1741  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [eh30@meb.gov.tr](mailto:eh30@meb.gov.tr)  
Kop Adresi : [meb@be01.kap.tr](mailto:meb@be01.kap.tr)

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-eh30>  
İlgi için: İlhan ERKOÇ-V.H.K.L. / Saha GELMİŞ-Şaf  
Telefon No : 0 (258) 234 20 99  
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.kocogru.meb.gov.tr/abn/abn-07d9-d43b-33db-bd7b-5980> linki ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.  
Evrak Doğrulama Adresi: <https://turkiye.gov.tr/abn/abn-52565e0d-B5LZHKLH2Y&eS=455747> adresinden yapılabılır.

## Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri

14:44 LTE 49

YÜKSEKLİSANS ÖLÇEK İZİNİ

Gelen kutusu

---

 **ben** 4 Kas  
alıcı:

Değerli hocam merhabalar

Ben Murat AKŞİT

Pamukkale Üniversitesinde yüksek lisans öğrencisiyim. Bilimsel araştırmamda kullanmak üzere geliştirdiğiniz Örgütsel Güven ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin verilmesini saygıyla arz ederim.

---

 **ÇALIŞKAN, Abdullah** 14:40  
alıcı: ben

Tabii ki kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

**Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN**

Toros Üniversitesi

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı

Öğrenme ve Öğretme Koordinatörü

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

Toros Üniversitesi - 45 Evler Kampüsü

Yenişehir / MERSİN

**E-Posta:**





## Ek 3: Ölçekler

Evrak Tarihi ve Sayısı: 08.11.2023-E.446066

## BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda "Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki" başlıklı dönem projesi Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN danışmanlığında Murat AKŞİT tarafından gönüllü katılımcılarla yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan çıkabilirsiniz. Bu formu onaylamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz anlamına gelecektir.

10.201.1.83

3236

9.11.2023

Araştırmayla ilgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü arasındaki ilişki düzeyinin ortaya çıkarılmasıdır

Araştırmanın Nedeni : Dönem Projesi

Süresi : 2023-2024 Güz dönemi

Araştırmanın Yürütüleceği Yer : Denizli Merkez ilçelerinde resmi MTAL'lerde çalışan öğretmenlerdir.

## Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

## Katılımcının (Islak imzası ile)

Adı-Soyadı:  
İmzası:

## Araştırmacının

Adı-Soyadı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN  
e-posta:

Murat AKŞİT

İmzası:



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.11.2023-E.446866

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans" adıyla, Murat AKŞİT tarafından Temmuz-Aralık 2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiyi İncelemek

Araştırmanın Nedeni:  Bilimsel araştırma  Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): 10.201.1.83

Araştırma Uygulaması:  Anket 236  Görüşme

Gözlem 11.2023

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Murat AKŞİT

İletişim Bilgileri

*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.*

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

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.11.2023-E.446888

### ÖLÇEKLER

#### Değerli meslektaşlarım;

Bilimsel bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla siz değerli arkadaşlarımın görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Murat AKŞİT

10.201.1.83 Yüksek Lisans Öğrencisi  
3236  
9.11.2023

#### I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )  
B) Yaş: .....  
C) Kıdem: .....  
D) Medeni Durum: Evli ( ) Bekar ( )  
E) Eğitim Düzeyi: Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
F) Branş: .....  
G) Okuldaki öğretmen sayısı: .....  
H) Okuldaki öğrenci sayısı: .....

#### Örgütsel Güven Ölçeği

	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışma arkadaşlarımın sahip olduğu iş becerilerine güvenirim.					
2. Çalışma arkadaşlarımın özü, sözü birdir.					
3. Çalışma arkadaşlarım fedakârdır, ihtiyacım olduğunda yardım istemekten çekinmem.					
4. Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.					



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.11.2023-E.446866

5 Çalışma arkadaşlarımın bana verdiği sözleri tutacaklarına güvenirim.					
6 Çalışma arkadaşlarım, kendi menfaatleri için bana zarar vermez.					
7 Genel anlamda iş arkadaşlarım oldukça güvenilirdir.					
2. Boyut: Yöneticiye Duyulan Güven					
8. Yöneticimin benim yaptığım işi kontrol edebilecek ve geliştirebilecek bilgisi vardır.					
9 Yöneticim, ihtiyaç duyduğumda yardıma hazırdır.					
10. Yöneticime, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.					
11. Bana karşı kullanmayacağını bildiğim için her türlü düşüncemi yöneticim ile tartışabilirim.					
12 Yöneticimin bana verdiği sözleri tutacağına dair güvenim tamdır.					
3. Boyut: Kuruma Duyulan Güven					
13. Kurumumuzun geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınması hususunda güvenim tamdır.					
14. Bu kurumda her şey yasalara uygun bir şekilde açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur.					
15 Kurum, özlük haklarımızı adil olarak karşılar.					
16 Kurum çalışanlarına her konuda destek olur					
17. Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem.					

## Okul Kültürü Ölçeği

	Yanlış	Sık Sık Yanlış	Bazen Doğru Bazen Yanlış	Sık Sık Doğru	Doğru
Öğrenci İlişkileri Alt Boyutu					
1: Öğrenciler birbirlerine genellikle saygılı bir şekilde ve dürüstçe davranır.					
2. Öğrenciler arkadaş olmasalar bile birbirine yardım eder.					
3. Farklı gruplara dâhil öğrenciler birbirlerine karşı arkadaşçadır.					
4. Öğrenciler birbirine güvenir.					
Öğrenci-Öğretmen/Okul İlişkileri Alt Boyutu					
5. Öğretmenler ve öğrenciler birbirine güvenir.					
6. Öğretmenler genellikle öğrencilere saygılı ve adil davranır.					



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarihi ve Sayısı: 09.11.2023-E.446888

7. Öğretmenler öğrenciler ile gerçekten ilgilenir ve onlara yardım etmek ister.						
8. Öğretmenler ve öğrenciler sorunları açıkça tartışır.						
9. Öğretmenler okul kuralları ile ilgili kararlarda öğrencilere söz hakkı verir.						
10. Bazı kurallar öğretmen ve öğrencilerin birlikte oyları ile belirlenir.						
Davranışsal Beklentiler Alt Boyutu						
11. Hiç kavga olmaz.						
12. Okuldan veya dersten kaçmalar hiç yoktur.						
13. Hırsızlık olayları hiç yaşanmaz.						
14. Okul malına hiç zarar verilmez.						
15. Öğrenciler sigara veya zararlı maddeleri hiç kullanmaz.						
16. Sözlü taciz veya insanları aşağılama hemen hiç yoktur.						
17. Kopya çekme hemen hiç yoktur. 3236						
Eğitsel Fırsatlar Alt Boyutu 9.11.2023						
18. Öğrenciler iyi bir eğitim alır ve çok şey öğrenir.						
19. Öğrenciler daha sorumlu olmayı ve diğer insanlara önem vermeyi öğrenir.						
20. Öğrenciler fikirlerini nasıl açıkça dile getireceklerini öğrenirler.						
21. Öğrencilerin gerçek olaylar/gerçek sorunlar hakkında düşünme fırsatı vardır.						
22. Öğrenciler diğer insanların fikirlerini nasıl daha iyi dinleyeceklerini öğrenir.						
23. Öğrenciler diğer insanların bakış açısından nasıl bakacaklarını öğrenir.						
24. Öğrenciler, konuşmadan/eyleme geçmeden önce durup düşünmeyi öğrenir.						
25. Öğrenciler daha iyi bir gelecek fırsatı yakalar.						



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.