

ISSN 2149-9845

E-ISSN 2636-7807

**TÜRKİYE**  
**DİN EĞİTİMİ**  
**ARAŞTIRMALARI**  
**DERGİSİ**

TURKISH JOURNAL OF RELIGIOUS EDUCATION STUDIES (TJRES)

مجلة بحوث التربية الدينية التركية

Sayı 8 / Number 8

İzmir - 2019

# TÜRKİYE DİN EĞİTİMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

## Turkish Journal of Religious Education Studies

Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları altı ayda bir yayımlanan uluslararası ve hakemli bir dergidir.  
Turkish Journal of Religious Education Studies is an international, peer reviewed and biannual journal.

Sayı/Number 8 • Aralık/December 2019 • ISSN 2149-9845 • E-ISSN 2636-7807

### İmtiyaz Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü / Owner and Chief Executive Officer

Mehmet BAHÇEKAPILI

### Baş Editör / Editor in-Chief

Mustafa USTA

### Sayı Editörü / Editor

Mehmet BAHÇEKAPILI

### Editörler / Editors

Siebre MIEDEMA (VU University Amsterdam)	Christopher G. ELLISON (The University of Texas at San Antonio)
Cemal TOSUN (Ankara Üniversitesi)	Recai DOĞAN (Ankara Üniversitesi)
Muhittin OKUMUŞLAR (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)	Zeki Salih ZENGİN (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Nurullah ALTAŞ (Atatürk Üniversitesi)	Michael NIELSEN (Georgia Southern University)
Ahmet KOÇ (Marmara Üniversitesi)	Friedrich SCHWEITZER (Eberhard Karls Universität Tübingen)
Mehmet BAHÇEKAPILI (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi)	Süleyman AKYÜREK (Erciyes Üniversitesi)
Safınaz ASRİ (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi)	Mohammed DERRADJ (University of Algeria II)
Ednan ASLAN (Universität Wien)	Kenan SEVINÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Zuhal AĞILKAYA ŞAHİN (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi)	Murat Şimşek (Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Recep Emin GÜL, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)	

### Kitap Değerlendirme Editörleri / Book Review Editors

Ahmet GEDİK (İzmir Katip Çelebi Üniversitesi) Hülya HACİSMAİLOĞLU (İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)

### Yayın Kurulu / Editorial Board\*

Zuhal AĞILKAYA ŞAHİN, İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TURKEY)	Ayman AGBARIA, University of Haifa (ISRAEL)
Muhsin AKBAŞ, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)	Süleyman AKYÜREK, Erciyes Üniversitesi (TURKEY)
Ednan ASLAN, Universität Wien (AUSTRIA)	Safınaz ASRİ, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)
Nedim BAHÇEKAPILI, Islamitische Universiteit Europa (HOLLAND)	Mehmet BAHÇEKAPILI, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)
İrfan BAŞKURT, İstanbul Üniversitesi (TURKEY)	Bayraktar BAYRAKLI, Marmara Üniversitesi (TURKEY)
Beza BİLGİN, Ankara Üniversitesi (TURKEY)	Ahmet Ali ÇANAKCI, Balıkesir Üniversitesi (TURKEY)
Mohammed DERRADJ, University of Algeria II (ALGERIA)	Recai DOĞAN – Ankara Üniversitesi (TURKEY)
Christopher G. ELLISON, The University of Texas at San Antonio (USA)	Ahmet GEDİK, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)
Recep Emin GÜL, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)	Hülya HACİSMAİLOĞLU, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)
Michael NIELSEN, Georgia Southern University (USA)	Recep KAYMAKÇAN, Sakarya Üniversitesi (TURKEY)
Ahmet KOÇ, Marmara Üniversitesi (TURKEY)	Mustafa KÖYLÜ, Ondokuz Mayıs Üniversitesi (TURKEY)
Muhiddin OKUMUŞLAR, Necmettin Erbakan Üniversitesi (TURKEY)	Siebre MIEDEMA, VU University Amsterdam (HOLLAND)
Friedrich SCHWEITZER, Eberhard Karls University (GERMANY)	Halil İbrahim ŞENAVCU, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)
Bülent UÇAR, Universität Osnabrück (GERMANY)	Mustafa USTA, Marmara Üniversitesi (TURKEY)
Prof. Dr. Edmunt WEBER, Universität Frankfurt am Main (GERMANY)	Samet YAĞCI (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (TURKEY)

\*Soyadına göre alfabetik sırada / In alphabetical order by surname

### Kapak Tasarımı / Cover Design

Furkan Selçuk Ertargin

### Tasarım / Graphic Design

Mehmet BAHÇEKAPILI - Safınaz ASRİ

### Baskı / Printed By - Baskı Tarihi / Printed Date

Limit Ofset – 29.12.2019



## İNDEKSLER



# İMAM HATİP LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI

Ahmet KOÇ\*

E-mail: ahmet.koc@neu.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6165-4401>

**Citation/©:** Koç, A. (2019). İmam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 8, 27-55.

## Öz

Güven insan ilişkilerinin sürdürülebilmesi için son derece önemli bir unsurdur. Okullar insan ilişkilerinin en yoğun yaşandığı örgütlerin başında gelmektedir. Örgüt içinde güven ilişkileri kurulduğu zaman çalışanların işbirlikçi süreçlere odaklanmaları ve yüksek performanslı takımların oluşturulması daha kolay olmaktadır. Yaklaşık bir asırlık bir geçmişe sahip olan İmam Hatip Liseleri birçok aşamadan geçmiştir. Eğitim süreçleri ve programları dönüşüm geçirdiği gibi öğrenci-veli-öğretmen profili de değişim içinde olmuştur. Bu araştırma İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Araştırma, nicel araştırma yöntemine göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma meslekî yeterlilikleri ve özlük hakları bakımından birbiriyle aynı özelliklere sahip olan fakat çalıştıkları okul türü proje kapsamında olan ve olmayan şeklinde ayrı olan öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırma 2019 yılında İstanbul'daki 22 İmam Hatip Lisesi'nde çalışan 582 öğretmenle yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin yüksek düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları ve proje İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin proje kapsamında olmayan İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bir örgütsel güven hissi yaşadıkları görülmüştür. Müdürün kendi ekibini kurma yetkisinin ve müdürün liderlik özelliklerinin proje okullarının daha fazla örgütsel güvene sahip olmasına sebep olduğu söylenebilir. Ayrıca mevcut okuldaki çalışma süresi arttıkça örgütsel güvenin azaldığı dikkate alınarak rotasyon uygulamasının yerinde olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, İmam Hatip Lisesi, Proje Okulu, Program Çeşitliliği, Liderlik, Takım Çalışması, Rotasyon

---

\* Dr., Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

## ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS OF IMAM HATIP HIGH SCHOOL TEACHERS

### Abstract

Trust is an extremely important element in maintaining human relationships. Schools are one of the organizations with the most intense human relations. When trust relationships are established within the organization, it is easier for employees to focus on collaborative processes and to form high-performance teams. Imam Hatip High Schools, which have a history of nearly a century, have gone through many stages. Educational processes and programs have undergone transformation and the student-parent-teacher profile has changed over time. This study aimed to determine organizational trust levels of Imam Hatip High School teachers. The research was conducted according to the quantitative research method. Our research was conducted with teachers who had the same vocational competence and personal rights but who worked in different schools: project or non-project. The research was conducted in 2019 with 582 teachers working in 22 Imam Hatip High School in Istanbul. According to the results of the research, it is revealed generally that the teachers of Imam Hatip High School have a high level of organizational trust. In addition, it was observed that the teachers of the Project Imam Hatip High School experienced a higher level of organizational trust than the the teachers of the non- Project Imam Hatip High School. It can be said that the authority of the principal to establish his / her team and the leadership characteristics of the principal cause these schools to have more organizational trust. In addition, it can be said that rotation practice is appropriate considering that organizational trust decreases as the duration of work in the current school increases.

**Keywords:** Organizational Trust, Imam Hatip High School, Project School, Program Diversity, Leadership, Team Work, Rotation

### Giriş

#### 1. İmam Hatip Lisesi

İmam-Hatip Liseleri, imamlık, hatiplik ve Kur'an Kursu öğreticiliği gibi dinî hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanlar yetiştirmek üzere ortaöğretim sistemi içinde hem mesleğe hem de yüksek öğretime hazırlayan programların uygulandığı, Milli Eğitim Bakanlığı nezaretinde, meslekî alanda eğitim-öğretim faaliyetini sürdüren bir eğitim-öğretim kurumudur (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Günümüzde İmam Hatip Liseleri (İHL); sağlıklı din eğitiminin verildiği, öğrencileri hem mesleğe hem de yüksek öğrenime hazırlaması yönüyle önemli bir görevi icra etmektedir. İHL'nin niteliğinin artırılması,

İHL'nin birçok açıdan ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Ele alınacak konulardan biri de bu okullardaki yönetici ve öğretmen boyutudur. Bu çalışmada İHL'lerdeki öğretmen ve yöneticilerin yöneticilerine, meslektaşlarına ve kurumlarına karşı yaşadıkları güven duygusu incelenmiştir.

Kuruluşundan bugüne kadar İmam Hatip Liseleri birçok aşamadan geçmiştir. Osmanlı döneminde Medresetü'l Eimme ve'l Huteba adıyla kurulurken, 1924'te İmam Hatip Mektepleri, 1949'da İmam Hatip Kursları olarak devam etmişlerdir. Türkiye'de orta öğretimdeki meslekî din eğitimi yürüten okullar olarak isimlendirilebilecek bu okullar; İmam ve Hatip Mektepleri (1924-1930), İmam-Hatip Okulları (1951-1973), İmam Hatip Liseleri (1973-...) ve Anadolu İmam Hatip Liseleri (1985-...) olmak üzere başlıca dört dönem geçirmiştir. Dönemlerin arasında benzerlikler ve farklılıklar da söz konusudur (Öcal, 2011). 2014 yılından itibaren ise diğer okul türleri içinde olduğu gibi İmam Hatip Liseleri içinde de bazı okullar proje kapsamına alınmış veya proje kapsamında olan yeni İmam Hatip Liseleri açılmıştır. Bu uygulamaya göre İmam Hatip Liseleri'nin bir kısmı süregelen eğitimlerine aynı isimle devam ederken bir kısmı farklı eğitim programları ve yönetsel özellikleri ile Proje İmam Hatip Lisesi ismiyle devam etmektedir (Milli Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6528 Sayılı Kanun, 2014).

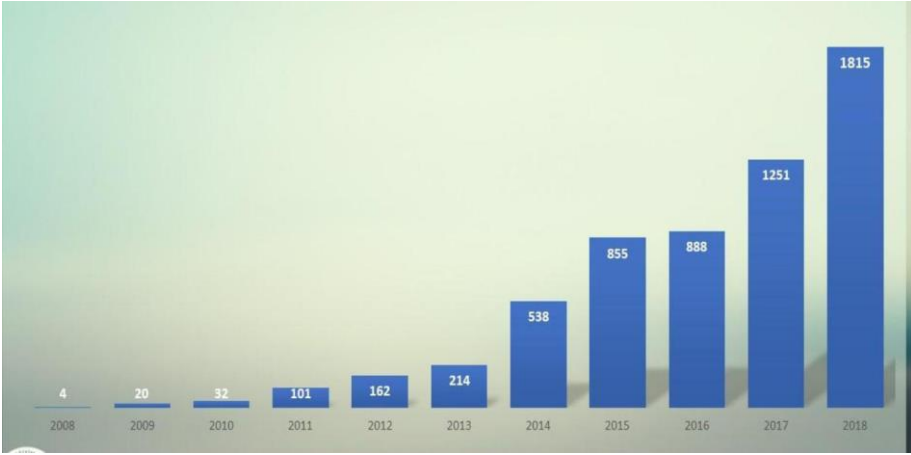
Proje İmam Hatip Liseleri, yurt içinde ve yurt dışında yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapabilen, ulusal veya uluslararası proje yürütebilen imam hatip liseleridir. Bu okulları yönetsel olarak proje kapsamında olmayan diğer İmam Hatip Liseleri'nden ayıran en temel özellik, okul müdürünün öğretmen kadrosunun oluşmasında söz hakkının olmasıdır. Ayrıca bu okullardaki öğretmenlerin aynı okulda en fazla sekiz yıl çalışabilecek olması diğer yönetsel bir farklılık olarak söylenebilir (MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2016).

Proje İHL'nin proje kapsamında olmayan İHL'lerden en önemli farklılıklarından biri de bu okullarda uygulanan program çeşitliliğidir. Program çeşitliliği hem farklı proje İHL'lerinde hem de aynı proje İHL bünyesinde farklı eğitim modellerinin uygulanabilmesine imkân sağlamaktadır. Genel anlamda proje İmam Hatip Liselerinde müfredatın %75'i fen ve sosyal bilimlere ait (kültür) derslerinden, %25'i ise Temel İslam Bilimlerine ait derslerinden oluşmaktadır. Bu genel çerçeve içinde uygulanan program çeşitliliği, öğrencilerin seçtikleri bir alanda kendilerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Program çeşitliliği sayesinde öğrenciler, proje İHL bünyesinde fen bilimleri, sosyal bilimler, ilahiyat, yabancı dil, spor ve sanat alanlarında yoğun bir eğitim görebilmektedir (Din Öğretimi Genel Müdürlüğü [DOGM], 2018).

Proje İHL'lerin yönetsel ve yapısal özellikleri olarak müdürünün kendi kadrosunu kurma yetkisi, öğretmen ve yöneticilerinin en fazla sekiz yıl çalışabilecek olması, akademisyen ve sivil toplum kuruluşlarından oluşan bir danışma kurulunun olması, program çeşitliliğinin

uygulanması gibi yenilikler ile “Bilgi ve Teknoloji Çağı” şeklinde isimlendirilen zamanımızın baş döndürücü ilerlemesine İmam Hatip Liseleri’nin ayak uydurabilmesi, daha üretken ve etkili hale gelmesi hedeflenmektedir. Program çeşitliliği ve yaşayarak öğrenme modeli ile öğrencilerin istedikleri alanda kendilerini geliştirmelerine imkân sağlayan proje İHL’deki TÜBİTAK’a proje başvuru sayısı on yılda 4’ten 1815’e çıkmıştır. Özellikle proje okullarının kurulduğu 2014 yılından itibaren hızlı bir artış görülmektedir. Proje İHL’nin TÜBİTAK proje başvuru sayıları Şekil 1’de verilmiştir:

Şekil 1: İmam Hatip Liselerinin TÜBİTAK’a Başvuru Sayıları (2008-2018 Arası)



Kaynak: (DOGM, 2018)

Ayrıca proje İHL’nin dil projesi uygulayan programlarında, İngilizce, Almanca, İspanyolca, Rusça ve Arapça dillerinden biri birinci yabancı dil diğeri ikinci yabancı dil olarak öğretilir. Eğitim süresince öğrenciler öğrendikleri dilin eğitiminin verildiği ülkelere gönderilir. Fen ve sosyal bilimler projesi uygulanan proje İHL öğrencileri okulda verilen derslere ek olarak, üniversitelerden akademik destek almaktadır. Proje İHL’de ilahiyat alanında eğitim almak isteyen öğrenciler, Temel İslam Bilimlerinde ilave dersler alabilirler. Hafızlık projesi uygulayan proje İHL’de hafızlık yapabilirler. Sanat alanında kendini geliştirmek isteyen öğrenciler bu programın uygulandığı proje İHL’lerde klasik/çağdaş ve musiki sanatlarında uzmanlardan eğitim alabilirler. Spor alanında kendini geliştirmek isteyen öğrenciler ise bu programın uygulandığı proje İHL’lerde çeşitli branşlarda uzman antrenör ve eğitimcilerden ders alabilirler (DOGM, 2018). Bu bilgiler ışığında, İmam Hatip Liseleri’nin bir kısmının proje okulları ile yeni bir değişim yaşadığını söylemek mümkündür. Bu değişim, öğrencilerin ve velilerin yani toplumun beklentileri yönünde cereyan etmektedir. Buna göre paydaşlar, İHL’ni mesleğe hazırlayıcı bir kurum olarak değil yükseköğretim hazırlayan, diğer liselerden farklı olarak da ilâveten dini derslerin verildiği okullar olarak görmektedir. İHL’nin paydaşlarının bu okulları sadece din eğitimi veren bir kurum olarak

değil üniversiteyi kazanmasına imkân sağlayan okullar olarak görmesinin, özellikle meslek derslerine ve mesleki gelişim boyutuna etkileri olumsuz olabilir (Çınar, 2018).

## 2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt içinde adalet duygusunun gelişmiş olması, yöneticilerin çalışanlara destek vermesi, onların isteklerinin sağlanması konusunda hassas olması, çalışanların arasındaki sosyal ilişkilerin istenilen seviyeye getirilerek olumlu bir atmosfer oluşturulması anlamına gelmektedir (Gök, 2011). Örgütsel güven, örgüte duyulan güven ve örgütten alınan destek, örgütün sözlerini tutacağına ve dürüst olacağına duyulan inanç olarak tanımlanmaktadır (A. Yılmaz, 2012). Örgütsel güven kültür temellidir, iletişime dayalıdır, dinamiktir, çok boyutlu ve çok düzeylidir (Mishra & Morrissey, 1990).

Eğitim örgütlerinde örgütsel güven oldukça önemlidir. Çünkü ancak birbiriyle açık iletişim kuran öğretmenler ve yöneticiler arasında güven duygusu oluşabilir. Yöneticiler risk içeren durumlarda dahi öğretmenleri karar sürecine kattığı takdirde, öğretmenlerin hedefleri kurumun hedefleriyle örtüşür hale gelecektir. Bu durum, okulun etkililiğini arttıracaktır. Aynı hedefleri paylaşan kişilerin birbirini tanıması güven duygusunun gelişmesi açısından son derece önemlidir. Bu kişilerin öğrenme ve öğrendiklerini paylaşmaya açık olmaları hedefleri gerçekleştirme sürecinde güvenilir bir ortam yaratarak verimli olmalarını sağlayacaktır (Pars, 2017). Örgütteki güven ortamı, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşarak başarı sağlamasını olumlu yönde etkilemektedir (Altınay, Dagli, & Altınay, 2017).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel güvenin, yöneticiye duyulan güven, çalışanlar arası güven ve örgüte duyulan güven olmak üzere üç başlık altında ele alınabileceği düşünülmektedir (Karabekir, Akçay, & Özhasar, 2016). Bu üç boyut birbirinden farklı gözükse bile birbirleriyle bağlantılı durumdadırlar. Bir çalışan, yöneticisine güvenirken örgüte güvenmeyebilir. Çalışanların örgüte güveni, örgüt içerisinde çalışanların katkıları dikkate alınmadığında ya da ödüllendirilmediğinde değişebilir. Bir çalışanın aynı zamanda hem örgüte hem de yöneticiye güvenmesi de mümkün olabilir. Öte yandan çalışan, yöneticiyi örgütün bir temsilcisi olarak görebilir ve yöneticiye duyulan güveni örgüte doğru genişletebilir (Gök, 2011).

Örgüt içerisinde yönetime duyulan güven arttıkça personelin kararlara katılımında, iş doyumunda, performansında, örgütsel bağlılığında, uzlaşma arayışlarında, verimliliğinde, örgüte bağlılığında artışlar, örgüt içi çatışmalarında ve işten ayrılmalarında azalmalar gözlenmektedir (İnan & Çelik, 2018; Topaloğlu, 2010). Bundan dolayı örgütsel güvenin oluşmasında ve sürdürülmesinde yöneticiye büyük rol düştüğünü söyleyebiliriz. Çalışanı örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirecek olan, örgüt içerisinde hiyerarşik kontrol mekanizmasını azaltıp içsel kontrol mekanizmasını oluşturacak ve bunların sonucu olarak çalışanın örgüte güvenini sağlayacak, arttıracak ve sürdürecektir olan en önemli faktörün yöneticiler olduğunu söyleyebiliriz (Uygur, 2018; Bastas & Öztuğ, 2012). Öğretmenler, yöneticilerinde, paylaşım, işbirliği içinde çalışma, sevgi ve saygı, empati, hoşgörü, şeffaflık,



doğruluk, içtenlik ve tutarlı davranış gibi nitelikleri aradıklarını belirtmektedirler (Karasel, Altınay, Altınay, & Dagli, 2018). Bununla birlikte tüm taraflar güvenli bir örgütsel ortam oluşturmak için birlikte çalışabilmelidir. Gerçekçi beklentiler belirlemek, uygulayıcıların iş talepleri ve örgütsel kaynaklar arasındaki dengeyi anlamak örgütsel güvenin oluşması için önemlidir (Jiang & Shen, 2018). Okullarda güvenin oluşmasında hem öğretmenlere hem yöneticilere karşılıklı sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenler değişime açık olmalı, eleştirileri kabullenebilmeli, hatalarından ders çıkarabilmeli; yöneticiler okul ortamında güven duygusunu zedelemeyen iş ve işlemleri yürütmeli, yeni durumlarda kararı örgüt olarak beraberce almalı, sürece öğretmenleri de katarak verimlilik ve etkililiği artırmalıdır (Pars, 2017).

Çalışma arkadaşında aranan en önemli özellik, güvendir. Günün büyük bir bölümünde beraber mesai harcadığı meslektaşlarına güvenen kişi, onun kendisine karşı dürüst olacağına, kendisi için kötü düşünmeyeceğine, ona zarar vermeyeceğine ve her türlü bilgiyi kendisiyle paylaşacağına inanma duygusu içindedir (Aksoy, 2020). Kısaca, çalışma arkadaşının özü sözü bir, dürüst, adil, güven veren davranışlar göstereceğine dair beklentisi vardır (İslamoğlu, Birsal, & Börü, 2007). Eğitim örgütlerine bakıldığında ise öğretmenler günün büyük bir bölümünü beraber geçirdiği diğer öğretmen arkadaşlarına güvenmez, onların verdiği sözlere inanmaz, onlardan şüphe duymaz, onlarla paylaştıkları sözleri başkalarıyla paylaşmayacaklarına dair beklenti içinde olması ve aralarındaki ilişkinin her zaman tutarlı olacağını düşünmesi meslektaşına güven duygusunu yansıtmaktadır (K. Yılmaz, 2009). Çalışanlar fiziksel yakınlık, sosyal ihtiyaçlar, öz saygı ve güven gibi konular nedeniyle birtakım gruplara katılırlar. Grup içerisinde yer alan bireylerin hareket noktası “biz ruhu” dur. Güven “biz ruhu”nun oluşmasını ve devam etmesini sağlayan en önemli faktördür. Karşılıklı güvenin sağlanmadığı grupların ortak hedefler doğrultusunda hareket etmesi mümkün değildir (Topaloğlu, 2010).

Örgüt içerisinde güven ortamının yaratılmasını etkileyen birtakım faktörler yer almaktadır. Bu faktörler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar: “örgütsel adalet”, “örgütsel destek”, “iletişim”dir. Örgüt içerisinde adalet algısı arttıkça örgütte güven algısı da artacaktır. Örgütsel destek, personelin gösterdiği faaliyetler sonucu örgüte katkılarının görülmesi, örgütün personelin iyiliğine yönelik faaliyetler göstermesi ve personelin bu durumun farkında olmasıdır. Örneğin ücretli fazla mesai uygulaması ve meslekî gelişime yönelik eğitimlere erişim kolaylığı örgütsel güveni arttırmaktadır (Brown, Gray, McHardy, & Taylor, 2015). Verilen bu destek personelin örgüte duyduğu güveni artırır. Örgüte duyulan güvene etki eden bir diğer faktör ise iç-dış iletişime ve etkili iletişim stratejilerine verilen önemdir (Jiang & Shen, 2018). Örgüt içerisinde hem yatay hem dikey ilişkide şeffaflık sağlanmalıdır. İletişimin kalitesi arttıkça örgütsel güven düzeyi de artacaktır (Sağır & Parlak, 2018; Terekli, 2010). Ayrıca örgüt içi insan kaynakları uygulamaları güveni artırıcı yönde olmalıdır. Adil biçimde uygulanacak işe alma, terfi, disiplin, kariyer geliştirme ve ödüllendirme vb. insan kaynakları fonksiyonları örgüt içerisinde güven

ortamının oluşturulmasını ve güvensizliğin ortadan kaldırılmasını sağlar (Önder & Yavuz, 2019; Molla, 2011).

### 3. YÖNTEM

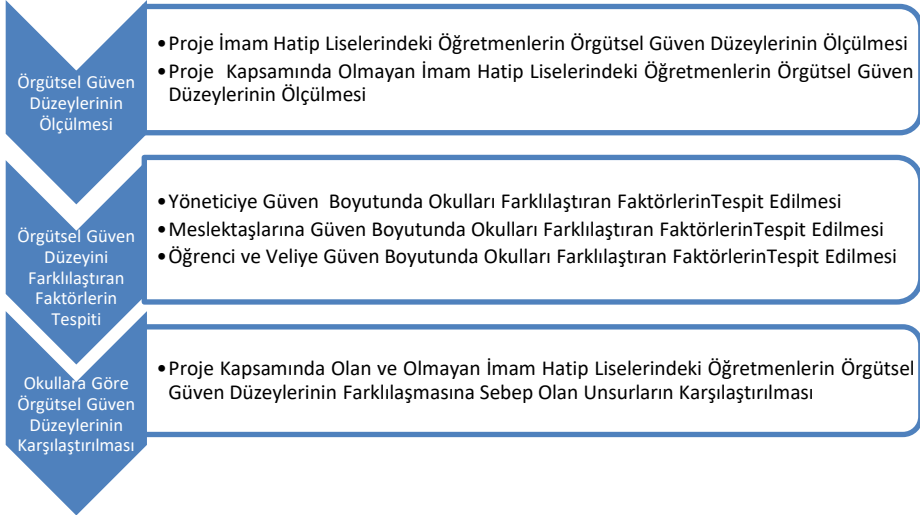
#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Araştırma, nicel araştırma yöntemine göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusu olan okullardaki öğretmenlere yönelik karşılaştırma türü ilişkisel tarama yolu ile durum tespiti yapılmıştır. Tarama modeli geçmişteki veya mevcut durumu var olduğu şekliyle betimleyen araştırma modelleridir (Karasar, 2004).

Araştırma meslekî yeterlilikleri ve özlük hakları bakımından birbiriyle aynı özelliklere sahip olan fakat çalıştıkları okul türü proje kapsamında olan ve olmayan şeklinde ayrı olan öğretmenlerle yapılmıştır. Proje İHL'deki öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, proje kapsamında olmayan İHL'deki öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada öncelikle proje İHL'nin yapısal ve yönetsel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine olumlu yansıtıp/yansımadığı tespit edilmiştir. Ardından proje kapsamında olmayan İHL'lerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri tespit edilmiş ve aralarında bir karşılaştırma yapılmıştır. Araştırma modeli Şekil 2'de görülebilmektedir:

Şekil 2. Araştırma Modeli



### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019 yılında İstanbul'da bulunan tüm İHL'ler oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre İstanbul'daki İHL'lerde toplam 8026 yönetici ve öğretmen görev yapmaktadır.

İstanbul'daki proje kapsamındaki 55 AİHL'den rastgele seçilen 14 okul ve proje kapsamında olmayan 128 AİHL'den rastgele seçilen 8 okul ve bu okullarda çalışan toplam 582 yönetici ve öğretmen araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem grubunun evreni temsil gücünü hesaplamada .95 güven düzeyi ve .05 sapma miktarı olarak kabul edilmiştir. Yapılan işlem sonucunda bu çalışmanın 8026 birimlik olan evreni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 370 olarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Elde edilen bu sonuca göre araştırmadaki 582 birimden oluşan örneklemin, çalışma evrenini temsil gücü için yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmada, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, evrendeki alt grupları belirleyip bu grupların evren büyüklüğü içindeki oranları ile örnekleme temsil edilmesini sağlamayı amaçlar (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008). Araştırma evreni tabakalı örnekleme yöntemi ile okul türü düzeyinde iki tabakaya (proje kapsamında olan AİHL ve proje kapsamında olmayan AİHL) ayrılmıştır. Sonrasında tabakaların evren içindeki oranları dikkate alınarak her bir okul türünden örnekleme dâhil edilecek okul ve öğretmen sayısı belirlenmiştir. Bununla birlikte belirlenen tabakalardan hangi okulların ve öğretmenlerin dâhil edileceği basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008). Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişken	N	%
Okul Türü	Proje İHL	361	62
	Proje olmayan İHL	221	38
Görev	Öğretmen	547	93,9
	Yönetici	35	6,1
Cinsiyet	Kadın	345	59,2
	Erkek	237	40,8
Yaş	20-24	15	2,6
	25-29	112	19,2
	30-34	107	18,3
	35-39	110	18,9

Koç, İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları

	40-44	118	20,2
	45+	120	20,8
Eğitim Durumu	Lisans	455	78,1
	Yüksek lisans	122	20,9
	Doktora	5	1
Branş	Türkçe	9	1,6
	Türk Dili ve Edebiyatı	60	10,3
	Tarih	32	5,4
	Coğrafya	24	4,1
	Matematik	94	16,2
	Fen Bilgisi	14	2,4
	Fizik	13	2,3
	Kimya	14	2,4
	Biyoloji	13	2,3
	Felsefe	19	3,3
	İngilizce	42	7,1
	Beden Eğitimi	12	2,1
	Müzik	7	1,2
	Bilişim Teknolojileri	6	1,1
	Rehber	15	2,6
	Arapça	14	2,4
	DİKAB	26	4,4
	İHL Meslek Dersleri	159	27,2
	Sosyal Bilgiler	9	1,6
	MEB'deki hizmet süresi	1-9	285
10-19		217	37,3
20 ve üstü		80	13,8
Mevcut okuldaki çalışma süresi	1-5	429	73,7
	6-10	130	22,3
	11 ve üstü	23	4
TOPLAM		582	%100

### 3.3. Problem

Örgüt içerisinde güven ortamı sağlanmadan örgütün hedeflerine ulaşması ve varlığını devam ettirebilmesi mümkün olmaz. İnsan ilişkilerinin temeli olan güven, insanı merkez alan günümüz örgütlerinin hayatta kalmalarında ve devamlılığında önem arz etmektedir. Bu açıdan kuruluşu yüzyılı bulan İmam hatip liselerinin devamlılığında önemli faktörlerden biri olan okuldaki güven ortamının incelendiği bu çalışma kıymetli gözükmetedir. Ayrıca proje İHL'lerdeki okul müdürünün kendi takımını kurma yetkisinin ve öğretmenlerin en fazla sekiz yıl aynı okulda çalışabilecek olmasının okuldaki güven ortamına nasıl yansıdığını ölçmek eğitim yönetimi açısından da oldukça önemlidir. Çalışmanın giriş bölümünde belirtildiği üzere proje kapsamında olan İHL'ler, yönetim yapısı ve program çeşitliliği açısından proje kapsamında olmayan İHL'lerden farklı özellikler taşımaktadır. Özellikle bu çalışmada; proje İHL'lerde müdürün kendi ekibini kurmasının, öğretmenlerin en fazla sekiz yıl çalışabiliyor olmasının, öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel güven düzeylerine yaptığı etki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmamanın problem cümlesi: "Yönetici ve öğretmenler örgütsel güven açısından İHL'leri nasıl algılamaktadırlar?" şeklindedir.

Araştırmamanın alt problemleri şunlardır:

1. İHL öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine yönelik algıları hangi düzeydedir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre proje İHL ile proje kapsamında olmayan İHL arasında güven düzeyi açısından bir fark var mıdır?
3. Okulunun güven düzeylerine yönelik yönetici ve öğretmenlerin algıları;
  - a. Görev
  - b. Yaş
  - c. Cinsiyet
  - d. Eğitim durumu
  - e. Branş
  - f. Kıdem
  - g. Okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? Proje okulunun yapısal ve yönetsel özelliklerinin öğretmenlerin güven düzeylerine etkisi nasıl olmuştur?
4. Okul müdürünün liderlik özelliklerinin öğretmenlerin güven düzeyi algılarındaki rolü nedir?

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Yılmaz'ın (2006) hazırlamış olduğu "Örgütsel Güven Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel güveni ölçmek için Yılmaz'ın (2006) oluşturduğu bu ölçek üç boyuttan oluşmaktadır:

- Yöneticiye güven boyutunda 7 madde (1, 5, 9, 10, 12, 15, 17)
- Meslektaşına güven boyutunda 8 madde (2, 6, 7, 8, 13, 16, 21, 22)
- Paydaşlara güven (öğrenci- veliye güven) boyutunda 7 madde (3, 4, 11, 14, 18, 19, 20)

olmak üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha Katsayısı boyutlar için yöneticiye güven boyutunda .89, meslektaşlara güven boyutunda .87, paydaşlara güven boyutunda (öğrenci-veli) .82 ve ölçeğin geneli için ise .92 bulunmuştur (K. Yılmaz, 2006).

### 3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci 02/06/2019 ile 27/06/2019 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Daha önce uygulama izni alınan veri toplama aracının uygulanması için okul yönetimleri ile işbirliği yapılarak okulların uygun gün ve saatleri tespit edilmiştir. Ölçekler katılımcılara okullarında ziyaret edilerek dağıtılmış, izin ve onayları alındıktan sonra uygulanmıştır.

### 3.6. Verilerin Analizi

İstatistiksel analiz için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının tespit edilmesinde aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Araştırmada tüm alt problemlerin özellikleriyle uyumlu istatistiksel metotlar uygulanmıştır. İlk olarak verilerin güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .92 olarak tespit edilmiştir. Bu yükseklikteki bir değer, çalışmanın güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Grup sayısı iki olan demografik faktörler arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla t testi kullanılmıştır. Grup sayısı ikiden çok olan öğelerin ilk olarak sorulara verdikleri cevaplar bakımından homojen dağılıp dağılmadıklarını tespit etmek amacıyla Levene testi kullanılmıştır. Homojen dağılan gruplarda Anova testi kullanılarak gruplar arasında farklılığın 0.05 (%95) anlamlılık seviyesinde olup olmadığı incelenmiştir. Anlamlı farklılık tespit edilen gruplarda hangi grupların diğerlerinden ayrıştığını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Homojen dağılım göstermeyen gruplarda ise farklılık testi olarak Anova testinin alternatifi olan Brown-Forsyth testi kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

##### 4.1. İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene Yönelik Algıları

Aynı hedefleri paylaşan kişilerin birbirine güven duygusunun gelişmesi son derece önemlidir. Okulların hedeflerini gerçekleştirme sürecinde güvenilir bir ortam yaratması öğretmenlerin de daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Bu durum, okulun etkililiğini arttıracaktır. İHL açısından örgütsel güvenin tüm paydaşların beklentilerini karşılamak için kilit bir role sahip olduğu söylenebilir. Araştırma sonucuna göre İHL'nin beklentileri karşılayabilecek örgütsel güven düzeyinde olduğu görülmektedir. İHL öğretmenlerinin örgütsel güvene yönelik algı düzeyleri Tablo 2'de gösterilmiştir:

Tablo 2. İHL Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeyleri

Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Güven Düzeyi
İmam Hatip Lisesi	582	4,01	0,687	Yüksek

Tablodaki verilere göre İHL öğretmenleri yüksek düzeyde bir örgütsel güvene sahiptirler. ( $\chi=4,01$ ) puan yüksek düzeyde bir örgütsel güveni; 0,687 standart sapma değeri ise tutarlı bir sonucu ortaya koymaktadır. Ancak diğer alt problemler ile ilgili bulgularda ifade edileceği gibi okul türlerine göre örgütsel güvene yönelik algı düzeyleri ve örgütsel güven boyutları arasında homojen bir dağılım söz konusu değildir.

##### 4.2. İmam Hatip Liseleri'nin Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmamızın ikinci alt problemi proje İHL ile proje kapsamında olmayan İHL öğretmenlerinin örgütsel güvene yönelik algı düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlemek için uygulanan Levene testi ve t testi sonuçlarına göre grupların bütün sorulara 0.05 anlamlılık düzeyinde farklı cevap verdiği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre faktörler bazında örgütsel güven düzeyleri Tablo 3'de gösterilmiştir:

Tablo 3. İHL'nin Okul Türlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeyleri

Faktör	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Güven Düzeyi
Yöneticiye Güven Boyutu	Proje İHL	361	4,50*	0,57	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,18*	0,86	Yüksek
Meslektaşla Güven Boyutu	Proje İHL	361	4,22*	0,61	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,82*	0,74	Yüksek

Öğrenci ve Veliye Güven Boyutu	Proje İHL	361	3,98*	0,62	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,38*	0,73	Orta

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Proje İHL’de çalışan öğretmenler okullarında yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarında çok yüksek düzeyde, öğrenciye ve veliye güven boyutunda ise yüksek düzeyde bir örgütsel güven duymaktadırlar. Standart sapma değerleri göz önüne alındığında birbirine yakın değerler olmakla birlikte yöneticiye güven boyutu proje İHL için en homojen dağılım gösteren boyuttur. Buna göre öğretmenlerin yöneticiye güven boyutu ile ilgili düşünceleri üç boyut içindeki en tutarlı sonuçları vermektedir. Proje İHL’deki öğretmenler okul yöneticilerine çok yüksek düzeyde güvenmektedirler. En güvenli görülen boyut yönetici boyutudur. Öğretmenler yönetici boyutunun ardından iş arkadaşları olan öğretmenlere yönelik çok yüksek düzeyde bir güvene sahiptirler.

Proje kapsamında olmayan İHL’de çalışan öğretmenler okullarında yöneticiye güven ve öğretmene güven boyutlarında yüksek düzeyde, öğrenciye ve veliye güven boyutunda ise orta düzeyde bir örgütsel güven duymaktadırlar. Standart sapma değerleri göz önüne alındığında yöneticiye güven boyutu en heterojen boyuttur. Buna göre öğretmenlerin yöneticiye güven boyutu ile ilgili düşünceleri üç boyut içindeki en farklı sonuçları verebilir. Bunun sebebi olarak öğretmenlerin yöneticileri ile olan kişisel ilişkileri gösterilebilir. Proje kapsamında olmayan İHL’deki öğretmenler okullarında ilk iki boyutta yüksek düzeyde bir örgütsel güven hissederlerken, öğrenciye ve veliye güven boyutunda ise orta düzeyde bir güven hissine sahiptirler. Örgütsel güven boyutları içinde yöneticiye güven boyutunun daha yüksek olduğu görülse de standart sapma değerleri göz önünde bulundurulduğu takdirde en yüksek değeri taşıdığını söylemek zorlaşmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre proje İHL proje kapsamında olmayan İHL ile karşılaştırıldığında katılımcılar, her faktör boyutunda proje İHL’nin daha yüksek düzeyde örgütsel güven ortamına sahip olduğunu düşünmektedirler.

### 4.3. Demografik Özelliklerin Öğretmenlerin Örgütsel Güvene Yönelik Algılarına Etkisi

Okulundaki örgütsel güven düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları üzerinde demografik özelliklerin değişikliğe yol açıp açmadığının belirlenmesi araştırmamızın üçüncü alt problemini oluşturmaktadır.

#### 4.3.1. Görev türü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında görev türlerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçlarına göre yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Görev türlerine göre güven düzeyi ile ilgili öğretmen ve yöneticilerin görüşleri Tablo 4’de verilmiştir:



Tablo 4. Görev Türlerine Göre Öğretmenlerin Güven Düzeyleri

Faktör	Görev Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Güven Düzeyi
Yöneticiye Güven Boyutu	Yönetici	35	4,62*	0,67	Çok Yüksek
	Öğretmen	547	4,38*	0,71	Çok Yüksek
Meslektaşına Güven Boyutu	Yönetici	35	4,26*	0,51	Çok Yüksek
	Öğretmen	547	4,05*	0,70	Yüksek
Öğrenci ve Veliye Güven Boyutu	Yönetici	35	3,93	0,57	Yüksek
	Öğretmen	547	3,78	0,72	Yüksek

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Araştırma bulgularına göre yöneticiler, kendileri gibi okul yöneticilerine çok yüksek düzeyde güven duymakta iken; öğretmenler ise okul yöneticilerine biraz daha alt düzeyde güven duymaktadırlar. Diğer anlamlı farklılık görülen meslektaşına güven boyutunda ise yöneticiler, öğretmenlere çok yüksek düzeyde güven duymakta iken; öğretmenler ise kendileri gibi öğretmenlere bir alt düzeyde güven duymaktadırlar. Buna göre yöneticilerin hem yöneticilere güven hem de öğretmenlere güven boyutunda daha yüksek bir güven hissettikleri görülmektedir. Öğrenci ve veliye güven boyutunda ise yönetici ve öğretmenlerin aynı düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları görülmektedir.

#### 4.3.2. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeninin yöneticiye güven boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Cinsiyetlerine göre güven düzeyi ile ilgili öğretmen ve yöneticilerin görüşleri Tablo 5’de verilmiştir:

Tablo 5. Cinsiyetlerine Göre Öğretmenlerin Güven Düzeyleri

Faktör	Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Güven Düzeyi
Yöneticiye Güven Boyutu	Erkek	345	4,49*	0,66	Çok Yüksek
	Kadın	237	4,33*	0,73	Çok Yüksek
Meslektaşına Güven Boyutu	Erkek	345	4,12	0,68	Yüksek
	Kadın	237	4,03	0,70	Yüksek

Öğrenci ve Veliye Güven Boyutu	Erkek	345	3,82	0,71	Yüksek
	Kadın	237	3,77	0,71	Yüksek

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Araştırma sonuçlarına göre erkekler, yöneticiye güven boyutunda çok yüksek düzeyde bir güvene sahip iken; öğretmenler ise aynı boyutta biraz daha alt düzeyde güvene sahiptirler. Standart sapma değerleri de dikkate alındığında erkeklerin yöneticilere daha yüksek bir güven duydukları söylenebilir.

#### 4.3.3. Yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında yaşlarına göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene, Anova, Brown-Forsyth ve Tukey HSD testi sonuçlarına göre 25-29 yaş grubuyla 35-39 yaş grubu öğretmenler arasında, yöneticiye güven boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bunu gösteren sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir:

Tablo 6. Yaşlarına Göre Öğretmenlerin Güven Düzeyleri

Faktör	Yaş	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Güven Düzeyi
Yöneticiye Güven Boyutu	25-29	112	4,18*	0,90	Yüksek
	35-39	110	4,57*	0,53	Çok Yüksek
Meslektaşaya Güven Boyutu	25-29	112	3,98	0,84	Yüksek
	35-39	110	4,17	0,68	Yüksek
Öğrenci ve Veliye Güven Boyutu	25-29	112	3,68	0,82	Yüksek
	35-39	110	3,86	0,73	Yüksek

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Araştırma sonuçlarına göre 35-39 yaş arası öğretmenler, yöneticiye güven boyutunda çok yüksek düzeyde bir güvene sahip iken; 25-29 yaş arası öğretmenler ise aynı boyutta bir alt düzeyde yüksek düzeyde güvene sahiptirler. Diğer boyutlarda ise öğretmenler yaşlarına göre değerlendirildiğinde aynı düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları görülmektedir.

#### 4.3.4. Eğitim durumunun öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında eğitim durumlarına göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçlarına göre eğitim durumunun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre eğitim durumunun öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşlerini etkilemediği ifade edilebilir.

#### 4.3.5. Branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında branşlarına göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene ve Brown-Forsyth testi sonuçlarına göre branş değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşlerini etkilemediği ifade edilebilir.

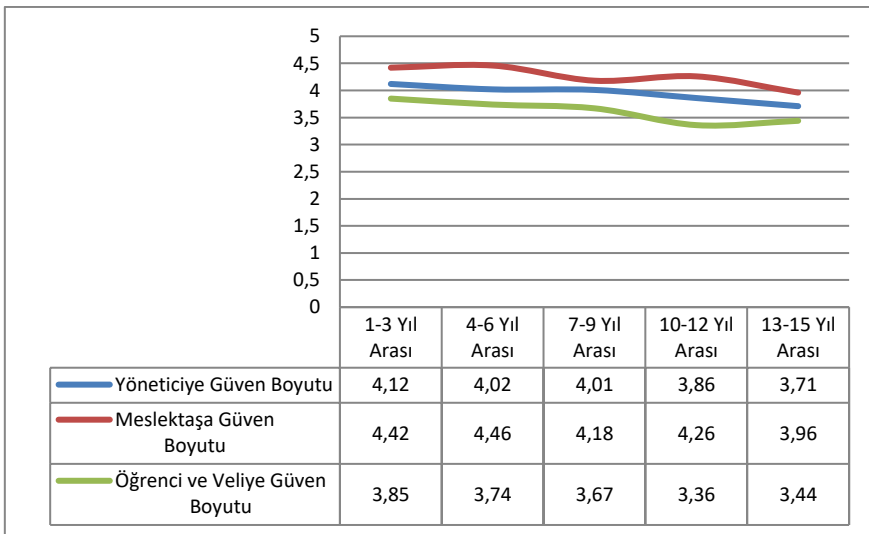
#### 4.3.6. Kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene, Anova ve Brown-Forsyth testi sonuçlarına göre kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşlerini etkilemediği ifade edilebilir.

#### 4.3.7 Mevcut okulundaki çalışma süresinin öğretmenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarında mevcut okulundaki çalışma süresine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Levene, Anova, Brown-Forsyth ve Tukey HSD testi sonuçlarına göre mevcut okulundaki çalışma süresinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bununla birlikte mevcut okulundaki çalışma süresi ile öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşleri arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yani aynı okulda çalışma süresi arttıkça örgütsel güvene yönelik algı tüm boyutlarda zayıflamaktadır. Bunu gösteren grafik Şekil 3'de verilmiştir:

Şekil 3. Aynı Okulda Çalışma Süresinin Öğretmenlerin Örgütsel Güvene Yönelik Görüşlerine Yansıması



Öğretmenin okulda çalışmaya başladığı yıldan itibaren okulundaki örgütsel güvene yönelik algısında tüm boyutlarda aşağı yönelimli bir seyir söz konusudur. İlk üç yılında çok yüksek ve yüksek olarak görülen algı, özellikle onuncu yıldan sonra düşüş göstererek yüksek ve orta düzeydeki algılara dönüşmektedir. Mevcut okulundaki çalışma süresi ve örgütsel güvene yönelik algı arasındaki ilişki incelendiğinde çalışma süresi arttıkça örgütsel güvene yönelik algının tüm boyutlarda düştüğü görülmektedir. Bu sonuçlara göre aynı okulda çalışma süresi ile örgütsel güven hissini tüm boyutları arasında negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

#### **4.4. Proje Okullarının Yapısal ve Yönetimsel Özelliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeylerine Etkisi**

Yapılan araştırma neticesinde proje kapsamında olan İHL'ler ve proje kapsamında olmayan İHL'lerdeki öğretmenlerin ölçeğin bütün boyutlarında verdikleri cevapların %95 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Genel olarak bu alt problem için proje okulunun yapısal ve yönetimsel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarına önemli ölçüde etkisi olduğu ifade edilebilir. Okul türüne göre verilen cevaplar yöneticiye güven boyutunun 1, 5, 9, 12 ve 15. sorularında; meslektaşına güven boyutunun 8, 13, 16, 21 ve 22. sorularında; öğrenci ve veliye güven boyutunun 3, 4, 11, 18 ve 19. sorularında homojenlik göstermemektedir. Anlamlılık dereceleri ise bütün sorularda 0.000 çıkmıştır. Ölçekteki sorulara verdikleri puanları ve aralarındaki anlamlı farkları dikkate alarak öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşleri okul türlerine göre değerlendirildiğinde proje İHL'lerde çalışan öğretmenlerin dört sebepten dolayı örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunlar;

1. Okulda oluşan takım çalışması ve ekip ruhunun örgütsel güvene katkısı
2. Okuldaki çalışanlar arasında var olan tutarlı ilişkinin örgütsel güvene katkısı
3. Okulun diğer paydaşlarının (öğrenci ve veli) desteğinin ve güvenilirliğinin örgütsel güvene katkısı
4. Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin örgütsel güvene olan katkısı

##### **4.4.1. Okulda oluşan ekip ruhunun örgütsel güvene yönelik algıya katkısı**

Proje İHL'lerdeki takım çalışması ve oluşan ekip ruhu, bu okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttıran sebeplerin başında gelmektedir. Çünkü proje okullarında okul müdürünün öğretmen kadrosunu şekillendirmeye yetkilendirilmesi neticesinde birbiriyle daha uyumlu ve birbirine daha güven duyan bir ekip oluştuğu görülmektedir. Örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarındaki ilgili altı soru ve bu sorulara iki okul türündeki öğretmenlerin cevapları Tablo 7'de verilmiştir:

Tablo 7. Okuldaki Takım Çalışmasının Öğretmenlerin Örgütsel Güvene Yönelik Algısına Katkısı

Örgütsel Güven Düzeyi Maddesi	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Güven Düzeyi
Okulumun müdürüne güvenirim.	Proje İHL	361	4,58*	0,680	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,29*	0,996	Çok Yüksek
Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.	Proje İHL	361	4,36*	0,673	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,03*	0,817	Yüksek
Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.	Proje İHL	361	4,38*	0,766	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,06*	0,821	Yüksek
Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.	Proje İHL	361	4,12*	0,862	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,74*	0,984	Yüksek
Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.	Proje İHL	361	4,15*	0,823	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,73*	0,955	Yüksek
Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	Proje İHL	361	3,86*	1,004	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,16*	1,097	Orta

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Tablodaki verilere göre proje İHL’lerde okul müdürüne ve meslektaşlara duyulan güvenin çok yüksek düzeyde, öğretmenlerin birbirine olan bağlılıkları ve birbirlerine karşı açık ve şeffaf olmalarının da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Aynı maddelere proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri daha düşük düzeyde puanlarla ve bir kısmını da bir alt düzeyde değerlendirmişlerdir. Bu sonuçlar örgütsel güven düzeyinin artmasında öğretmen kadrosunun müdürün etrafında ve onun isteklerine göre şekillenmesinin payı olduğunu göstermektedir.

Proje İHL öğretmenleri en yüksek puanlardan birini –“okul müdürüne güvenirim”- sorusuna vermişlerdir. Ayrıca proje İHL öğretmenleri ile proje kapsamında olmayan İHL öğretmenlerinin verdikleri puanlar arasındaki en yüksek ve anlamlı düzeydeki fark – “öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım”- sorusu olduğu görülmüştür. Proje İHL öğretmenleri bu soruya yüksek düzeyde bir güven duyduklarını ifade ederlerken; proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri ise orta düzeyde bir güven duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar müdürün oluşturduğu takımın hem okul yöneticilerine hem de birbirlerine daha fazla güven duyduğunu göstermektedir.

#### 4.4.2. Çalışanlar arasındaki tutarlı ilişkinin örgütsel güvene yönelik algı düzeyine katkısı

Örgütsel güven ölçeğinde yer alan çalışanlar arasındaki ilişkilerin tutarlılığı ile ilgili maddelere her iki okul türündeki öğretmenlerin anlamlı düzeyde farklı cevaplar vermiş olmaları, proje İHL’lerdeki yüksek örgütsel güvenin sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir. Yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarındaki ilgili üç soru ve bu sorulara iki okul türündeki öğretmenlerin cevapları Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8. Çalışanlar Arasındaki Tutarlı İlişkinin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeyine Katkısı

Örgütsel Güven Düzeyi Maddesi	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Güven Düzeyi
Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.	Proje İHL	361	4,34*	0,791	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,00*	1,006	Yüksek
Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.	Proje İHL	361	4,56*	0,632	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,30*	0,889	Çok Yüksek
Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.	Proje İHL	361	4,21*	0,768	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,74*	0,945	Yüksek

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Çalışanların birbirine güven duymalarını etkileyen en önemli unsurlarından biri aralarındaki ilişkinin tutarlılığıdır. Proje İHL ile proje kapsamında olmayan İHL bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticiye güven ve meslektaşına güven boyutlarında farklılığın olduğu sonuçlarda görülmektedir. Yöneticiye güven boyutundaki –“Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır”- maddesini proje İHL öğretmenleri çok yüksek düzeyde değerlendirirlerken, proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Meslektaşına güven boyutundaki –“Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır”- maddesi iki okul türündeki öğretmenler arasında en yüksek düzeydeki farklılığın olduğu sorulardan biri olmuştur. Proje İHL öğretmenleri bu maddeyi çok yüksek düzeyde değerlendirirlerken, proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Bu sonuca göre proje İHL’lerin yönetsel özellikleri örgütsel güvene pozitif yönde etki etmektedir.

#### 4.4.3. Paydaşların (öğrenci ve veli) güvenirliliğinin ve desteğinin örgütsel güvene yönelik algı düzeyine katkısı

Okulun yönetici ve öğretmen dışındaki paydaşlarının okul iklimine ve kültürüne önemli düzeyde etkisi söz konusudur. Diğer paydaşların tutum ve davranışlarının örgütsel güvene yansıtıldığı ve iki okul türü arasında farklılaşmaya yol açtığı görülmektedir. Paydaşlara

(öğrenci ve veliye) güven boyutundaki ilgili üç soru ve bu sorulara iki okul türündeki öğretmenlerin cevapları Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9. Öğrenci ve Velilerinin Güvenilirliğinin ve Desteğinin Örgütsel Güvene Yönelik Algı Düzeyine Katkısı

Örgütsel Güven Düzeyi Maddesi	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Güven Düzeyi
Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.	Proje İHL	361	4,21*	0,768	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,67*	0,884	Yüksek
Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	Proje İHL	361	3,89*	0,847	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,45*	0,865	Yüksek
Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	Proje İHL	361	3,77*	0,897	Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	3,27*	0,904	Orta

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Proje İHL öğretmenleri –“Bu okuldaki öğrencilere güvenirim”- maddesini çok yüksek düzeyde ve –“Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim”- maddesini yüksek düzeyde değerlendirirken; proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri bu soruları bir alt düzeyde değerlendirmişlerdir. Ayrıca proje kapsamında olmayan İHL öğretmenlerinin en düşük puan ile ve orta düzeyde değerlendirdikleri sorulardan biri velilere duyulan güven boyutundaki bu soru olmuştur. Bu sonuçlara göre proje İHL’nin yapısal özelliklerinin örgütsel güvene yönelik algıya olumlu yönde etki ettiği söylenebilir.

#### 4.5. Müdürün Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Güvene Yönelik Algıya Katkısı

Bir örgütte güven ortamının oluşmasında liderin rolü inkâr edilemez. Okullarda da müdürler hem liderlik kabiliyetleri hem de meslektaşlarıyla kuracağı yakın ilişki sayesinde güven düzeyinin artmasına katkıda bulunurlar. İki okul türündeki yöneticilerin liderlik özelliklerine bağlı olarak örgütsel güven düzeyindeki farklılığı ortaya koyan yöneticiye güven boyutundaki iki soru ve bu sorulara öğretmenlerin cevapları Tablo 10’da verilmiştir:

Tablo 10. Müdürün Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Güvene Yönelik Algıya Katkısı

Örgütsel Güven Düzeyi Maddesi	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Güven Düzeyi
Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.	Proje İHL	361	4,51*	0,655	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,18*	1,010	Yüksek

Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	Proje İHL	361	4,42*	0,769	Çok Yüksek
	Proje Olmayan İHL	221	4,16*	0,967	Yüksek

\*Aralarında  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı fark olan değerler

Proje İHL'lerin yönetsel özelliklerinden biri yönetici ataması yapılırken diğer okullar için yürürlükte olan yönetici atama mevzuatından muaf olmasıdır. Bu sayede proje İHL yöneticilerinin atanırken sadece yazılı sınavla değil, liderlik özelliklerinin, geçmişte yaptığı çalışmalarının ve yönetim tecrübelerinin de değerlendirmeye katılarak atanması hedeflenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre proje İHL yönetimi için uygulanan modelin doğru olduğu söylenebilir. Çünkü proje İHL öğretmenleri okul müdürlerini, hem –“Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir”- maddesinde hem de –“Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir”- maddesinde çok yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Proje kapsamında olmayan İHL öğretmenleri ise bu maddeleri yüksek düzeyde değerlendirmişlerdir. Bu sonuçlara göre proje İHL yöneticilerinin hem eğitim liderliği hem de duygusal liderlik açılarından daha yüksek düzeyde bir örgütsel güvene yönelik algının sebebi oldukları söylenebilir.

## 5. Tartışma

### 5.1. Sonuçların Örgütsel Güven Boyutları Açısından Değerlendirilmesi

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre örgütsel güven boyutları arasında en yüksek düzeyde güven algısı olan boyutun yöneticiye güven boyutu olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak yöneticiye duyulan güven arttıkça öğretmenlerin okula olan güven düzeyleri ve bağlılıkları da artmaktadır. Literatürde benzer bulgular mevcuttur. Woolston (2001) yaptığı araştırma sonucunda, eğitim çalışanlarının yöneticiye güven düzeyi arttıkça örgütsel güven düzeylerinin arttıkları tespit etmiştir (Woolston, 2001). Perry (2004) tarafından yapılan araştırmada da yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Perry, 2004). Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile yöneticiye güven ve örgüte güven algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca yöneticiye güven ile örgüte güven algıları arasında da anlamlı ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Aynı araştırmada örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır (Eğriboyun, 2013).

Yöneticiler ile öğretmenler arasında hem yöneticilere güven hem de öğretmenlere güven boyutunda anlamlı farklılık olduğu ve yöneticilerin daha yüksek bir güven hissettikleri görülmektedir. Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmada da ortaöğretimde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Eğriboyun, 2013).



## 5.2. Demografik Özelliklerin Öğretmenlerin Örgüte Güven Algılarına Yönelik Etkisi İle İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran yöneticilerine daha yüksek bir güven duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde benzer ve farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bunun sebeplerinden biri olarak; kadınların yönetime katılım ile ilgili sorunları ve buna bağlı yaşadıkları daha düşük örgütsel bağlılık söylenebilir (Koç & Bastas, 2019b). Yılmaz (2006) araştırmasında, örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluştuğunu ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre yöneticilerinin daha güvenilir olduğunu düşündüğü sonucuna ulaşmıştır (K. Yılmaz, 2006). Aynı şekilde Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) araştırmalarında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre yöneticilerine ve meslektaşlarına yönelik güven düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özer, Demirtaş, Üstüner, & Cömert, 2006). Sağır ve Parlak (2018) da araştırmalarında erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğunu, bu durumun, kadınların okullarda da kendilerini erkek öğretmenlere göre daha fazla baskı altında hissetmelerinden kaynaklanabileceğini ifade etmektedirler (Sağır & Parlak, 2018). Öztürk ve Aydın'ın (2012) yaptıkları araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları belirlenmiştir (Öztürk & Aydın, 2012).

Bu araştırmada eğitim, branş ve kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşlerini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Literatürde ise benzer ve farklı sonuçlar bulunmaktadır. Çokluk, Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel güvenin cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Çokluk Bökeoğlu & Yılmaz, 2008). Artuksi (2009) araştırmasında değişkenler açısından incelendiğinde mezun olunan okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine örgütsel güven algısının değişmediği; cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır (Artuksi, 2009).

Bu araştırmada mevcut okulundaki çalışma süresi değişkeni ile örgütsel güvene yönelik algı arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yani mevcut okulundaki çalışma süresi arttıkça örgütsel güvene yönelik algının tüm boyutlarda düştüğü görülmektedir. Literatürde benzer bulgular mevcuttur. Önder ve Yavuz (2019) üniversitelerdeki idari personele yönelik yaptıkları çalışmada mevcut işyerinde 0-4 yılında olan çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel güvene sahip olduklarını ifade etmektedirler. Sağır ve Parlak (2018) da araştırmalarında mevcut okulundaki hizmet süresi daha az olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğunu, örgütsel güven düzeyinin okuldaki hizmet süresi arttıkça azaldığını söylemektedirler. Bunun sebebi olarak; okuldaki hizmet süresi arttıkça, öğretmenlerin yöneticileriyle, velilerle ve öğrencilerle paylaşımları yaşanmışlıklarının da artacağından dolayı kişiler arası

çatışma, zıtlasma ve hayal kırıklığı yaşanması ihtimali de artacağından, öğretmenlerin örgütsel güven algısında bir azalma meydana geleceği şeklinde açıklamaktadırlar.

### **5.3. Proje İHL'lerin Yapısal ve Yönetimsel Özelliklerinin Öğretmenlerin Örgüte Güven Algılarına Yönelik Etkisi İle İlgili Sonuçların Değerlendirilmesi**

Bu araştırmada proje İHL'lerin yapısal ve yönetimsel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarına önemli ölçüde etkisi olduğu görülmüştür. Proje İHL'nin bir kısmının yeni kurulduğu ve bir kısmının da proje kapsamında olmayan okulların proje okuluna dönüşmesiyle oluştuğu düşünülürse çalışanların örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması değişim ve dönüşümün hızlı ve başarılı olmasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Lenz (2005) örgütsel güven ile örgütsel değişim arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonuçlarına göre eğitim kurumlarında başarının sağlanmasında öğretmenlerin güven düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir.

Bu araştırma sonuçlarına göre proje İHL'lerdeki takım çalışması ve oluşan ekip ruhunun, bu okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttıran sebeplerin başında geldiği belirlenmiştir. Woolston (2001) yaptığı araştırma sonucunda, kurumsal güvenin sürekliliğinin sağlanması için, yöneticilerle eğitim çalışanları arasındaki ilişkinin önemli olduğu tespit edilmiştir (Woolston, 2001). Petersen (2008) tarafından yapılan araştırmada da okulda güven ortamının oluşması ile öğretmenlerin kolektif öğrenme yeterlilikleri arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Petersen, 2008).

Bu araştırmada örgütsel güven ölçeğinde yer alan çalışanlar arasındaki ilişkilerin tutarlılığı ile ilgili maddelere her iki okul türündeki öğretmenlerin anlamlı düzeyde farklı cevaplar verdiği görülmüştür. Daha açık, şeffaf ve tutarlı olduğu görülen proje İHL ortamından kaynaklanan örgütsel güvenin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tschannen-Moran ve Hoy (2000) yaptıkları araştırmada örgütsel güvenin güvenirlilik, dürüstlük, açıklık özellikleriyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Tschannen-Moran & Hoy, 2000).

Bu araştırma verilerine göre proje İHL yöneticilerinin hem eğitim liderliği hem de duygusal liderlik açısından yeterli kabul edilmesi, ayrıca müdürlerin öğretmenleri destekleyici tutumlar sergilemesi, öğretmenlerin daha yüksek düzeyde bir örgütsel güven duymalarına sebep olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Eğriboyun (2013) araştırmasında yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır (Eğriboyun, 2013). Koç ve Baştaş (2019) yaptıkları araştırmada; müdürün etrafında şekillenen tüm eğitim kadrosunun kaliteli bir eğitim ortamı oluşturmak için ortaya koyduğu vizyon sayesinde takım üyelerinin hepsinin toplamından fazla bir güç (sinerji) ortaya çıkardığını; proje okulunda oluşan sinerjinin okulun etkililiğini, öğretmenlerin performansını ve öğrencilerin başarısını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Koç & Bastas, 2019a).

## Sonuç ve Öneriler

İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin incelendiği bu araştırmada İHL öğretmenlerinin yüksek düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçekteki örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşına güven ve öğrenci-veliye güven boyutları arasında en güvenli görülen boyutun yönetici boyutu olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görüşleri görevlerine göre değerlendirildiğinde yöneticilerin, hem yöneticilere güven hem de öğretmenlere güven boyutunda daha yüksek bir örgütsel güvene sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenci ve veliye güven boyutunda ise yönetici ve öğretmenlerin aynı düzeyde bir örgütsel güvene sahip oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların görüşleri görevlerine göre değerlendirildiğinde erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre yöneticilerine daha yüksek bir güven duydukları belirlenmiştir.

Katılımcıların görüşleri yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde 35-39 yaş aralığındaki öğretmenler ile 25-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin yöneticiye güven boyutunda farklı algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna göre; 35-39 yaş arası öğretmenler, çok yüksek düzeyde bir güvene sahip iken; 25-29 yaş arası öğretmenler ise bir alt düzeyde bir örgütsel güvene sahiptirler.

Araştırma sonucuna göre eğitim, branş ve kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik görüşlerini etkilemediği ifade edilebilir.

Aynı okulda çalışma süresinin örgütsel güvene etkisine bakıldığında önemli bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Öğretmenin okulda çalışmaya başladığı yıldan itibaren okulundaki örgütsel güvene yönelik algısında tüm boyutlarda aşağı yönelimli bir seyir söz konusudur. İlk üç yılında çok yüksek ve yüksek olarak görülen algı, özellikle onuncu yıldan sonra düşüş göstererek yüksek ve orta düzeydeki algılara dönüşmektedir.

Proje İHL ve proje kapsamında olmayan İHL öğretmenlerinin bütün sorulara 0.05 anlamlılık düzeyinde farklı cevap verdiği belirlenmiştir. Proje İHL öğretmenlerinin tüm sorularda ve örgütsel güvenin tüm boyutlarında diğer gruba göre daha yüksek bir örgütsel güven algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen veriler ışığında proje okulunun yapısal ve yönetsel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarına önemli ölçüde etkisi olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarına göre proje İHL'deki takım çalışması ve müdürün kadrosunu kurmasıyla oluşan ekip ruhu, bu okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttıran sebeplerin başında gelmektedir.

Çalışanlar arasındaki ilişkilerin tutarlılığı yüksek örgütsel güvenin sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir. Çünkü ilgili maddelere her iki okul türündeki öğretmenler anlamlı

düzeyde farklı cevaplar vermişler ve proje İHL'deki öğretmenlerin daha yüksek bir örgütsel güven algısına sahip oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Paydaşların (öğrenci-veli) tutum ve davranışlarının örgütsel güvene yansıdığı da bu araştırmanın sonuçlarından biridir. Çünkü iki okul türü arasında verilen cevaplarda farklılaşma olduğu görülmektedir. Proje İHL öğretmenleri paydaşlara yönelik daha fazla güven hissettiklerini ve paydaşlardan daha fazla destek gördüklerini belirtmektedirler.

Okul müdürünün liderlik özelliklerinin örgütsel güveni yükselttiği ifade edilebilir. Çünkü iki okul türü arasındaki örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmasının sebeplerinden birinin müdür faktörü olduğu tespit edilmiştir. Proje İHL yöneticilerinin hem eğitim liderliği hem de duygusal liderlik açılarından daha yüksek düzeyde bir örgütsel güvenin sebebi oldukları söylenebilir.

Bu veriler ışığında şu öneriler geliştirilmiştir;

Örgütsel güven boyutları arasında öğretmenlerin en düşük puanla değerlendirdikleri paydaşlara (öğrenci-veli) güvenin artırılmasına yönelik tedbirler alınabilir. Çünkü paydaşlardan gelen desteğin öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir. Buna göre paydaşların daha fazla okulu sahiplenmesini sağlamak, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttıracaktır.

Kadınların yönetime katılımı ile ilgili sorunlarının da bir neticesi olarak görülebilecek olan yöneticilerine karşı duydukları daha düşük düzeydeki güvenin artırılmasına yönelik tedbirler alınabilir. Aynı şekilde 25-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin yönetime katılımı ile ilgili sorunlarının bir neticesi olarak görülebilecek olan yöneticilerine karşı duydukları daha düşük düzeydeki güvenin artırılmasına yönelik tedbirler alınabilir.

Öğretmenlerin mevcut okullarındaki çalışma süreleri ile örgütsel güven arasında ters orantılı ilişkinin olduğu görülmektedir. Özellikle onuncu yıldan sonra örgütsel güven düzeyinin önemli ölçüde düştüğü dikkate alındığında, proje İHL'de uygulanan 'bir okulda toplam sekiz yıllık çalışma süresi' yerinde bir uygulama olarak kabul edilebilir.

Proje İHL'deki müdürün kadrosunu kurmasıyla oluşan ekip ruhu ve takım çalışmasının, ayrıca müdürün liderlik özelliklerinin, bu okullardaki öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algı düzeylerini arttırdığı göz önünde bulundurularak 'müdürün çalışacağı yönetici ve öğretmen kadrosunu kurması' uygulaması diğer okullar için genişletilebilir.

Proje İHL henüz çok yeni olduğundan bu okullar hakkında çalışmalar oldukça azdır. Araştırmacılar çok farklı açılardan bu okullar hakkında çalışmalar yapabilirler.

İstanbul'da yapılan bu çalışmanın benzeri diğer illerimizde ve Türkiye genelinde yapılarak ortaya çıkan sonuçların karşılaştırması yapılabilir. Bunun neticesinde eğitim politikalarını uygulayıcıları daha sağlıklı verilerle karar alma imkânına kavuşabilirler.

### Kaynakça

- Aksoy, S. (2020). Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.163>.
- Altınay, F., Dagli, G., & Altınay, Z. (2017). Role of technology and management in tolerance and reconciliation education. *Quality & Quantity*, 51(6), 2725-2736. <https://doi.org/10.1007/s11135-016-0419-x>.
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları* (Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, Türkiye.
- Bastas, M., & Öztuğ, Ö. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 125-133.
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J., & Taylor, K. (2015). Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 116, 361-378. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.001>.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (1. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çınar, F. (2018). İmam Hatip Liselerinden Beklentiler, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (60), 1242-1259, <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2870>.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (54), 211-233.
- Din Eğitimi Genel Müdürlüğü, (2018). *Proje İmam Hatip Liseleri Program Çeşitliliği Tanıtım Kitapçığı*. Erişim adresi: [http://dogm.meb.gov.tr/pdf/Imam\\_HatipTanitimKitapcigi.pdf](http://dogm.meb.gov.tr/pdf/Imam_HatipTanitimKitapcigi.pdf). Son Erişim Tarihi: 11.07.2019.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu, Türkiye.
- Gök, S. G. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- İnan, İ. E., & Çelik, E. (2018). Algılanan Örgütsel Güven ve İş Tatmini: Kastamonu İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama. *Injosos Al-Farabi International Journal On Social Sciences*, 2(3), 23-52.

- İslamoğlu, G., Birsell, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü*. İstanbul, Türkiye: İnkılâp Kitabevi.
- Jiang, H., & Shen, H. (2018). Supportive organizational environment, work-life enrichment, trust and turnover intention: A national survey of PRSA membership. *Public Relations Review*, 44(5), 681-689. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.08.007>.
- Karabekir, M., Akçay, A., & Özhasar, B. (2016). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Güven Düzeyleri ile İş Motivasyon Araçları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(1), 131-139.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Karasel, N., Altınay, Z., Altınay, F., & Dagli, G. (2018). Paternalist leadership style of the organizational trust. *Quality & Quantity*, 52(S1), 11-30. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0580-x>.
- Koç, A., & Bastas, M. (2019a). Project schools as a school-based management model. *International Online Journal of Education and Teaching*. *International Online Journal of Education and Teaching*, 6(4), 923-942.
- Koç, A., & Bastas, M. (2019b). The Evaluation of the Project School Model in Terms of Organizational Sustainability and Its Effect on Teachers' Organizational Commitment. *Sustainability*, 11(13), 3549. <https://doi.org/10.3390/su11133549>
- MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği. (2016, 1 Eylül), Resmi Gazete (Sayı: 29818), Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/09/20160901-32.htm>. Son Erişim Tarihi: 12.07.2019.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973, 24 Haziran), Resmi Gazete (Sayı: 14574), Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>. Son Erişim Tarihi: 13.07.2019.
- Milli Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6528 Sayılı Kanun. (2014, 1 Mart), Resmi Gazete (Sayı: 28941), Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140314-1.htm>. Son Erişim Tarihi: 12.07.2019.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486. <https://doi.org/10.1177/009102609001900408>
- Molla, G. (2011). *Çalışanların Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Ait Tutumları ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Öcal, M. (2011). *Osmanlıdan Günümüze Din Eğitimi*. İstanbul, Türkiye: Düşünce Kitap Evi Yayınları.
- Önder, M., & Yavuz, E. (2019). İşgörenlerin Örgütsel Güven Algılarının Belirlenmesi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 307-329. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.508738>
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & 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*, 11(2), 485-504.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Samsun, Türkiye.
- Perry, R. W. (2004). The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24(2), 133-149. <https://doi.org/10.1177/0734371X03262452>
- Petersen, K. S. (2008). *Collective efficacy and faculty trust: A study of social processes in schools* (Doktora Tezi). San Antonio University, USA.
- Sağır, M., & Parlak, F. (2018). Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki. *EKEV Akademi Dergisi*, 22(76), 165-185.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Topaloğlu, I. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning, and Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593. <https://doi.org/10.3102/00346543070004547>
- Uygur, K. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları İle Örgütsel Güven İlişkisi Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa, Türkiye.
- Woolston, R. L. (2001). *Faculty perceptions of dean transitions: Does trust matter.* (Doktora Tezi). University of San Diego, San Diego, USA.

- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi:Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 69-80.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(59), 471-490.