

T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI



OKUL YÖNETİCİLERİNİN KARANLIK KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL İKLİM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Hülya GÜNGÖR

Danışman

Prof.Dr. İmam Bakır ARABACI

ELAZIĞ,2023

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Yüksek Lisans Tezi

Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim arasındaki İlişki

Hülya GÜNGÖR

İlk Teslim Tarihi: Tezin Enstitüye ilk teslim edildiği tarih

Savunma Tarihi: Enstitü yönetim kurulunun kararlaştırdığı savunma tarihi

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına göre hazırlanan bu tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsünün Yönetim Kurulunun .../.../ 20.... tarih ve ... sayılı kararı ile oluşturulan jüri üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve akademik dinleyicilere açık olarak yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Prof.Dr. İmam Bakır ARABACI

.....

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Önder ŞANLI

.....

Üye: Dr.Öğrt. Üyesi Celalettin KORKMAZ

.....

O N A Y

Bu tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../ 20.... tarih ve ... sayılı kararıyla tescillenmiştir.

Unvan Adı SOYADI

Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “**Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Güven Ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki**” başlıklı yüksek lisans tezimin içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Hülya GÜNGÖR
Elazığ, 2023

ÖN SÖZ

Toplumun geleceğine yön veren eğitim kurumlarındaki yöneticilerin sahip oldukları kişilik özellikleri, hiç şüphesiz öğretmenlerin ve diğer örgüt çalışanlarının, huzur ve güven içinde çalışmasını etkileyecektir. Bu tezin konusunun da, 16 yıllık meslek hayatımda bizzat yaşadığım veya meslektaşlarımdan duyduğum yaşanmışlıklar çerçevesinde, bu davranışları sergileyen kişilerin duygu dünyalarının altında yatan sebepleri merak etmemden dolayı ortaya çıktığını söylemek isterim.

Tez konusunun belirlenmesinde beni destekleyen ve bana ilham veren, tez çalışmalarım boyunca benimle deneyimlerini paylaşarak, aynı zamanda tez yazım sürecinde yaşadığım aksaklıklara rağmen her daim manevi desteği ve anlayışı ile yanımda olan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI' ya teşekkürü bir borç bilirim

Eğitim ve çalışma hayatım boyunca her koşulda yanımda olan ve beni cesaretlendiren annem ve babama, yine bu süreçte anlayış gösteren kızım Zeynep'e varlıklarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak çalışma anketlerinin uygulanması aşamasında anketi cevaplayan ve anketin yayılmasına yardımcı olan tüm katılımcılara en içten teşekkürlerimi sunarım.

Hülya GÜNGÖR

ÖZ

Yüksek Lisans Tezi

Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim arasındaki İlişki

Hülya GÜNGÖR

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Elazığ -2023 Sayfa: XV+128

Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarındaki yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri ile güven ve örgütsel iklim arasında bir ilişki olup olmadığını ve bu ilişkiye öğretmenlerin karanlık liderlik algısının aracılık edip etmediğini araştırmaktır. Tez konusunu oluşturan değişkenler ile eğitim kurumları üzerinde benzer bir çalışmanın olmaması, bu araştırmanın yapılmasının en temel sebebidir.

Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen 12 soruluk Karanlık Üçlü Ölçeği, Güler(2014) tarafından geliştirilen 22 soruluk Örgütsel Güven Ölçeği ve Suzan Canlı, Hasan Demirtaş ve Niyazi Özer(2018) tarafından geliştirilen 23 maddelik Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim- öğretim yılında, Elazığ ilindeki kamuya ait okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü ise % 95 güven düzeyinde olacak şekilde 378 kişi olarak hesaplanmıştır. Oranlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde okullara bizzat gidilerek ölçekler dağıtılmış, yaşanan COVID 19 süreci nedeniyle Google sistemi üzerinden ölçek katılımcılarla paylaşılmıştır.

Araştırmanın modelini ilişkisel tarama modeli oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Farklılık analizlerinde Independent Samples T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve farklılığın hangi gruplardan

kaynaklandığının tespit edilmesi için Post Hoc testlerinden Tukey kullanılmıştır. Elde edilen istatistik sonuçlarının anlamlılığı 0,01 ve 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerine ilişkin algıları “okul türü” değişkeninde makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutları açısından anlamlı farklılık gösterirken, “medeni durum” değişkeninde yalnızca makyavelizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir. Örgütsel güven algılarına yönelik görüşlerde ise “yaş” ve “okul türü” değişkenlerine göre yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Örgütsel iklime yönelik görüşler incelendiğinde, “cinsiyet” değişkenine göre liderlik ve etkileşim alt boyutunda; “yaş” değişkenine göre liderlik ve etkileşim, başarı ve çatışma alt boyutlarında; “okul türü” değişkenine göre ise demokratiklik ve aldanma, liderlik ve etkileşim, başarı, samimiyet ve çatışma alt boyutlarında; “medeni durum” ve “hizmet süresi” değişkenlerine göre ise çatışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Karanlık Kişilik, Örgütsel Güven, Örgütsel İklim

ABSTRACT

The Relationship between Organizational Trust and Organizational Climate with the Dark Personality Traits of School Administrators

Hülya GÜNGÖR

FIRAT UNIVERSITY

Institute of Education Sciences

Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration

Elazığ -2023 Page: XV+128

The aim of this study is to investigate whether there is a relationship or not between dark personality traits of administrators in educational institutions organizational trust and organizational climate and whether this relationship is mediated by dark leadership perception of teachers. The lack of a similar study on the variables constituting the subject of the thesis and educational institutions is the main reason for this subject.

In the study, the 12 item Dark Triad Scale developed by Jonason and Webster (2010), the 22-item Organizational Trust Scale developed by Güler (2014) and the 23-item School Climate Scale developed by Canlı, Demirtaş and Özer (2018) have been used as data collection tools. In order to measure the demographic characteristics of the participants, the personal information form was used to measure the demographic characteristics of the participant.

The target universe of the research is composed of teachers working at different levels of education, including public preschool, elementary school, middle school and high school in Elazığ province in the 2021-2022 academic year. The sample size of the study was calculated as 378 people with a confidence level of 95%. Surveys prepared with a 5-point likert-type scale using the proportional sampling method were sent to employees via the online survey portal due to the COVID process. SPSS 22 statistical program was used in the analysis of the research data. Independent Samples T Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) were used in statistical analyses, and Tukey Post Hoc tests were used to determine which groups caused the difference. The relevance of the obtained statistical results was accepted as 0.01 and 0.05.

According to the findings obtained as a result of the research, teachers' perceptions of dark personality traits showed a significant difference in terms of machiavellianism, narcissism and psychopathy sub-dimensions in the school type variable while a significant difference was found

in the Machiavellianism sub-dimension in the marital status variable. In the views on organizational trust perceptions, a significant difference was observed in the manager trust sub-dimension according to age and school type variables.

When the views on organizational climate were examined, a significant difference was found in the leadership and interaction sub-dimension according to gender variable; leadership and interaction, success and conflict sub-dimensions according to age variable; democratization and deception, leadership and interaction, success, sincerity and conflict sub-dimensions according to school type variable; conflict sub-dimension according to marital status and period of service variables.

Keywords: Personality, Dark Personality, Organizational Trust, Organizational Climate



İÇİNDEKİLER

O N A Y.....	i
BEYANNAME	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ.....	5
2.1. Kişiliğin Tanımı	5
2.2. Kişiliği Oluşturan Etmenler.....	7
2.2.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler	8
2.2.2. Aile Faktörü	9
2.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	9
2.2.4. Sosyal Sınıf Faktörü.....	9
2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	10
2.3. Kişiliğin Yönleri.....	10
2.3.1. Karakter.....	10
2.3.2. Mizaç.....	11
2.3.3. Benlik.....	12
2.3.4. Kimlik	13

2.4. Karanlık Kişilik Üzerine Kuramlar	14
2.4.1. Freud'un kuramı.....	14
2.4.1.1. Topografik Model.....	15
2.4.1.2. Yapısal Model.....	16
2.4.2. Harry Stack Sullivan	18
2.5. Karanlık Üçlü	19
2.5.1. Narsisizm	19
2.5.2. Makyavelizm.....	21
2.5.3. Psikopati.....	22
2.6. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Benzer ve Farklı Yönleri	23
2.7. Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Örgüt Yöneticilerinin Örgüte Etkisi	24
2.8. Örgütsel Güven.....	25
2.8.1. Güven Kavramı	25
2.8.2. Örgütsel Güvenin Tanımı.....	27
2.9. Örgütsel Güvenin Boyutları	28
2.9.1. Yöneticiye Güven	29
2.9.2. Meslektaşlara Güven.....	30
2.9.3. Paydaşlara güven.....	31
2.10. Örgütsel Güven Modelleri.....	31
2.10.1. McKnight, Cummings ve Chervany'in Güven Modeli.....	32
2.10.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli	33
2.10.3. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın Güven Modeli.....	34
2.11. Okullarda Örgütsel Güven.....	35
2.12. Örgütsel Güven ile İlgili Araştırmalar.....	37
2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	37
2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	40
2.13. İklim (Hava)	43
2.14. Örgüt İklimi.....	46
2.15. Örgüt İkliminin Boyutları.....	47
2.15.1. Hiyerarşinin Doğası	48
2.15.2. Destek ve Ödüllerin Odağı.....	49
2.15.3. Kişiler Arası İlişkilerin Doğası	49
2.15.4. İşin Doğası	50

2.16. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler.....	50
2.17. Örgüt İklimine İlişkin Sınıflandırmalar.....	52
2.17.1. Halpin ve Croft 'un Örgütsel İklim Sınıflandırması	52
2.18. Ülkemizde Yapılan Okul İklimi Çalışmaları.....	53
2.19. Yurt Dışında Yapılan Okul İklimi Çalışmaları	54
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	57
3.YÖNTEM	57
3.1. Araştırmanın Modeli	57
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	57
3.3. Veri Toplama Araçları.....	60
3.3.1. Karanlık Üçlü Ölçeği	60
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	61
3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği DFA Sonuçları	62
3.3.4. Okul İklimi Ölçeği	63
3.3.5. Örgütsel İklim Ölçeği DFA Sonuçları	64
3.3.6. Güvenirlilik Analizi Sonuçları	65
3.4. Verilerin Analizi.....	66
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	70
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	70
4.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olma Konusundaki Görüşleri.....	70
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Konusundaki Görüşleri.....	71
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel İklim Konusundaki Görüşleri.....	72
4.4. Öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine, okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olma, örgütsel güven ve örgütsel iklim konusundaki görüşleri	73
4.5. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olmaları ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki	90
4.6. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olmaları İle Örgütsel İklim Arasındaki İlişki Tablo 14’de verilmiştir.....	91
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	96
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	96
5.1. Sonuçlar ve Öneriler.....	96
5.1.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olma Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar	96

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar	97
5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel İklim Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar	98
5.1.4. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar	99
5.1.5. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İklim Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar	100
5.2. Öneriler.....	100
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	100
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	101
KAYNAKÇA.....	102
EKLER	117
İZİN BELGELERİ	121
ÖZ GEÇMİŞ	127

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1	Güven Tanımları	26
Tablo 2	Örgüt İklimi Boyutlarının Sınıflandırılması	47
Tablo 3	Araştırmaya katılan bireylere ait tanımlayıcı bilgiler.	59
Tablo 4	Ölçeklere Ait Güvenilirlik Değerleri	65
Tablo 5	Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği Normallik Testi.....	66
Tablo 6	Örgütsel Güven Ölçeği Normallik Testi	67
Tablo 7	Örgütsel İklim Ölçeği Normallik Testi	68
Tablo 8	Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 9	Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 10	Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Görev Yaptığı Okula Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 11	Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	84
Tablo 12	Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması	87
Tablo 13	Karanlık üçlü kişilik alt boyutları ile örgütsel güven alt boyutlarına ait korelasyon	90
Tablo 14	Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Alt Boyutları İle Örgütsel İklim Alt Boyutlarına Ait Korelasyon	91
Tablo 15	Örgütsel Güven Alt Boyutları İle Örgütsel İklim Alt Boyutlarına Ait Korelasyon	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	Kişiliği Oluşturan Etmenler Arasındaki İlişki	7
Şekil 2	Örgütlenme Düzeyleri Ve Çok Eksenli Modelle İlişkileri	12
Şekil 3	Alt-benlik, Benlik ve Üst-benliğin Üç Bilinç Düzeyine Göre İlişkisi	17
Şekil 4	Güven Oluşumunun Üst-Düzey Modeli	32
Şekil 5	Bromiley ve Cummings Güven Matrisi	33
Şekil 6	Örgütsel Güven Parametreleri.....	35
Şekil 7	Örgüt İkliminin Boyutları	48
Şekil 8	Örgüt İkliminin Yapısı Ve İklimi Etkileyen Etkenler.....	51
Şekil 9	Kaynak: Yaşlıoğlu, D, Atılgan Ö. Karanlık Üçlü Faktör ve Boyutları.....	61
Şekil 10	Örgütsel Güven DFA Sonuçları.....	62
Şekil 11	Örgütsel İklim DFA Sonuçları.....	64

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Anket Formu	117
Ek-2. Karanlık Üçlü Ölçeği.....	118
Ek 3. Örgütsel Güven Ölçeği	119
Ek 4. Okul İklimi Ölçeği	120
Ek 5. Etik Kurul Kararı	121
Ek 6. Araştırma İzin Belgeleri.....	123
Ek 7. Orijinallik Raporu	126



BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Psikoloji alanında kişilik ile ilgili yapılan araştırmaların giderek arttığı görülmektedir. Araştırmacılar kişilik kavramını ele alırken içsel etkenlerin yanı sıra, dışsal faktörleri de dikkate almaktadırlar. Bu nedenle kişilik özellikleri üzerine birçok çalışma yapılmış olup, iki kişilik terimi üzerinde durulmaktadır. Bunlardan birisi beş faktörlü “Aydınlık Kişilik Özellikleri” dir. Diğer bir kişilik kavramı ise kişiliğin karanlık yönlerini ifade eden karanlık kişilik özellikleridir. Literatür çalışmalarında kişiliğin karanlık yönü, karanlık kişilik özellikleri veya Karanlık Üçlü olarak ifade edilmektedir (Özsoy 2019, s. 195). Karanlık Üçlü (Dark Triad) kavramı, ilk defa Paulhus ve Williams (2002) tarafından kullanılmıştır.

Paulhus ve Williams (2002) psikopati, makyavelizm ve narsisizm kavramlarını kişiliğin karanlık yönleri olarak ele almıştır. (Özsoy ve Ardıç 2017, s. 393). Literatür çalışmalarına bakıldığında karanlık üçlü olarak ifade edilen kişilik özelliklerinin çalışma hayatına etkileri üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Günün büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren çalışanlar, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı beklentisi içindedir (Arslan 2009, s.276).

Örgütün çalışma ortamını etkileyen güven duygusu, aynı zamanda bireyin psikolojik durumunda olumlu bir hava oluşturur. Örgütsel yaşamda güven kavramının önemli bir yer tutması nedeniyle örgütsel güven üzerine yapılan araştırmalar gün geçtikçe artmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009). Örgütsel güven, örgütün çalışanların zararına faaliyette bulunmayacaklarına olan güven olarak ifade edilmektedir (Tüzün, 2006). Günümüzde iş ortamlarının sürekli bir gelişim ve değişim süreci yaşaması, insanlar ve örgütler için daha fazla güven ihtiyacının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Örgütsel güven üç başlık altında incelenir. Bunlar çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve örgüte güven. Yöneticiye güven, örgütten ayrı değerlendirilemeyeceği için yöneticinin bu yapıya uygun davranışlar sergilemesi hem yöneticiye güven hem de örgüte güven ortamının oluşturulmasında etkili olacaktır. Yöneticiye duyulan bu güven duygusu örgütsel başarıyı da beraberinde getirmektedir.

Güven duygusunun etkin olduğu bir okul ortamında, üyelerin birbirlerine karşı daha yardımsever ve emek harcadıkları görülmektedir. Bryk ve Schneider’a (1996) tarafından

gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, çalışanlar arasında yüksek düzeyde güvenin etkili olduğu örgütler işbirlikçi ve üretkendir. Örgütlerde güven duygusu eksik olursa hedeflere ulaşmada yetersiz kalınacaktır (Yılmaz, 2006).

Zamanın büyük bir kısmının çalışma ortamında geçirildiği düşünüldüğünde, iş gören için bu ortamların güven, huzur ve rahatlık gibi olumlu duyguları hissetmeleri, performanslarını ve çalışma ortamına bağlılıklarını olumlu yönde etkiler. Örgüt iklimi kavramı bir örgütte hâkim olan bu psikolojik atmosferi anlatmak için kullanılmaktadır. (Alay ve Gürbüz, 2016, s. 266). Çalışanların motivasyonlarını arttırmak ve görevlerini yerine getirirken yeterli gayret ve özveriyi göstermelerine olanak tanımak için, örgütlerin işyerlerinde olumlu bir iklime ihtiyaçları vardır. Olumlu örgüt iklimi, iş görenin verimliliğini arttırırken, işgücü devrini de azaltmaktadır. Bu sebepten iş başarısı için önemli bir rol oynamaktadır (Moslehpour vd. 2019,s.4). Gray’a (2007) göre “ Burada çalışmak nasıl bir duygu? ” sorusunun cevabı bize örgüt ikliminin tanımını vermektedir.

Karanlık kişilik özelliklerine sahip olan lider, çalışanların verimini düşürmekte, güven ve iklimini olumsuz etkileyerek, ortaya çıkacak olan faydayı azaltmaktadır. Bu liderlerin bulunduğu kurumlarda yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgütün kendisine olan güvende ve kurum iklimi üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu durum örgütün başarısı, sürekliliği ve verimliliği açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine göre “Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki” incelenecektir. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında konuyla ilgili olarak eğitim alanında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Problemin araştırılması ve verilerin analiz edilmesinin alana katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Bu araştırmanın problemini “ Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki”nin belirlenmesi oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma “Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişkinin” araştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olma konusundaki görüşleri ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin örgütsel güven konusundaki görüşleri ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel iklim konusundaki görüşleri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olma, örgütsel güven, örgütsel iklim konusundaki görüşleri, onların cinsiyet, okul türü, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olmaları ile örgütsel güven, örgütsel iklim konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kişiliğin karanlık yönü, literatürde daha çok Karanlık Üçlü veya Karanlık Kişilik Özellikleri olarak ifade edilmektedir (Özsoy 2019, s. 195). Karanlık Üçlü kavramı ilk olarak Paulhus ve Williams (2002) tarafından araştırılmıştır. Paulhus ve Williams'ın (2002) çalışmasında bencillik, uyumsuzluk, manipülasyona aşırı yatkınlık gibi benzer özellikler gösteren psikopati, narsisizm ve makyavelizm kavramlarını, kişiliğin karanlık yönleri olarak ele almıştır (Özsoy ve Ardıç 2017, s. 393).

Yöneticiye güven örgütten ayrı değerlendirilemeyeceği için sadece yöneticinin kişilik özellikleri veya tutumlarıyla ölçümlenemez. Örgütün kimliği, yapısı ve kültürü de güven kavramını etkileyen faktörlerdendir. Dolayısı ile yöneticinin bu yapıya uygun davranışlar sergilemesi hem yöneticiye güven hem de örgüte güven ortamının yaratılmasında etkili olacaktır. Güven ortamının yaratılamadığı veya bozulduğu örgütlerde ise çalışanların olumsuz davranışlar içine girmesi beklenen sonuçlar arasında olacaktır.

Günümüzdeki yönetim anlayışlarına bakıldığı zaman geleneksel kuramların etkinliğini sürdürürken diğer yandan çalışma ortamlarının örgütsel iklim gibi psikolojik ve sosyal yanlarına da önem verilmesi gerekmektedir. Bir örgütün amaçlarına ulaşması, işlevini yerine getirmesi ve etkililiğinin ortaya çıkmasında, örgüt iklimi kavramının önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Olumlu iklime sahip okullarda öğrenci, öğretmen, veli ve okul personeli desteklenmektedir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki eğitimde niteliğin artması ve okulun amaçlarına ulaşması noktasında, okul paydaşlarından yönetici ve öğretmenlerin temel vazifelerinden birisi de okul iklimini olumlu hale getirmektir.

Yapılan alanyazın taramasında bu değişkenler ile ayrı ayrı araştırmaların yapıldığı, ancak değişkenler arasındaki ilişkinin önemi üzerindeki çalışmaların yetersiz olması, eğitim alanında ise daha önce bu kapsamda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamış olması ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel güven ve örgütsel iklim üzerinde eğitim alanında bir çalışmanın olmaması sebebiyle yapılan çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıtlar

1. Ölçme araçlarına yönelik olarak, katılımcıların samimi görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1.2021-2022 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezindeki görevli öğretmen görüşleri ile

2. Karanlık Üçlü, Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim değişkenlerini ölçmek için geliştirilen ölçeklerden derlenen bilgilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kişilik: Kişilik genetik aktarım yoluyla ve çevresel faktörler sebebiyle biçimlenen ve değişmesi zor özelliklerin tamamıdır(Atkinson, vd. 1990).

Karanlık Üçlü: Kişiliğin karanlık yönü, literatürde yapılan çalışmalarda, genel olarak psikopati, narsisizm ve makyavelizm, Karanlık Üçlü (Dark Triad) başlığı altında incelenmektedir (Spain, vd. 2011).

Örgütsel Güven: Shockley-Zalabak ve arkadaşları (2000) örgütsel güveni çok boyutlu, dinamik, kültüre göre farklılık gösteren ve iletişim davranışlarının bir sonucu olarak tanımlamıştır (aktaran Tüzün 2007, s. 105).

Örgütsel İklim: Örgütü diğer örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki iş gören tarafından algılanan veya davranışlarını etkileyen örgütsel, bireysel ve çevresel özelliklerin tamamına örgüt iklimi denir (Yılmaz, 2014, s.52).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ

2.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik uzun zamandır dikkat çeken bir konu olmuştur. Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında zaman modern çağın bilimsel yaklaşımları on dokuzuncu yüzyılın sonu ve yirminci yüzyılın başına kadar çalışmalara dâhil olamadığı görülmektedir. 1960'larda kişilik kavramına ve kişilik kuramlarına olan ilginin yitirildiği bu dönem alanın "Karanlık Çağı" olarak ifade edilmektedir. 20 yıldan sonra 1980'lerde alana duyulan ilgi tekrar canlanarak çalışmalar büyük bir hız kazanmıştır. 1980'den 21.y.y başına kadar süregelen bu dönem "Çağdaş Kişilik Kuramı" evresi olarak ifade edilmektedir.

Psikoloji dışında diğer alanlarla da ilişki olan kişilik kavramı hemen hemen her gün yeni bir gelişmenin bildirildiği, çok disiplinli bir konudur. Kim olduğumuzun, yaptığımız davranışların nedenlerinin sorgulandığı günümüzde kişilik ile ilgili olan çalışmalar da önem kazanmaktadır. Buradan yola çıkarak özellikle teknolojinin gelişmesiyle ve nörobilim alanındaki yeniliklerle kişilik kavramı üzerindeki çalışmaların da evrimleştiği söylenebilir.

Psikolojinin temel inceleme alanlarına bakıldığında kişilik kavramı ilklerden sayılmaktadır. Kavramın karmaşıklığından dolayı, üzerinde kesin olarak anlaşmaya varılan bir tanım henüz bulunmamaktadır (Rogelberg, 2007,s.607; İnanç ve Yerlikaya, 2011,s.2). Kişilik kavramı köken olarak Latince'deki "persona" kelimesinden gelmektedir. Persona Eski Roma ve Yunan'da sanatçıların tiyatro oyunlarını sergilerken yüzlerine taktıkları maskeden gelmektedir (Çeribaş, 2007,s.2).

Bireyler fiziksel olarak farklı görünmelerinin yanı sıra, sergiledikleri davranışlar ile ve toplumsal yaşam içerisinde veya örgütlerinde gösterdikleri tutumlar birbirinden farklılık göstermektedir (Ünsar, 2011, s.256). Belli bir çevrede yer alan bireyler birtakım farklılıklarla bilişsel, duyuşsal ve düşünsel olarak, yaşanan ortak Çevrelerinden farklı şekilde etkilenirler ve gelen uyaranlara farklı tepkiler verirler. Bu noktada farklılıkların nedeni anlaşılmalı ve Sonuçları kontrol etmeye çalışırken, kişilik kavramı ortaya çıkıyor (Hogan, 1996, s.469). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda bireysel farklılıkların değişik

şekillerde ve boyutlarda örgütü etkilemesi, bu anlamda kişiliğin anlaşılmasını zorunlu hale getirmektedir. Kişilik ile ilgili yapılan tanımlamalar şöyledir:

- Kişilik, kişileri birbirinden farklı kılan (Polatçı ve Sobacı, 2014, s.64), kişiyi duygu, düşünce, davranış ve tutumları bakımından eşsiz kılan öğelerin bütünüdür (Köknel, 2005,s.64).
- Bir kişiyi diğer insanlardan ayıran kolektif zihinsel ve bilişsel özellikleridir. (Güney, 1998. s.170).
- Bir kişiyi diğerlerinden ayıran alışkanlıklar ve davranış kalıpları gibi kişilikler, kişinin çevresel etkileşimleri sonucu oluşan bütündür (Acar ve Demir, 2002, s.245; Tan ve Melek, 2018, s.50).

Kişilik kavramı davranış bilimlerinde bireyin davranış ve yaşam tarzına yansıyan zihinsel, fiziksel ve ruhsal özellikleri olarak tanımlanmaktadır. (Wortman, 1998, s.345). Kişilik ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında her bireyin kişiliğinin eşsiz, stabil ve tutarlı olması gibi üç temel nitelikte olduğu görülmektedir(Günel, 2010, s.45).

Kişilik ile ilgili yapılan bütün tanımlamalara bakıldığı zaman kişilik, bireyin kendine özgü, doğuştan getirilen veya yaşadığı çevreden edinilen tutumlar sonucunda ortaya çıkan tutarlı davranışlar bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle kişiler olayları farklı algılamakta ve farklı tepkiler vermektedir (Erkuş ve Tabak, 2009, s.216).

Kişilik kavramı halk arasında daha çok bir değer yargısını ifade etmek için kullanılır. Bir birey "iyi veya birden fazla kişiliği olduğu için sevimli, bir başkası ise sıkıcı olduğu için kişisiz olarak ifade edilebilmektedir.

Kişilik alanındaki çalışmalar 3 temel noktaya odaklanır:

1. İnsanın külliyeti
2. Bireysel farklılıklar
3. Bireysel özgünlük

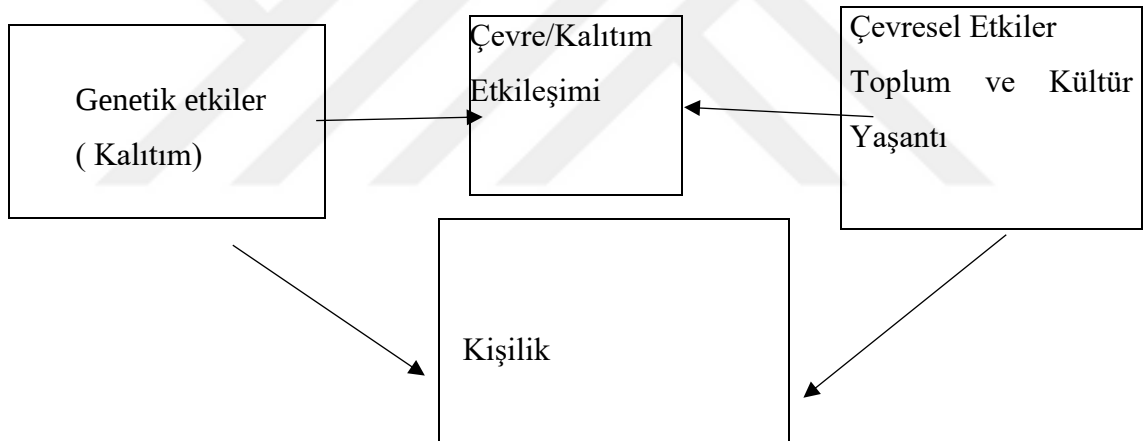
"İnsanlar hakkında doğru olan nedir? "İnsan doğasının genel özellikleri nelerdir? Soruları insanın külliyeti üzerinde çalışanların cevabını aradıkları sorulardır. Bireysel farklılıkları çalışanlar ise insanların birbirinden nasıl farklılaştığı sorusu üzerinde durmaktadırlar. İnsanın özgünlüğünün bilimsel yolla nasıl açıklanabileceği sorusu ise özgünlük üzerinde çalışanların yoğunlaştığı sorulardır.

2.2. Kişiliği Oluşturan Etmenler

Kişilik kavramı üzerinde yapılan çalışmalardaki cevabı aranan temel soru kişiliğin kaynağı nedir? Doğuştan genetik aktarımlar sonucunda gelen özelliklere mi bağlıdır, yoksa çevresel etmenlerle ve sonradan edindiği kazanımlarla mı gelişmektedir? Bu sorular çerçevesinde kişiliği etkileyen faktörlerin kalıtsal mı yoksa çevresel mi olduğu yönünde cevap aranmaya çalışılmıştır (Robbins ve Judge, 2012,s. 135). Martin ve Fellenz(2010) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda kişiliğin çevresel ve kalıtsal faktörler sonucunda şekillendiği Şekil 1’de gösterilmektedir:

Şekil 1

Kişiliği Oluşturan Etmenler Arasındaki İlişki (Martin ve Fellenz, 2010,s.81).



Yapılan çalışmalar sonucunda genetik faktörlerin her bireyde tutum ve davranış oluşturmada farklılık gösterdiği (Eroğlu,2015,s.221), çevresel faktörlerin de iradeden bağımsız olarak, bireyin de yaşadığı toplumun gelenek ve görenekleri sonucu kişiliğin oluşumunda etkin olduğunu göstermektedir.

2.2.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler

Anne ve babanın genetik miraslarının nesilden nesile aktarılması kalıtım yoluyla gerçekleşmektedir. Göz, saç rengi, boy cinsiyet gibi fiziksel özellikler ile taşıyıcı durumunda olduğu hastalıklar veya daha sonraki yıllarda geçirebileceği hastalıklar gibi nitelikler kişilik özellikleri ile genetik yol ile kazanılmıştır. Tek yumurta ikizleri ve hayvan deneyleri üzerinde yapılan araştırmalarda, çevre ve kalıtsal faktörün kişiliğin oluşumundaki etkisi ortaya koyulmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda tek yumurta ikizlerinin, çift yumurta ikizlerine nazaran daha çok ortak kişilik özellikleri sergiledikleri belirlenmiştir (Çetin& Beceren, 2007).

Kişilik özelliklerinin şekillenmesinde fiziksel özellikler doğrudan etkili değildir ancak davranış şekillerini ve diğer bireylerle ilişki kurma durumlarını dolaylı olarak etkileyerek kişiliği şekillendirir (Atkinson, Atkinson & Hilgard, 1995). Örneğin fiziksel özellikleri güçlü olan bireylerin, zayıf olan bireylere göre daha pozitif bir ben algısı geliştirdikleri görülmektedir (Kulaksızoğlu, 2004).Fiziksel özelliklerine göre insan tipi üçe ayrılır:

- Omuzları ve kasları gelişmiş olan, atletik ve sağlam bir beden yapısındaki bireyler Mezomorf tip olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler spordan hoşlanan, maceracı, zor ve sıkıntılı koşullara dayanıklı bireylerdir.
- Endomorf tip özelliğindeki bireyler ise yemek yemekten zevk alan ve karın bölgesi geniş yapıya sahiptirler. İnsancıl ve sevecen, cesur, çabuk duygulanan ve kolay sosyalleşen bireylerdir.
- İyi gelişmemiş kaslara ve ince uzun yapıya sahip bireyler Ektomorf tip olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler, iletişim kurma ve sosyalleşme konusunda yetersiz, içe kapalı ve yalnız kalmayı tercih eden özelliklere sahiptir.

Kişiliğin gelişimini sadece genetik faktörlerle açıklamak yetersiz kalır. Çünkü kalıtsal yolla aktarılan davranışlar net bir şekilde belirlenmemiştir. Bu sebeple araştırmacılar kişiliğin gelişiminde genetik faktörlerle beraber çevresel etkenlerin de etkisi olduğunu belirtmişlerdir (Yurtsever, 2009, s. 16).

2.2.2. Aile Faktörü

Sosyalleşmeye ilk başladığımız yer olan aile ortamı, bireyin toplum tarafından kabul görmüş davranış kalıplarının kazandırılmasında önemli bir yere sahiptir (Martin&Fellenz, 2010).

Çocuklar, kişilik özelliklerini, anne ve babalarının kültürel ve ahlaki davranışlarını modelleme yoluyla kazanırlar. Bunun yanı sıra kişiliği etkileyen etmenler arasında, anne ve babanın çocuğa karşı olan tutumları da önemli bir yere sahiptir. Bireyler davranış ve tutumlarını, ailesinden ve yaşadığı ortamdan edindiği değerlerden farklı biçimde geliştirememektedir (Ümmet vd., 2015, s.627).

Literatür çalışmaları incelendiğinde, demokratik ve sabırlı, hoşgörülü ve uyumlu aile ortamında yetişen çocukların, özgüveni yüksek, bilinçli ve daha olumlu kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuca dayalı olarak çocukların yetiştirilme tarzının kişiliklerine etki ettiği görülmektedir (Forsberg, 1993,s. 30). Yetişkinlik dönemindeki davranışları etkileyen önemli faktörlerden biri, bireyin aile ortamındaki etkileşim sonucu şekillenen kişiliktir (Avcı, 2006).

2.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Bireyin yaşadığı toplumun benimsediği sosyo-kültürel faktörler kişiliğin oluşmasında kalıtsal aktarımdan sonra en etkili faktörlerdir. Sosyo-kültürel çevre bireye yaşamış olduğu toplumun milli değerlerini, örnek alınacak kişilikleri toplumsal kurallara ve tarihine uygun olacak şekilde kazandırarak kişilik gelişiminde önemli rol oynamaktadır.

2.2.4. Sosyal Sınıf Faktörü

Bireyin içinde yaşamış olduğu sosyal doku ve sınıf faktörü kişiliğin oluşumunda önemli bir yere sahiptir. Mesleki, ekonomik ve eğitimsel özellikler bakımından benzer nitelikler gösteren insanların oluşturduğu gruplar sosyal sınıf olarak tanımlanmaktadır (Kulaksızoğlu, 2004). Kişinin ait olduğu toplumun yaşam tarzı, eğitim imkânları, fikir ve düşünceleri, harcama alışkanlıkları kişilik durumunu etkilemektedir (Zel,2006, s. 5). Ailenin sahip olduğu maddi imkanların seviyesi, içinde bulunduğu sosyal ortam, kimlerle arkadaşlık yaptığını belirlemekte ve kişilik gelişimine yön vermektedir (Yıldızoğlu,

2013, s. 47). Sonuç olarak suyun konulduğu kabın şeklini alması gibi, sosyal sınıf faktörü de kişinin psikolojik temellerini atmakta ve kişiliğinin sınırlarını belirlemektedir.

2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireyin yaşadığı coğrafyanın fiziki koşulları, iklimi ve tabiatı bölge halkının kişilik oluşumunda önemli bir yere sahiptir. Bu durum kişinin hayatını devam ettirmesi ve yaşadığı coğrafi bölgenin koşullarına uyum sağlaması açısından önemlidir. Buradan yola çıkarak coğrafi ve fiziki koşulların doğrudan değil de dolaylı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Soğuk iklim kuşağında yaşayan bireyler daha donuk ve sert iken, daha sıcak iklimlerde yaşayan kişiler daha duygusal ve yumuşak kişilik özelliklerine sahip olduğu söylenmektedir (Yeliz, 2007, s. 105).

2.3. Kişiliğin Yönleri

Günlük hayatta pek çok anlamda kullanılan kişilik, tanımlanması zor ve karmaşık bir terim olduğu için, bazı kavramlarla karıştırılmaktadır. Bu başlık altında bu farklı kavramların açıklaması yapılacaktır.

2.3.1. Karakter

Seciye ve meşrep kelimeleri ile eş anlamlı olan karakter, kişilik ile en çok benzetilen kavramdır. Alamet anlamına gelen karakter kavramı Yunancaya dayanır. Toplumsal deneyimler sonucu kişinin ilk yaşlarından itibaren değer yargılarının özümsemesi ile oluşmaktadır (Baymur, 2017, s. 272). Kişiliğin ahlaki yönü olarak ifade edilir (Kulaksızoğlu, 2004). Karakteri oluşturan değerlerdir. Bu bağlamda değerler eğitimi karakter eğitimi olarak ifade edilebilmektedir. Temelde karakter ve kişilik arasında bazı farklılıklar vardır. Kişilik, karakterden farklı olarak kalıtsal olmayan, toplumsal yaşantılardan oluşan kavramdır (Hançerlioğlu, 1996).

Karakter; kişinin zihinsel, duygusal ve bedensel faaliyetlerine çevrenin verdiği anlamdır. Kişinin karakterinin içinde yaşadığı çevrenin ahlak kurallarından ve toplumsal normlarından oluşması, değerlendirmelerini bu değer yargılarına göre yapması, karakteri, benlik ve kişilik kavramlarından ayıran özelliktir (Köknel, 1982). Karakter kavramı daha çok ahlaksal özellikleri anlatmak için kullanılmaktadır.

2.3.2. *Mizaç*

Mizaç (huy) kişiliğin duygusal tarafını açıklayan bölüm olarak tanımlanmaktadır (Kulaksızoğlu, 2004). Mizaç kavramı üzerine yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, mizaç özelliklerinin kalıtsal olarak doğuştan geldiği ifade edilmektedir (Kulaksızoğlu, 2002, s.106; Baymur, 1994, s. 252; Arkar vd. 2005,s.190-204; Bee&Boyd, 2009, s.500, 535). Mizaç genetik olduğu kadar çevresel faktörlerle de bir noktaya kadar değişim gösteren bir kavramdır (Sayın&Aslan, 2005, s. 276-283). Bireyin somut bir olay karşısındaki tepkilerini belirleyen, büyük ölçüde genetik yolla aktarılan mizaç, kişiliğin biyolojik çerçevesini oluşturan yapı olarak (Cevizci, 1999,s.514).

Beden kimyasının bireyin mizacı üzerinde büyük oranda etkin olduğu görülmektedir. Bilimsel temeli olmasa da, kişide keyifsizlik, huysuzluk, ruhsal çöküntü ve çabuk duygulanma gibi durumlara neden olan hormonların oranının mizaç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Modern araştırmalarda ise hipofiz, tiroit, adrenaller ve gonadlar gibi dolaşım sistemine doğrudan karışan salgıların beden yapısı ve davranışlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Baymur, 2017, s. 272-273). Hippocrates kişiliği etkileyen ve bedende en çok bulunan hormonlara göre mizacı dörde ayırmıştır (Köknel, 1982, s. 95). Bunlar:

- Hafif kanlı mizaç; çevresi ile kolay ilişki kuran, bol ve tatlı konuşan, müzik ve eğlenceden hoşlanan kişileri ifade etmektedir. Bedenlerinde kan etkin rol oynamaktadır. Hafif kanlı mizaca sahip insanlar, ellerindeki uğraşmayı ve zihinlerindeki düşüncüyü önemseyen fakat bunları uzun süre devam ettiremeyen kişilerdir. Yaşamlarından hoşnut, olay ve kişileri ciddiye almayan, sözünde durmayan, sosyal bir yaşantıdan, giyim ve gösteriştan hoşlanan bireyler olarak tanımlanabilir.

- Ağırkanlı mizaç; yavaş hareket eden, ağırkanlı, dinlenmeye ve uykuya düşkün kişileri tanımlamaktadır. Bedenlerinde lenf sıvısı etkin rol oynamaktadır. Ağırkanlı mizaca sahip bireyler, davranıştan çok duygu ve düşünceleri önemserler, ilkelere ve kurallara sıkı sıkıya bağlıdırlar.

- Karasevdaı mizaç; Bireyin, kaygılı, endişeli ve aşırı duyarlı oldukları mizaç türüdür. Her şeyin endişe verici, sinir bozucu ve sıkıcı bir tarafı olduğunu düşünürler. Kurallara ve değerlere bağlıdırlar.

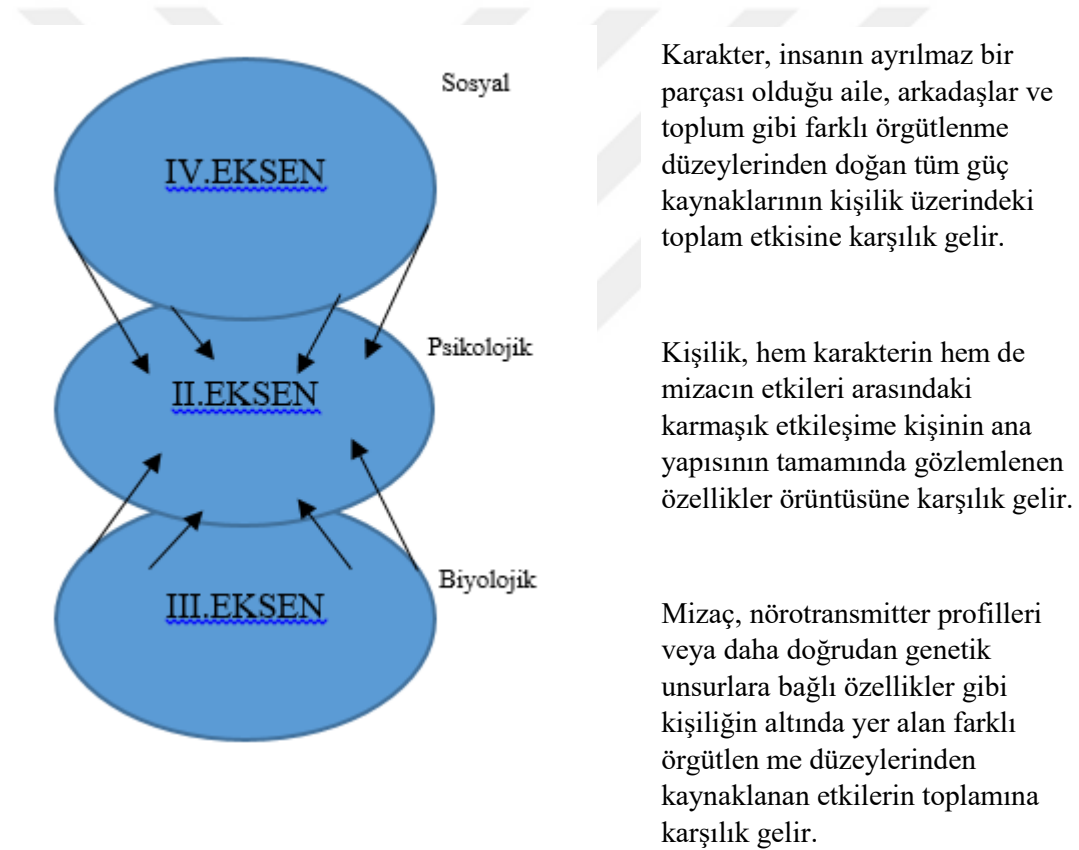
- Sinirli mizaç; Çabuk sinirlenir, kızar, öfkelenir, hızlı hareket edip, kolay karar verir ancak çoğunlukla başladıkları işi bitiremezler. Bu mizaca sahip bireyler başkalarına

emir vermeyi tercih ederler. Yaptıklarını abartıp, yerli yersiz övünen bu kişiler, gösterişten ve tanınmaktan hoşlanırlar.

Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [Tanı Ölçütleri Elkitabı](DSM)'nin Çok Eksenli Modeline göre karakter, kişilik ve mizaç aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Şekil 2

Örgütlenme Düzeyleri Ve Çok Eksenli Modelle İlişkileri



2.3.3. Benlik

Kişiliğin öznel yanını oluşturan benlik, kişinin kendisi ile ilgili değerlendirme ve algıları olarak tanımlanmaktadır (Kulaksızoğlu, 2004). Bireyin kişiliğine yönelik sahip olduğu fikir ve şahsi görüş tarzından oluşan benlik kavramının, kişiliği büyük oranda

etkilediği görülmektedir (Morgan, 2017). Kişinin günlük hayatındaki meşguliyetlerden, kazandığı başarılarla kadar birçok alanda etkili olan bir kavramdır. Benlik, durağan olmayan, her an değişen, kişinin inanç ve değer yargılarından, amaç ve beklentilerinden oluşan bir yapıdır (Köknel,1982; Morgan, 2017). Bu bağlamda kişi ‘‘Ben neyim?’’, ‘‘Benim için anlam ifade eden şeyler nelerdir?’’ ‘‘Ne yapabilirim?’’ sonrasında ‘‘Hayattan ne istiyorum’’, ‘‘ Amacım nedir?’’ gibi soruların cevabını arayarak kendi benliğini oluşturmaktadır. Bireylerin duygu, düşünce ve davranışları, eylemi, tutumu bu soruların cevabını bulmaya yöneliktir.

Sağlıklı birey, benlik algısı ve ideal benlik arasında uyum ve dengeyi yakalamış olan kişilerdir. İdeal benliğine zıt davrandığı sürece huzursuzluk ve kaygı hisseden kişi, benlik algısına uygun hareket ettiğinde ise mutlu hisseder. Yani değer yargıları ve idealleri doğrultusunda hareket etmek kişinin kendisine olan saygısını ve güvenini arttırdığı görülmektedir (Morgan, 2017).

Benlik, kişinin toplumsal statüsü gereği bazı rollerin oynanmasıyla ortaya çıkan bir oluşumdur. Yani kişi bu rolleri oynarken çok sayıda insanla sosyal bir ilişki içine girmekte ve bu ilişkilerinde en olumlu ve kabul gören taraflarını açığa çıkarma gayretindedir. İyi taraflar sergilenirken bir süre sonra benliğin bir parçası haline geldiği söylenebilir (Zel, 2011).

2.3.4. Kimlik

Bireyin sosyal dünyasında kendisini nasıl tanımladığına ve nerede durduğuna yönelik vermiş olduğu cevap kimlik olarak tanımlanmaktadır. Yani kişinin kendisini tanımlaması ve konumlamasının bir ifadesidir. Bireyin belirli bir kişi olmasını sağlayan ve çoğu zaman kişilik ve benlik yerine kullanılan kavramdır. (Kulaksızoğlu, 2004). Kişiyi ve bir grubu diğer birey ve gruplardan ayıran özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında tanımlamanın daima başka bir bireye göre yapıldığı görülmektedir. Kimlik kavramı çok çeşitli şekillerde ve alanlarda kullanılmaktadır. Örneğin etnik, dinsel, veya kültürel azınlıklar arasında olan savaşlarda kimlik çatışmasından, kimlik gerilemesinden (regresyonlarından),ergenlik sürecinde yaşanan kimlik krizlerinden, modernleşmeye karşı eski kimliklere dönüşten bahsedilmektedir.

2.4. Karanlık Kişilik Üzerine Kuramlar

2.4.1. Freud'un kuramı

Kişilik kavramı üzerine birçok fikir öne sürülmüş olsa da, bilinen ilk kişilik kuramcısı Freud'dur. İlk kapsamlı kuram Freud tarafından geliştirilmiştir. Freud, hayatını psikanalitik kuramın geliştirilmesine adanmış ve yapmış olduğu çalışmalarla çağdaş psikiyatrik anlayışının temelini oluşturmuştur. Yaptığı çalışmalar neticesinde psikiyatrik alana sunduğu katkı sadece kavramlarla sınırlı kalmayıp, psikoloji alanına yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırmıştır (Geçtan, 1995,s.21). Nöroloji alanında çalışmalar yapan Freud'un ilk çalışmalarından bir kısmında yetişkin ve cenin beyinlerini karşılaştırmıştır. Yapmış olduğu bu çalışmaların sonucunda erken dönemdeki yaşantıların, daha sonraki yaşam sürecinde önemli etkilere sahip olduğu düşüncesini ortaya koymuştur (Baloğlu, çev.2016). Bu çalışmalar Freud'un kuramının temelini oluşturan görüşlerdir. Freud'un kuramı bir zihin kuramıdır. Freud'a göre zihin vücudun bir parçasıdır ve vücut mekanik bir enerji sistemidir. Dolayısıyla bedenin bir parçası olan zihin de mekanik bir enerji sistemidir.

Freud'un yaptığı çalışmaları akademik ve tıp alanında büyük bir tepki ile karşılanmıştır. Buna rağmen Freud ile çalışmak isteyen bilim adamları Viyana'ya gelerek, Freud'un liderliğinde Viyana Psikanalitik Topluluğu oluşturuldu. Daha sonra bu topluluğun bazı üyelerinin Freud'un görüşüne katılmadığı ve kendi kişilik teorilerini geliştirerek gruptan ayrıldığı gösterildi. Ancak bu kuramcıların Kişiliğe ilişkin kendi görüşlerini açıklamada bir karşılaştırma noktası olarak Freud'un çalışmasını seçmiş görünüyorlar. (Burger, 2006).

Avustralyalı bir nörolog olan bilinçaltına atılmış olan düşüncelerin davranışlar üzerindeki etkisini histeri hastalarına yardım etme amacıyla yaptığı hipnoz çalışmalarında görmüştür (Burger, 2006). Freud'un hastalarıyla yaptığı çalışmalar sırasında kullanmış olduğu serbest çağrışım tekniği ile Ortaya çıkan anılar genellikle çocukluktaki cinsel deneyimlerin travması olarak görülür. Freud histeri sonucu ortaya çıkan belirtilere, çocukluk döneminde yaşanmış olan bu cinsel deneyimlerin neden olduğunu söylemektedir (Burger, 2006).

Freud'un kişilik alanında yaptığı çalışmalarla topluma yaptığı en büyük katkı, insanı yöneten etkin gücün farkına varamadığımız bilinçdışı güçler olduğunu ifade etmesidir. Freud' a göre insanlar bilinçli davranışlardan bilinç dışı etkilerle eyleme geçer, Çoğu

zaman birey bu davranışlarının nedenini kendisi de bilemez. Kuramına psikanaliz adını veren Freud'un terapi yaklaşımı da aynı adla anılmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2009).

Psikanalitik kuramın beş temel ögesi bulunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2009)

- Topografik Model(bilinç, bilinçaltı, bilinç öncesi)
- Yapısal Model(id, ego,süperego)
- Gelişim Kuramı(oral,anal,fallik,gizil ve genital)
- Dinamik Model
- İçgüdüsel Model(kaynak,amaç,nesne,itici güç, cinsellik içgüdü)

2.4.1.1. Topografik Model

Topografik modele göre kişilik bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç ana başlık altında incelenir.

Bilinç farkında olduğumuz düşünceleri ifade eder. Yeni düşünceler kafamıza girdikçe değişir ve eskilerin bilincimizden kaybolduğu görülür. Freud'a göre bilinç zihinsel enerjiyi, vücuttaki genel fiziksel enerjiden alır.

Bilinç, bedenimizin içinden veya dış dünyadan gelen algıları fark eden bölümdür (Geçtan, 1995,s.26-27).

Birtakım çağrışımlarla veya belirli bir zihin çabası ile bilince getirilmesi mümkün olan ve o an farkında olmadığımız bilgi ve yaşantıların bulunduğu katman bilinç öncesi olarak ifade edilir. Bilinç öncesindeki bilgiler, gereksinim halinde bilince taşınır (Burger,2006, s.77; İnanç ve Yerlikaya, 2014, s.19; Cüceloğlu,2015, s.409-410). Örneğin akşam yemeğinde ne yediniz? Birinci sınıf öğretmeniniz kimdi? Geçen Pazar neler yaptınız? Gibi bu tarz geniş bilgiler bilinç öncesini oluşturur.

Birçok kişi bilinç ve bilinç öncesinde bulunan bilgilerin zihindeki düşüncelerin büyük bir kısmını oluşturduğunu düşünür. Ancak Freud bunu görünen kısmı olarak ifade eder. Psikanalitik bakış açısına göre düşüncelerimizin önemli bir kısmı bilinçaltında bulunur (Burger, 2006,s.77). Freud'un kuramına göre zihin yalnızca bireyin farkında olduğu bilinçli bilgilerin bulunduğu bir bölümden değil, aynı zamanda farkında olmadığımız düşüncelerin saklı olduğu gizli bir bölümden oluşmaktadır. Freud bunu bilinç dışı olarak tanımlar (Baloğlu, çev.2016). Farkında olmadığımız fikirlerimizin bulunduğu, günlük hayatımızın büyük bir kısmının burada bulunan düşünceler tarafından yönetildiğini söyleyen Freud'un bu kavramı, insan doğasını anlamada önemli bir yere

sahiptir. Bilinçaltında bulunan bilgilere istediğimiz zaman erişim sağlayamayız. Freud bilinçaltının, davranışlarımızda, özellikle de anormal davranışlarımız üzerinde etkisi olduğunu söylemektedir (Burger, 2006, s.77). Batıda yapılan çalışmalara bakıldığında, insan hakkında şimdiye kadar yapılmış 'en şaşırtıcı keşif' bilinçaltıdır (Merter, 2016,s.15). Farkında olmadığımız düşüncelerin bulunduğu bölümü ifade etmektedir (Cüceloğlu, 2015,s.409; İnanç&Yerlikaya, 2014,s.19).

Freud bilinçdışındaki düşünceleri, birtakım psikolojik olguları analiz yoluyla anlamaya çalışmıştır. Nevroz, psikoz, dil sürçmeleri ve sanat çalışmaları ve ritüeller özellikle de rüya analizleri bilinçdışının kanıtları arasında yer almaktadır (Furseth&Repstad, 2013,s.84; İnanç&Yerlikaya, 2014,s.19; Cüceloğlu, 2015, s. 31,412).

2.4.1.2. Yapısal Model

Freud yapısal modeli kişilik benlik(ego), alt-benlik(id) ve üst-benlik(süperego) olmak üzere üç kısımdan incelemiştir.

İD:

Freud doğduğumuz zaman tek bir kişilik yapısının olduğunu ifade eder. İd, bireye kalıtım yolu ile aktarılan, doğuştan var olan, içgüdüleri içeren psikolojik yönelimlerin bütünüdür (Ergeneli,2017,s.90). Alt-benlik sadece haz ilkesine göre, dürtülerimizi tatmin etmeye çalışan, herhangi bir toplumsal normu ve sınırları kabul etmeyen, kişiliğimizin bencil kısmıdır (Burger,2006,s.78). Kişiliği oluşturan temel yapıdır. İd, sonucun ne olacağını düşünmeden haz ilkesine göre çalışan, isteklerinin anında karşılanmasını talep eder ve içgüdü şeklinde meydana gelir (Bacanlı, 2002,s.85). İd için mantık bir anlam ifade etmez (Cüceloğlu,2006,s.407). Alt-benliğin kaynağı bilinçaltı dürtülerdir. Amacı bireyde oluşan gerilimi azaltmaktır (Ergeneli,2017,s.90).

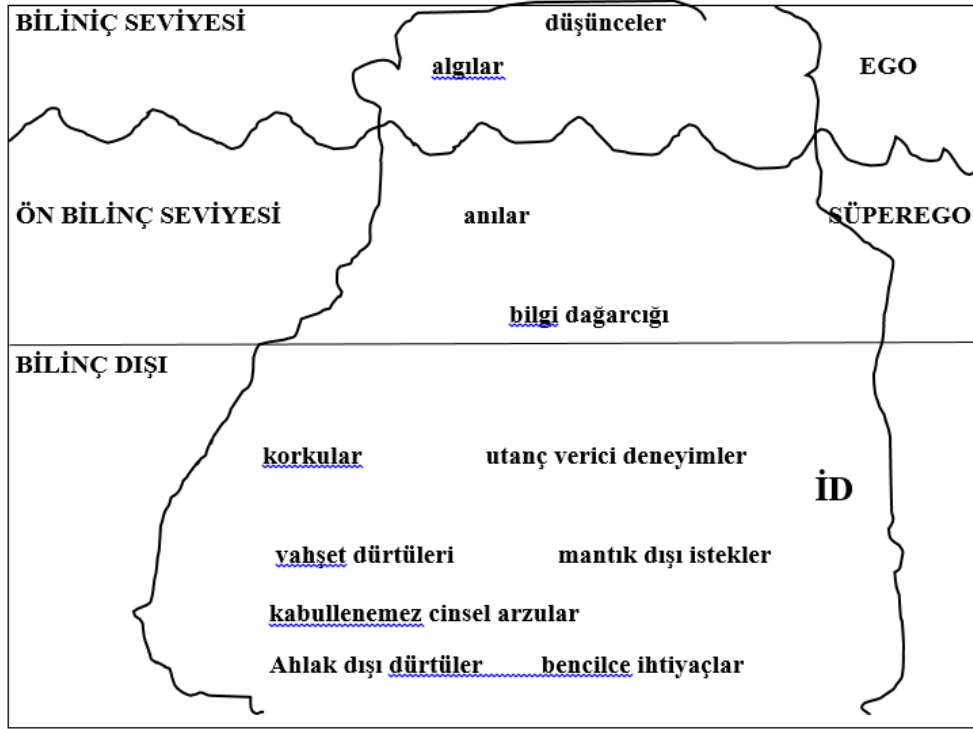
Ruhsal bir enerji kaynağıdır ve ego ve süper egomun işlevini sürdürmesi için ihtiyacı olan enerjiyi sağlamaktadır (Gençtan,1984,s.40).

EGO

2 yaş altında olan ve çevresiyle etkileşim halindeki çocuklarda kişiliğin gerçeklik ilkesine göre çalışan, idi dengede tutan benlik(ego) gelişmeye başlar (Burger,2006,s.78; Ergeneli,2017,s.90).

Şekil 3

Alt-benlik, Benlik ve Üst-benliğin Üç Bilinç Düzeyine Göre İlişkisi



Gerçeklik ilkesine göre çalışan ego, alt-benliğin dürtülerini tatmin ederken iki ana temel noktayı dikkate alır. İdin taleplerini karşılarken bunların gerçeklik ilkesine uygun olması ve süper egonun talepleridir (Burger,2006,s.78; Baloğlu,2016,s.88). İdin dürtülerini bilinçaltında tutmaya çalışan ego, toplum tarafından onaylanmış isteklerin bilinç yüzeyine çıkmasına izin verir (Ergeneli,2017,s.91;Burger,2006,s.79).

İdin aksine benlik(ego) zihnin bilinç, bilinçaltı ve bilinç öncesi bölümlerinde serbestçe hareket edebilmektedir (Burger,2006,s.79). Ego idin taleplerini karşılamayı toplum kabul edene kadar erteleyebilir, engellenebilir, yönlendirilebilir veya aşamalı olarak serbest bırakılır (Zel,2006,s.30; Baloğlu,2016,s.89). Her ne kadar ego kişiliğin yürütme mekanizması olarak ifade edilse de (Yanbastı,1990), Freud yönetici konumundan zayıf olduğunu ifade etmektedir (Baloğlu,2017,s.90). Ego'nun tek görevi idin isteklerini karşılamak değildir. Aynı zamanda bireyin bir ihtiyacı karşılanmadığı zaman ortaya çıkan gerginliği azaltmaya çalışmaktır.

SÜPER EGO

Kişilik yapısının üçüncü bölümü olan süper ego(üst-benlik), çocuk beş yaşına geldiğinde oluşmaktadır. Toplumsal normları, özellikle de anne ve babalarımızın değer yargılarını temsil etmektedir. Örneğin babamızın masanın üzerine koyduğu parayı, alt-benlik(id) almamızı isterken, benliğimiz bu parayı yakalanmadan nasıl alabileceğimizin yollarını arar. Parayı kimseye yakalanmadan alma yolunu bulsanız dahi süper ego bu yapmamıza müsaade etmez. Üst-benlik burada suçluluk duygusunu kullanmaktadır. Süper egonun engellemelerine rağmen parayı almış olsanız bile burada vicdan devreye girer. Ve alınan parayı geri vermemizi sağlamaktadır (Burger,2006,s.80).

Sağlıklı bir bireyde ego, id ve süper egonun kişilik üzerinde aşırı kontrol sağlamasına izin vermez. Aslında bu bireyin hayatı keyfince yaşaması ile hayatın gerçeklerini dikkate alma ve ahlaki bir bakış açısını üstün kılma arasında geçen bir mücadele halidir.

2.4.2. Harry Stack Sullivan

Sullivan'ın Kişiler Arası Kuramına göre kişilik, sosyal etkileşimin meydana getirdiği kalıcı örüntüye ve insan hayatını değerli kılan kavram olarak tanımlamaktadır. Sullivan kişiliğin oluşması ve geliştirilmesi için diğer bireylerle iletişim halinde olmanın zorunlu olduğunu ifade etmektedir (Başaran, 2008, s. 75). Bu durumun oluşması için diğer bireylerin somut olarak var olmasına gerek yoktur. Normalde var olmayan imge bireyler rüya, düşünme, algılama, hatırlama tarzında ruhsal süreç ve ilişkileri de içermektedir. Bu anlamda bakıldığında birçok çocuk öz saygısını korumak için gerçekte var olmayan veya hayali arkadaşlar oluşturarak onlara yönelik kişileştirmeler yapmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016,s.144).

Sullivan güdülerin doğuştan var olduğunu ancak yaşadığı topluma göre şekillenip, gelişip ve işlev gösterdiğini savunmaktadır (Köknel, 1982, s. 147). Kişinin yaşamındaki güdüleyici gücün kişilerarası güvenliği sağlama ihtiyacından oluşmaktadır. Sullivan'ın kişilik gelişim dönemleri kişinin düzenli kurulan kişilerarası basamaklardan oluşmaktadır.

Evre	Göstergesi
Bebeklik (0-1 yaş)	Doğum
Çocukluk (1-5 yaş)	Konuşmayı öğrenme
İlk Gençlik (6-8 yaş)	Oyun arkadaşı gereksinimi
Ön- ergenlik (9-12 yaş)	Aynı cinsiyetten bir arkadaşla yakınlık kurma
Erken ergenlik (13-17 yaş)	Ergenlik ve cinsel dürtü; karşı cinsiyetten biriyle yakın ilişki kurma gereksinimi
Geç ergenlik (18-20'lerin başı)	Uzun süreli cinsel ilişki kurma isteği; mesleki ve maddi konulara ilgi
Yetişkinlik	Oturmuş bir meslek yaşamı, yetişkin arkadaşlıklar, uzun süreli cinsel ilişki

Her basamaktaki ilişkiler sonucuna göre güven veya güvensizlik duygusu geliştirilir. Bir önceki basamakta kazanılan güven veya güvensizlik duygusu bir sonraki basamağa da aktarılır.

2.5. Karanlık Üçlü

Kişiliğin karanlık yönü literatürde iki farklı şekilde yer almaktadır. İlki subklinik narsisizm, makyavelizm ve subklinik psikopati kavramlarının ayrımıdır. (Paulhus ve Williams, 2002). Subklinik, bireyde fark edilebilir belirtilerin bulunmadığı, klinik bir hastalığın önceki dönemlerini ifade etmektedir. Kavram olarak ‘‘klinik belirtiler oluşturmamak’’ anlamına gelmektedir. Bir diğer tanımlama ise DSM-V’te yer alan kişilik bozukluklarıdır (Hogan ve Hogan, 2001). Kişiliğin karanlık yönü, literatürde yapılan çalışmalarda, genel olarak psikopati, narsisizm ve makyavelizm, Karanlık Üçlü (Dark Triad) başlığı altında incelenmektedir (Spain vd, 2011). Ancak yapılan bu çalışmada da Paulhus ve Williams’ın (2002) ayrımı üzerinde durulmaktadır. Aşağıda her bir karanlık kişilik özelliği ayrı ayrı incelenmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında karanlık kişilik özellikleri üstünlük duygusu, baskınlık (narsisizm); etkili sözel ifade becerisi, sosyal cazibe sahibi olma, sahtekârlık (makyavelizm); duygusallıktan yoksun sosyal davranışlar, dürtüleriyle hareket etme ve bireyler ile olan ilişkilerinde düşmanca tavırlar (psikopati) gibi davranışlarla ifade edilmektedir.

2.5.1. Narsisizm

Narsisizm kavramının çıkış noktası Yunan Mitolojisindeki bir efsaneye dayanmaktadır. Bu efsaneye göre peri kızı Echo’nun aşkına karşılık vermeyen Narcissus’un sudaki kendi yansımasına âşık olması anlatılmaktadır.

Ellis (1898) tarafından ilk kez kullanılan narsisizm kavramı ‘‘ kişinin kendisini cinsel olarak arzulanması’’ şeklinde ifade edilmektedir. Daha sonra Nacke(1898) ise narsisizm kavramının oto-erotizm kavramı ile ilişkilendirmektedir. Yapılmış olan bütün bu tanımlamalara paralel olarak Freud (1905/1953)’un ise ‘‘ego-libido’’ ve ‘‘ narsistik libido’’ kavramlarını kullandığı görülmektedir. Daha sonra Freud’un kavram üzerine yapmış olduğu çalışmalarda narsisizmi bunun bir kişilik özelliği veya kişilik bozukluğu olarak değil, bireyin gelişim sürecinin devamı olarak görülebilecek aktif bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Horney (1939) ise narsisizmi çocukluk döneminde karşılanmayan psikolojik ihtiyaçların sebep olduğunu ileri sürmektedir.

Kernberg bir savunma mekanizması olarak narsisizmi ifade etmektedir. Narsisizm aslında üç yaşına kadar çocuğun ebeveynlerini kaybetme ve bu, terk edilme korkusunu ortadan kaldırdıklarını ne süren bir tür koruyucu mekanizmadır. Bu arpık ilişki tarzının, abartılı bir benlik yoluyla yetişkinliğe taşındığı ve narsisizme yol açtığı gösterilmiştir. Bu benlik imajı, bireyi çocuklukta yaşanan terk edilme korkusunu yeniden yaşamaktan korur. Bu tür bir koruma faydalı olarak görülebilse de, bireylerin tüm yakın ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği gösterilmiştir (Atay, 2010). Başka bir görüşe göre çocukluk döneminde ait bir takım takıntılar geliştiren bireylerin narsistik kişiliğe sahip olduğu ifade edilmektedir. Bireyin kendini gerçekleştirmesi ve korunabilmesi adına çocukluk döneminde bulunduğu ortamdan bazı tepkiler alması gerekmektedir. Bireyin bu dönemdeki tepkilere takılması narsisizme neden olduğu görülmektedir (Gençtan, 1993).

Narsisizm kavramı 1960’lı yıllara gelindiğinde sosyoloji ve yönetim alanının araştırma konusu olmaya başladığı görülmektedir. Adorno’un (1968) yaptığı çalışmada narsisizmi zayıflıkların ve kusurların savunmacı yönetimle giderilmesi şeklinde ilişkilendirdiği görülmektedir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında narsisizmin günümüzde birçok alandaki çalışmaya konu olduğu görülmektedir. Geçmişte ve günümüzdeki çalışmalara bakıldığında narsisizmin temelini oluşturan efsane ve sonrasında ortaya koyulan yaklaşımların belli ölçüde uyuştukları görülmektedir. ‘‘Bireyin kendini aşırı beğenmesi, cazip bulması ve olduğu halinden daha üstün görmesi’’ bütün bu yaklaşımların ortak noktası olduğu söylenebilir.

2.5.2. *Makyavelizm*

Makyavelizm (Machiavelianism) kavramı, İtalyan siyasetçi ve yazar Niccolo Machiavelli'ye dayanmaktadır. Makyavelizm kavramını narsisizm ve psikopatiden farklı olarak klinik kişilik bozukluğu sendromu olarak değil, Niccolo Machiavelli'nin felsefesinden etkilenilerek, geliştirilen bir kişilik özelliği olarak tanımlanabilir. Makyavelizm kavramı, Niccolo Machiavelli'nin 1913 yılında yazdığı “De Principatibus – Prenslükler Hakkında” adlı kitabında yer alan düşünceler üzerine kurulmuş bir felsefedir. Machiavelli, uluslararası alanda ses getiren bu kitabında, hükümdarın gücü nasıl elde tutabileceğine dair önerilerde bulunduğu görülmektedir. Burada temel alınan düşünce “Amaca ulaşmak için kullanılacak her türlü araç mübahtır” fikrine dayanır. Hedefe ulaşma sürecinde kullanılacak araçlar kısıtlanmamıştır, yani bu yolda bütün araçlar yasaldır. Buna göre bir siyasetçi veya karar alıcı hedeflerine ulaşma yolunda aldatıcı, politik bir takım davranışlara başvurmalıdır. Bu görüşe göre siyaset ve ahlaki anlayışlar birbirinden farklı olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda Machiavelli, hümanist veya gerçekçi olmayan yaklaşımlarla ya da uygulamalarla yapılan ülke yönetimin başarısız olacağını, bu nedenle ülkenin faydası için, geleneksel değerlerin ihlal edilmesinin, ülkenin menfaati yönünde olacağını ifade etmektedir.

Christie ve Geis (1970), Machiavelli'nin felsefesinin uluslararası alanda kabul gören bireysel bir farklılık ve ölçülebilir olduğunu öne sürmüştür. Bu düşünce doğrultusunda, Christie ve Geis (1970) Machiavelli'nin Prenslükler Hakkında kitabında anlattığı düşünce yapısını “Makyavelizm”, buna bağlı olarak yoğun davranışsal örüntüler sergileyen kişileri ise “Makyavelist” olarak tanımlamışlardır. Bu özellikler belli ölçüde kişilerin büyük çoğunluğunda bulunmaktadır. Ancak bireyin bu özelliklerin tamamına büyük oranda sahip ve bu taktikleri uyguluyor ise, makyavelist eğiliminin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Literatür çalışmalarına bakıldığında makyavelizmin nedenleri üzerine yeterli bir çalışmanın olmaması ile birlikte, bireyin sahip olduğu bilişsel özelliklerin rolünün etkin olduğu ifade edilmektedir. Ancak Paulhus ve Williams'a (2002) göre bireyin sahip olduğu zihinsel özelliklerin makyavelist eğilimleri etkilemediği vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalar başkalarının ahlaki olmayan davranışlarıyla meşgul olan, yalan söyleyen ve mesai arkadaşlarını aldatma eğilimi içinde olan bireylerin makyavelist eğilim içinde olduğunu göstermektedir. Devlet başkanları, yöneticiler, ar-ge çalışanları, öğretim

üyeleri gibi gruplarla yapılan çalışmalar sonucunda, makyavelist eğilimler sergileyen bireylerin para ve makam gibi konularda menfaat elde etmek için diğer bireyleri manipüle ettiği gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra olumlu çalışma ikliminin, makyavelist çalışanlara karşı koruyucu bir kalkan görevi üstlendiği görülmektedir.

Özetle değerler setinde dürüstlük, helal kazanç, etik olma ve ahlaklı yaşamı önceleyen, hayattan düşük beklenti içinde olan, para, güç, otorite ve hükmetme arzuları şiddetli olmayan bireyin makyavelist eğilim sergileme ihtimalinin düşük olacağını söylemek mümkündür.

2.5.3. Psikopati

Fransızca psychopathie kelimesinden dilimize geçmiş olan psikopati, Türk Dil Kurumu'na göre bireyin yaşadığı toplumun normlarına karşı ters davranışlar sergilemesi şeklinde görülen kişilik bozukluğu olarak tanımlanmaktadır. Psikopati kavram olarak, ilk defa Fransız Doktor Philippe Pinel tarafından 1800'lü yıllarda ortaya atılmıştır (Engeler 2005, s. 13). Pinel'in yaptığı tanımlamaya göre bireyde psikopatik emarelerin olmamasına rağmen, ahlaki açıdan zayıf ve dürtüsel şiddet davranışları göstermesi olarak ifade edilmektedir (Murat ve Börü, 2019, s. 130). 1930'lu yılların sonunda bir grup hasta ve suçluyu gözlemlemesi sonucu, bu bireylerin her zamanki zihinsel hastalık belirtilerini göstermediğini tespit eden Cleckley, psikopati üzerine modern anlamda çalışma yapan araştırmacıların öncülerindendir. Hatta Cleckley bu kişilerin aile üyelerini, hastane çalışanlarını ve diğer hastaları kendi amaçları doğrultusunda kullanan manipülatif ve çekici bireyler olduğunu söylemektedir.

Cleckley "The Mask Of Sanity" (Akıl Sağlığı Maskesi) kitabında, psikopatların bilinen suçlulardan farklı olarak aslında sevgi bağları güçlü ailelerde büyüdüğünü ve bu duygunun arkasına sığınarak samimiymiş gibi davrandığını, yani akıl sağlığı maskesini taktığını belirtmektedir (Millon ve arkadaşları 2019, s. 196). Psikopati eğilimi olan bireyler genellikle yüksek büyüleyici özellik sahibi ve hitabeti kuvvetli kişilerdir (Başar 2019, s. 26-27). Kendilerini ön plana çıkarmayı seven, çevresindekilere gereksiz muhalefet ederek saldırgan bir tutum içine giren, nezaketsiz ve itimat edilmeyen davranışlar sergileyen bireyler olarak tanımlanabilir (Murat ve Börü, 2019, s. 131). Agresif davranışlar sergileyen bireyler incelendiğinde, psikopatik eğilimi olmayanların

tepkisel şiddet gösterdikleri, aksine psikopati eğilimi olan kişilerin ise can yakma amacıyla şiddete başvurdıkları görülmektedir (Fidanboylu vd. 2012, s. 9).

Yapılan çalışmalar ele alındığında, psikopati kişilik özelliğinin kendini sadece sapkın ve ölümle sonlanan suç içerikli davranışlarla göstermediğini, aynı zamanda toplumun her dalında düşük seviyede antisosyal davranışlar ile görülebilir (Yılmaz 2012, s. 9). Bu nedenle sık sık antisosyal kişilik bozukluğu ile karıştırılan psikopati, antisosyal kişilik bozukluğunun çok daha ağır bir şeklidir (Ateş vd. 2009, s.136).

Sonuç olarak genetik aktarımın yanı sıra, bireyin yaşadığı toplumun gelenek yapısı, aile hikâyesinde akıl hastalığı geçmişinin olması, madde bağımlılığı, fiziksel-duygusal ve cinsel istismar gibi yaşanmışlıkların psikopati oluşumunda etkili olduğu söylenebilir (Çörüş 2019, s. 36).

2.6. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Benzer ve Farklı Yönleri

Sosyal hayatta art niyetli niteliklere sahip şeklinde tanımlanmış olan narsisizm, makyavelizm ve psikopati kişilik özellikleri birçok ortak niteliğe sahip olduğu için Karanlık Üçlü kavramı altında toplanmıştır. Jones ve Paulhus'a (2011) göre narsisizm, makyavelizm ve psikopatinin ortak özellikleri, insanların acı duymaları karşısında duyarsız kalmaları olan "hissizlik" ve çıkarları doğrultusunda kullanmaları olarak tanımlanan "manipülatiflik"tir

Lee ve Ashton (2005) çalışmasına göre dürüstlük ve alçakgönüllülük değerlerinin düşük olması, narsisizm, makyavelizm ve psikopatinin ortak özellikleri olarak belirtilmiştir. Konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, Karanlık Üçlü 'nün farklı değerlendirmeye gerek olmayacak kadar benzer nitelikler taşıdığını ifade etmişlerdir.

Narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi birbirinden ayıran en önemli etmen "karanlık olma" dereceleridir. Bir yol düşünecek olursak, narsisizmin bu yolun en aydınlık, psikopatinin en karanlık ucunda, makyavelizm'in ise ikisinin ortasında olduğu söylenebilir (Rauthmann ve Kolar, 2012).

Paulhus ve Williams (2002)'a göre psikopati özelliği gösteren bireylerin uyum ve kaygı derecelerinin düşük olması sebebiyle, Karanlık Üçlü özelliklerinden en tehlikelidir. Yapılan çalışmalar sonucunda psikopati ve makyavelist özellikler gösteren bireylerin, sözel olmayan zekâ ile güçlü ilişkilerinden dolayı, düşüncelerini aktarırken zorlandıkları için kötü niyetli iletişim yöntemleri kullandıkları görülmektedir.

2.7. Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Örgüt Yöneticilerinin Örgüte Etkisi

Liderlik konusu, örgütteki dolaylı ve doğrudan etkileri sebebiyle araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmuştur. Literatür çalışmalarına bakıldığında çoğunlukla liderin başarılı olmasına olanak tanıyan karakteristik özellikler üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu bağlamda, liderin bulunduğu örgütte her zaman başarılı işler yapması toplum ve bireyler açısından kabul görecektir şekilde kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Liderlik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, kişiliğin incelenmesi gerekmektedir (Kesken ve Ayyıldız,2011, s.14). Liderin davranışları üzerinde kişilik yapısının önemli etkiye sahip olduğu görülmektedir (Güney, 2012, s.129).

Liderliği başarılı kılacak etmenler üzerinde çalışmalar yapan araştırmacıların yanı sıra, az sayıda da olsa liderliğin karanlık yönü ile ilgili incelemelerde bulunan araştırmacılar da bulunmaktadır. Liderin kişiliğindeki karanlık yönünün bazı etmenlerden dolayı stres yaşaması sonucu, bilinç dışı olarak ortaya çıkması (Hogan & Hogan, 2001, s. 4); liderin karar ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi karanlık liderlik olarak ifade edilmektedir (Furnham & Trickey, 2011, s. 516). Liderin sahip olduğu işlevsel olmayan bu kişilik özellikleri sebebiyle sergilediği olumsuz davranışların beraberinde başarısızlığı da getirdiği, aynı zamanda örgüt çalışanlarının negatif yönde etkilenmesine ve bunu da örgüt içindeki davranışlarına yansıtmasına sebep olduğu görülmektedir.

Narsist özelliklere sahip bir yöneticinin kendini gösterme isteği ile belirlemiş olduğu yüksek hedefler, bu liderlerle çalışmanın en zorlu yanıdır. Örgüt çalışanı bu hedeflere ulaştığı sürece herhangi bir sorun yaşamazken, başarısızlık durumunda liderin bozguna uğramış egosunu toplamak zorunda kalacaktır. Elde edilen başarıyı tek başına üstlenen yönetici, başarısızlığın nedenlerini astlarına yükleyerek, kendisini kusursuz gösterme yolunu seçecektir.

Makyavelist kişilik özelliklerine sahip yöneticiler için, işin sonucunda elde edilecek başarı önemli olduğu için, bu liderlerle çalışmanın daha zor olduğu söylenebilir (Tuna ve Yeşiltaş 2013, s. 190). Örgüt içerisinde psikopati özelliklere sahip olan lider, örgüt çalışanlarının haklarını yok sayarak, kişisel amaçları için ahlak dışı yöntemleri kullanmaları nedeniyle kariyer odaklı bireyler olarak görülebilir (Murat ve Börü 2019, s. 132).

2.8. ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.8.1. *Güven Kavramı*

Klasik sosyolog Emile Durkheim'a (1984) göre, bireyler ve gruplar arasındaki dayanışma ve bütünleşmenin çoğalmasına alan açan güven, toplumdaki sosyal düzenin temelini oluşturur. Güven, istikrarlı sosyal ilişkiler için temel bir koşuldur (Blau, 1986). Baier'in (1986) ifade ettiği gibi: Birey bir atmosferde yaşarken, kendine güven iklimi oluşturur ve soluduğu havayı, ancak kitledenmesi ya da kirlenmesi durumunda fark eder. Hayat daha karmaşık hale geldikçe, değişen ekonomik gerçekler ve toplumdaki değişen beklentiler, hayatı daha az tahmin edilebilir hale getirdikçe, yeni bilgi yayma biçimleri hem olumsuz bilgiyi elde etme isteğini hem de bu bilgiye erişilebilirliği artırdıkça, güveni daha fazla fark etmeye başlıyoruz

Güven, insan doğasında yer alan ve insanlık tarihi kadar eski bir duygudur. İnsanların birlikte yaşamaya başladıkları dönemden itibaren güven ve güvensizlik kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Çimen,2007). İnsan tabiatında var olan bir duygu olmanın yanı sıra, güven aynı zamanda toplumsal ve kişisel ilişkileri düzenleyen önemli unsurlardan biridir (Asunakutlu, 2001).

Güven, başta siyaset ve ekonomi olmak üzere tarih boyunca birçok disipline konu olmuştur (Akt. Artuk, 2009). Bu nedenle güven kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Yapılan güven kavramı ile ilgili olarak araştırmalara bağlı olarak farklı yaklaşımlar vardır, bu nedenle kimileri güven kavramını tanımlamanın zor olduğunu belirtirken kimileri de tanımın belirsiz olduğunu söylemektedir (Börü, 2001). Gambetta (1988) yaptığı çalışmasında güvenin çok sayıda kişiyle bağlantılı olması ve kanıt bulma zorluğundan dolayı açıklanması ve tanımlanmasının güç bir kavram olduğunu ifade etmektedir (Narin vd. 2019). Bu zorluğun temel sebebi kişiler arasındaki ilişkileri, grup davranışını, yönetsel etkinlikleri, ekonomik değişimleri, sosyal ve politik istikrarı ayrıca değişik kültürleri anlamak gibi birçok sürecin açıklanmasında güven kavramının önemli bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle güven ile ilgili tanımlar karmaşık olduğundan ve çeşitli temellere dayandığından, evrensel olarak geçerli bir tanım geliştirmek henüz mümkün değildir (Baş, 2020). Bu doğrultuda güven kavramını; psikologlar, güvenen ve güvenilen kişinin davranışları olarak, sosyologlar bireyler arasındaki toplumsal sistem güveni olarak, ekonomistler ise kurumsal ve hesaba dayalı

güven olarak ifade etmişlerdir (İşcan ve Sayın, 2011). Güven, bir kişinin karşıdaki kişi veya tarafa güvenme isteği olarak ifade edilebilir (Morgan ve Hunt, 1994).

Güvenle ilgili tanımlamaların bazıları kronolojik olarak Tablo 1’de yer almaktadır (Neveu, 2000; akt. Tüzün, 2006; Polat, 2007).

Tablo 1

Güven Tanımları

Yazar	Yıl	Tanımı
Deutsch	1958	Bireyin, olayların gelişiminde belirsizlikler hissettiğinde ya da olayın akıbeti diğer kişilerin tutum ve davranışlarına bağlı olduğunda bireyin iyimser bir şekilde tutumda olma durumudur.
Rotter	1967	İnsanlar arasındaki güven karşıdakinin sözlü veya yazılı vaadine saygı göstereceğine ilişkin beklentisidir.
Griffin	1967	Kişinin, risk içeren durumda istediği amaca ulaşabilmek için bir nesnenin özelliğine, bir olayın meydana geleceğine ya da bir kişinin umut edilen şekilde davranışta bulunacağına yönelik inançtır.
Zand	1972	Karşıdaki kişinin davranışları üzerinde kişisel zayıflık ve kontrol eksikliği oluşturan, kişinin belirsiz olayların sonucu olarak faydacı beklentiye dayanan karandır.
Golembiewski ve Mc Konkie	1975	Bireysel tecrübe ve algılara dayandırılan, faaliyetlerin arzu edilen sonucu hakkında faydacı öznel inançtır.
Meeker	1983	Karşı tarafın işbirlikçi davranacağına yönelik beklentidir.
Butler ve Cantrell	1984	Etkileşimde bulunulan tarafın davranışlarının, yeterli, tutarlı, doğru ve güvenilir olacağına yönelik beklentidir.
Coleman	1984	İki taraf arasındaki ilişkide, başka kişilerin müdahalesiyle de değişebilen bir tarafın diğer tarafa güven duymasıdır.
Lewis ve Weigert	1985	Güven, bir objeye karşı mantıklı sebeplerle, güçlü duygusal hislerle veya her ikisinin birleşimiyle gösterilen isteklilik kavramıdır.
Rempel ve Holmes	1986	Kişinin karşıdakinin tahmin edilebilir, itimat edilebilir ve kabul edilebilir olduğuna dair inancıdır.
Gambetta	1988	Riskin veya karşılıklı bağımlılığın bulunduğu durumlarda aktörün karşındakine fayda sağlayacak en azından zararı dokunmayacak davranışta bulunmayacağına yönelik karar verme olayıdır.
Butler	1991	Bir kimsenin karşındakinin eylemlerine dayanarak o tarafa zarar vermeye uğraşmayacağına yönelik verilen kesin sözdür.
Bromiley ve Cummings	1998	Kişi veya grubun karşındakilerinin verdiği taahhütler doğrultusunda hareket edeceğine, görüşmelerde dürüstlük olacağına, fırsat içeren durumlarda bile kendi lehine davranmayacağına olan inancıdır.
Mayer, Davis ve Schoorman	1995	Diğer tarafın önemli bir faaliyeti yerine getireceğine olan inanç veya diğer tarafın davranışlarına karşı savunmasız kalma isteğidir.
McAllister	1995	Bireyin diğer tarafın kararlarının, hareketlerinin ve sözlerinin doğru olacağına yönelik isteği ve beklentisidir.
Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer	1998	Bir kişinin karşı tarafın tutum ve hareketlerine yönelik olumlu beklentisidir.
Zaheer, McEvily ve Perrone	1998	Karşı tarafın, sorumluluklarını yapacağına, söz verdiği şekilde davranacağına, kendine yönelik faydacı tutumlarda bulunmayacağına yönelik beklentisidir.
ShockleyZalabak, Ellis ve Winograd	2000	Diğerlerinin yeterli düzeyde ilgili, itimat edilir ve açık olması veya karşı tarafın değerleriyle, normlarıyla ve inançlarıyla bütünleşmiş olmasıdır.
Fukuyama	2000	Mensuplarının ortak olarak paylaştığı kurallara bağlı olarak, dürüst ve düzenli olarak davranan bir toplulukta meydana gelen beklentilerdir.
Möllering	2001	Bir kişinin diğer kişi veya grubun tutum ve davranışlarından istedikleri yöndeki beklentileridir.
Gefen	2002	Bir kişiyi diğer kişiye karşı riski göze almaya yönelik eyleme geçme isteğidir.
Wech	2002	Başkasına yönelik olumlu bir beklenti içerisine girme ve bu beklenti doğrultusunda psikolojik hassasiyet göstermedir.

Yapılan bütün bu tanımlamalar doğrultusunda güven; bireyin karşında bulunan kişiden zarar görmeyeceğine olan inancı, dürüst, itimat edilebilir, eylemlerinde ve

davranışlarında faydacı davranmayacağına yönelik beklenti durumu ve taraflar arasındaki etkileşime bağlı olarak gelişen dinamik bir süreç şeklinde tanımlamak mümkündür.

2.8.2. Örgütsel Güvenin Tanımı

Örgüt, bireyin yalnız başına hedeflerine ulaşamayacağı durumlarda etkin bir rol oynayan sosyal bir araçtır. İnsanlardan ve onlar tarafından geliştirilen bütünleşmiş ve kenetlenmiş faaliyetlerden meydana gelmektedirler (Terzi, 2000). İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak, ilerlemek, gelişmek, problemlerine çözüm aramak, yaşam seviyelerini daha refah hale getirmek gibi birçok amaç için örgütleri kurmaktadır (Yılmaz, 2008). İnsanın yaşam döngüsüne bakıldığında doğumlarından ölümüne kadar geçen süre içerisinde, neredeyse yaşamlarının her basamağında yer almaktadır (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 (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000; Özdemir, 2019).

İkili ilişkilerde temel koşullardan biri olan güven kavramı, örgütsel hayat içerisinde önemli bir yere sahip olmasından dolayı örgütsel güvene yönelik yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009). Literatürde, örgütsel güven kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır. Örgütsel güven kavramının çok boyutlu olması ve pek çok faktörden etkilenmesi sebebiyle, açık ve net bir tanımlama (Rusu ve Baboş, 2015) yapılmamasına rağmen birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Gülbahar, 2020). Örneğin, örgütsel güven, çalışanların ve yöneticilerin iyi niyetine ve samimiyetlerine olan inanç olarak tanımlanmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2017). Ayrıca içinde bulunulan örgütün çalışanların zararına faaliyette bulunmayacaklarına olan güven olarak ifade edilmektedir (Tüzün, 2006). Örgütün sözleri ile davranışlarının tutarlı olması ve bireylere yardımcı olma amacı içermesine ilişkin inançları da örgütsel güveni tanımlamaktadır (Çetinel, 2008). Örgütsel güven kavramı bir diğer tanımda, üyelerin iyiliği için saygı ve nezakete dayalı davranışların sonucunda ortaya çıkan bir olgu olarak ifade edilmiştir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Günümüzde iş ortamlarının sürekli bir gelişim ve değişim süreci yaşaması, insanlar ve örgütler için daha fazla güven ihtiyacının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Örgütlerde çalışanlar arasında güven ortamının sağlanması için karşılıklı güvenin tesis edilmesi gerekmektedir (Deutsch, 1960). Buna bir organizasyon içindeki süreçler açısından bakıldığında, bir bireye duyulan güvenin oluşmasının o kişinin deneyimlerinden bağımsız olmadığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla güven kavramı örgütsel açıdan ele alınırken dikkat edilmesi gereken konulardan biri de insanların genel yaşam deneyimlerine dayalı olarak genel bir güvene mi sahip oldukları yoksa güvensizliğe mi eğilimli olduğudur (Paul, 1982).

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.

2.9. Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatür çalışmaları incelendiğinde örgütsel güvenin boyutlarına çeşitli sınıflandırmaların yapıldığı belirtilmektedir. Genel kullanım standartlarına bakıldığında, birkaç araştırma bulgusu göze çarpmaktadır. Shockey-Zalabak vd. (2000)' göre örgütsel güveni beş boyutta tartışmaktadır: dürüstlük, açıklık, yeterlilik, çalışanlara özen gösterme, özdeşleşme ve güvenilirlik. Zaheer vd.(1998)'e göre örgütsel güveni iki

boyutta ele almaktadır. Bunlar kişiler arası(içsel) ve örgütler arası(dışsal)dır. Polat (2009) yapmış olduğu çalışmada, bireylerin güven duyacağı şekilde yaptığı boyutlandırmada özgüven örgüte güven, sisteme güven, kişiler arası güven olmak üzere dört boyutlu bir yapı olduğunu belirtmektedir. Ancak bizim yönetim anlamında referans alacağımız çalışma, Yılmaz (2006) tarafından yapılan çalışmadır. Okul örgütlerindeki örgütsel güven kavramı yöneticiye, meslektaşlara ve paydaşlara (öğrenci-veli) güven olmak üzere üç boyutun toplamıdır (Yılmaz, 2006).

2.9.1. Yöneticiye Güven

Bireylerin davranışları üzerinde istendik yönde değişiklik yapmak için madde ve insan kaynaklarını kullanma süreci eğitim yönetimi olarak ifade edilmektedir. Kuruluş içinde işleyen ve işlenen insan kaynaklarının yönetiminden sorumlu eğitimciler bu sürecin en önemli insan gücü kaynaklarından biridir. İnsan kaynağını temsil eden öğrencilerin en iyi eğitimden yararlanabilmeleri, işgücünü temsil eden öğretmenlerin ise eğitim hizmetlerini etkin bir şekilde sunabilmeleri için eğitim yöneticilerinden sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmaları beklenmektedir (Çelik, 2000).

Yöneticiye duyulan güven, iş görenlerin idarecilerinin kararlılık ve güvenilirlik konusundaki düşüncelerini ifade etmektedir (Ergün, 2017). Okul yöneticilerinin dürüst, güvenilir ve tutarlı davranışları, Konulara duyarlı, kontrol sahibi ve kişisel bilgilerinin korunmasına özen gösteren örgütün işleyen insan kaynakları olan öğretmenlerin, yöneticilerine karşı güven duygularının oluşmasını sağlamaktadır. Yöneticiye duyulan bu güven duygusu örgütsel başarıyı da beraberinde getirmektedir. Liderlerin bir kurumda güven oluşturmalarının en önemli belirleyicilerinden biri olduğu düşünülürse, liderler bir organizasyon ortamında güven oluşturmak için gereken özeni gösterir ve çalışanları bu güveni kazanmaya teşvik eder.

Sonuç olarak örgüt içinde güvene dayalı ilişkiler kurma, çalışanların yöneticilere ve tüm paydaşlara güven duyma, örgüte duygusal bağlılık, örgüt içinde kendini tanımlayabilen (Demircan ve Ceylan, 2003), örgütsel prosedür ve kurallara bağlı olan (Aslantaş ve Dursun, 2008) ilişkilere karşı daha samimi bir tutum gösteren (Tokgöz, 2012) Çalışanlar meydana getirebilir.

2.9.2. 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 (Erçek,2018). 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).

2.9.3. 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 ilişkilerdir (Yılmaz, 2009, s.476).

2.10. Örgütsel Güven Modelleri

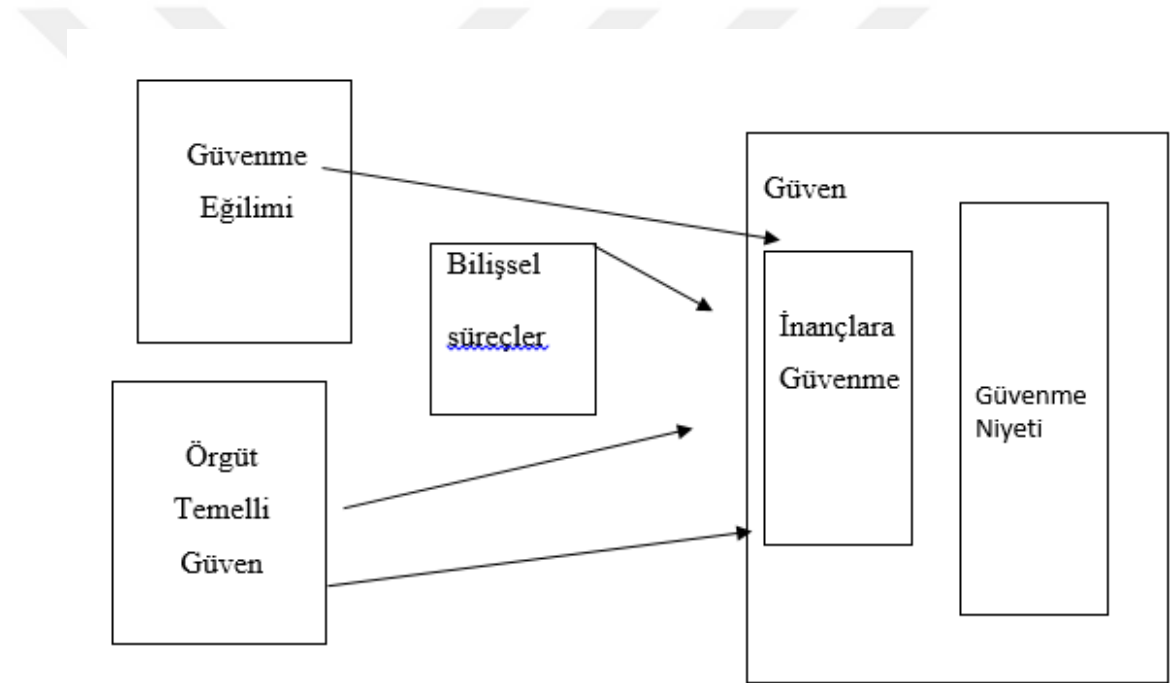
Literatürde örgütsel güven kavramına ilişkin birçok tanımlamanın yapılması sonucu örgütsel güvenin oluşum süreci ve boyutlarının farklı açılardan değerlendirilmesine yol açmıştır (Kanten, 2012). Buna bağlı olarak boyutlar ve oluşum süreci itibarıyla farklı açılardan ele alınan örgütsel güven modelleri ortaya çıkmıştır (Koyuncu, 2019). Güven modelleri, örgütlerdeki çalışanların birbirleriyle, yöneticileriyle veya gruplar arasında nasıl iletişim halinde bulunduklarını (Çetin, 2019) ve güven kavramının net bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olmayı hedeflerken, kavramın hangi boyutlardan oluştuğunu da belirtmektedir (Erdal, 2020). Araştırmacıların örgütsel güven modelleri oluşturma amacı, örgütte güven duygusunun oluşabilmesi için ihtiyaç duyulan faktörleri ve yolları belirleme olarak ifade edilebilir (Bil, 2018). Aşağıda örgütsel güven ile ilgili literatürde, yaygın olarak yer alan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

2.10.1. McKnight, Cummings ve Chervany'in Güven Modeli

McKnight, Cummings ve Chervany tarafından, bireylerin ilk karşılaştıkları ve etkileşimde bulundukları anda, güven duygusunun oluşumu sürecine yönelik bir model üzerinde çalışmışlar ve örgütlerdeki kişiler ilk buluştuğunda, birbirlerini tanımadıkları halde güvenin yüksek olmasına sebep olan süreçleri ve gizil etmenleri belirlemeye yönelik bir ilk güven oluşumu modeli geliştirilmiştir (Çokyiğit, 2020).

Şekil 4

Güven Oluşumunun Üst-Düzey Modeli (McKnight, Cummings ve Chervany, 1998)



Şekil 4'deki model kapsamında güven oluşumunu özetleyecek olursak güvenme niyetleri, bağımsız güvenme eğilimleri, örgütsel özellikler, zihinsel süreçler ve güven inançlarından etkilenir. Güven eğilimi ve süreçte güvenin oluşacağı beklentisi, olumlu bir güven ortamının ortaya çıkacağı inancını oluşturmaktadır. Bu faktörlerin etkisi sonuçta güven davranışı üretir (Baş, 2020)

2.10.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'in (1996) yaptıkları çalışmaya göre güven, örgütsel ve kişisel olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmıştır. Bireylerin, örgütsel davranış ve ilişkilerden beklentileri örgütsel güven olarak ifade edilirken (McKnight, ve Chervany, 2001, s. 885), bireysel ilişki ve tutumlarındaki beklenti ise kişisel güven olarak tanımlanmaktadır. Bromiley ve Cummings (1996) çalışanların tecrübelerine göre, örgütsel güven algısının değişiklik gösterebileceğini ifade ederken, Tüzün (2007) çalışmasında örgütsel güveni “duygusal, bilişsel ve davranışsal” öğelerden meydana gelen, çalışan davranışlarını tanımlamaya yönelik bir kavram olarak söylemektedir.

Duygusal bileşenler; bireyin, diğerleriyle olan ilişkilerinde istenen davranışlarda bulunması durumunu içerir. Kişisel güvenin oluşmasına katkı sağlayan, bireylerin beklentilerini karşıladıkları süreç boyunca oluşan bağın artması, bireyler arasındaki güven duygusunun oluşmasını hızlandırırken, oluşan güvenin de artmasını sağlayacaktır (Cummings ve Bromiley, 1996). Kişinin söz ve davranışlarında tutarlı olması bilişsel bileşen olarak ifade edilir. Söz ve eylemleri tutarlı olan bireylerin, güven oluşturma süreçleri hızlı ve güçlüdür (Mishra, 1996, s. 8). Davranışsal bileşenler, bireyin ilişkilerinde, iyi niyet barındırması ve fayda sağlama tutumu göstermesi olarak tanımlanmaktadır.

Bromiley ve Cummings, yaptıkları çalışmada örgütsel güveni bir model üzerinden tanımlamaktadırlar.

Şekil 5

Bromiley ve Cummings Güven Matrisi (Bromiley ve Cummings, 1996)

		Güven Bileşenleri		
		Duygusal	bilişsel	niyetsel
Güven Boyutları	Bağlılığı koruma			
	Dürüstçe müzakere etme			
	Aşırı avantaj sağlamadan kaçınma			

Bu modelde örgüt çalışanlarının iş yaşamındaki deneyimlerine göre oluşan örgütsel güven kavramı duygusal, bilişsel ve niyetssel olmak üzere üç farklı seviyede algılanmaktadır. Bireyin güvenilir olmak ve bağlılık oluşturmak için sergilediği duygusal boyut kapsamında değerlendirilirken, kişinin davranış ile sözleri arasında tutarlılık olması ise bilişsel boyut olarak ifade edilmektedir. Bireylerin olağanüstü durumlarda dahi başka kişilerin kazanımlarından faydalanmaması durumu niyetssel boyut olarak tanımlanmaktadır (Boğa, 2018).

Bromiley ve Cummings örgütsel güvenin büyük oranda bu üç boyuta dayalı olduğunu savunmuşlardır (Bromiley ve Cummings, 1996). Kişiler ve örgüt açısından bu üç boyut uygulandığında, çalışanlar arasında güvenilir davranışın gerçekleşmesiyle, örgütsel güvenin hâkim olduğu ortam da kendiliğinden oluşacaktır (Akdağ, 2020).

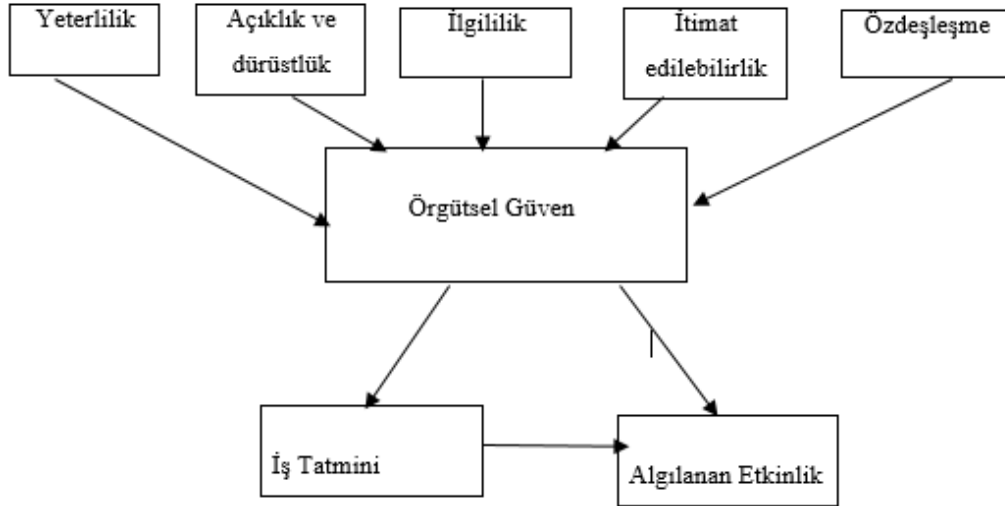
2.10.3. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın Güven Modeli

Mishra (1996)'ya ait örgütsel güven modeli örnek alınarak, Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) tarafından geliştirilen örgütsel güven modeli ile, Mishra (1996) çalışmasındaki güvenin dört boyutuna (yeterlik, açıklık, ilgililik ve güvenirlilik) beşinci bir boyut olan özdeşleşme boyutu ilave edilmiştir. Bu model, Mishra güven modelinin devamı olarak ifade edilmektedir (Gülbahar, 2020). Bu bağlamda beş boyutlu bir güven modeli oluşturularak, eklenen özdeşleşme boyutu ile iş görenlerin, örgütün amaçları ve diğer (normlar, inançlar, kültür, vb.) değerleriyle bağ kurup kurmadığının ortaya konulması hedeflenmiştir (Tüzün, 2007, s.112).

Çalışanların sahip oldukları değerleri ile örgütsel normların ortak bir paydada buluşmasıyla birey ve örgütün, bütünleşerek, aidiyet duygusu ile bireyin kendisini, özgün bir yapının ögesiymiş gibi görmesi örgütsel özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Riketta, 2005). Örgütsel özdeşleşme, kişisel açıdan bakıldığında, bireyin kendisini tanımlamasıyla ilgili bir kavramdır. Kişi, diğerleriyle, bu tanımlama aracılığıyla sosyalleşir, özel hayatını ve iş yaşamını şekillendirir (Myers vd. 2016). Bu açıdan, örgüt üyeleri, örgütün tüm değerleri ve örgüt ile güçlü bir bağ kurabilirse, güven ve etkinlik seviyesi de yüksek düzeyde gerçekleşecektir (Tokgöz ve Seymen, 2013)

Şekil 6

Örgütsel Güven Parametreleri (Shockley-Zalabak vd. 2000)



Bu modelin yeterlilik kavramının yer aldığı ilk boyutunda örgüt çalışanlarının örgütün yeterliliğine yönelik algıları ile rekabet ortamında varlığını devam ettirebileceğine dair inançları ve aynı grupta görev yaptığı takım arkadaşları ile yöneticilerinin yeterli olmalarını ne seviyede algıladıklarını analiz eder. Açıklık boyutu, örgüt işleyişinde ve bölümler arasında paylaşılan bilginin doğruluğu ve aynı zamanda iletişimin doğru olarak nasıl gerçekleştirildiğine yönelik algıyı analiz eder. İlgililik boyutu ise iş görenlerin örgütte içerisindeki anlayış, güvenlik ve tolerans duygularına ilişkin algıları analiz eder. İtimat edilirlilik ise grupların çalışma arkadaşlarının ve örgütün söz ve faaliyetlerinde güvenilir olup olmadıklarının değerlendirilmesi sonucu oluşur. Özdeşleşme boyutu ise, çalışanların örgütün amaçları, hedefleri, değerleri, normları ve inançlarıyla birleşip birleşmediğini ölçmektedir (Schokley-Zalabak vd. 2000; Tüzün, 2006). Eğer örgüt üyeleri çalıştığı kurumla bütünleşirse güven seviyesinde olumlu bir tarzda etkilenecektir.

2.11. Okullarda Örgütsel Güven

Uygun bir okul iklimine sahip olan okullar etkili kurumlar olarak ifade edilebilir (Özdemir, 1998). Bu uygun iklimin oluşması için örgüt açısından faydalı duyguların, düşünmenin ve örgütsel davranışın gelişmesi gerekir. Okul örgütlerinde yoğun bir şekilde

yürütülen sosyal iletişim ortamlarında olumlu bir havanın oluşabilmesinin kişiler arasındaki güven duygusuna bağlı olduğu söylenebilir. Örgüt içerisindeki etkinlik ve verimliliğin artması, üyelerin kendilerine, yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı oluşturdukları güven duygusunun gelişimi ile sağlanabilir (Asunakutlu, 2002; Yılmaz, 2009).

Öğretmenlerin, öğrencilerle aralarında oluşturdukları güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesi okul etkililiği açısından belirleyici faktörlerden biridir (Moore, 2009). Güven duygusunun etkin olduğu bir okul ortamında, üyelerin birbirlerine karşı daha yardımsever ve emek harcadıkları görülmektedir. Bryk ve Schneider'a (1996) göre de örgüt üyeleri arasında yüksek güven duygusunun hâkim olduğu kurumlarda üretken, iş birliği eylemlerin gerçekleşme olasılığı daha yüksektir. Güveni beslemeyen örgütsel davranış şüphesiz kusurludur (Yılmaz, 2006).

Örgütsel başarıyı artırmak ve etkinlik ve verimliliği sağlamak, günümüzde kuruluşlar için kritik öneme sahiptir (Asunakutlu, 2002). Okul yöneticileri tarafından, sağlıklı ve etkili okullar inşa etmede güven kavramının öneminin anlaşılması ve idari faaliyetlerde şeffaflık gibi öğretmen güvenliğini artırıcı faaliyetlere yer verilmesi, etkili okullar inşa etmede önemli faktörler olarak görülmektedir. Güven duygusu, bir kuruluş içinde şeffaflık anlayışı üzerine inşa edilir ve buna katkıda bulunur (Cohen ve Prusak'tan aktaran Yılmaz, 2017). Şeffaf olmak aynı zamanda savunmasız olmaya istekli olmak demektir. Bu nedenle kurumların şeffaf olma riskini almaları için paydaşlarına güvenmeleri gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle şeffaflık güven gerektiren bir anlayıştır (Rawlins, 2008).

Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde okulu oluşturan paydaşlar arasında sağlıklı bir öğrenme ortamı oluşturmak, sonuçlara ulaşmak, açık iletişim ortamı oluşturmak, değişime açık olmak, hedeflere ulaşmak, verimliliği artırmak ve karşılıklı anlayışı sağlamak için kurumsal güven önemlidir (Kartal, 2010).

Okuldaki geniş kapsamlı değişim ve gelişmelerin temelini oluşturan örgütsel güven kavramı, okuldaki yönetici ve çalışanlar arasında adeta bir yapıştırıcı madde görevi üstlenmektedir (Yılmaz, 2009). Güven duygusunun hâkim olduğu okullar, öğretmenleri daha verimli ve etkili bir öğrenme ortamının nasıl oluşturulacağı konusunda düşünmeye yönlendirmektedir (Yılmaz, 2005). Okul örgütlerindeki güven seviyesi, okuldaki ilişkilerin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Çağlar, 2011). Okuldaki etkileşimin

kalitesinden ve kazandığı güvenden herkes sorumludur. Aynı zamanda bir okulu bir arada tutan unsurlar arasındaki güven duygusu, çeşitli faktörlerden etkilenebilir: Okulun büyüklüğü ve mevcudiyeti, okul istikrarı, müdür-öğretmen ilişkilerinin kalitesi, okuldan okula, veliden toplumla işbirliği ve okul ortamındaki çatışma derecesi (Özer ve ark. 2006).

Okulların kurumsal başarısı, kalite ve verimliliğe dayalı yeni uygulamaların hayata geçirilmesi tamamen öğretmenlerin örgüte yönelik tutumlarına bağlıdır. Okulun örgütsel güven düzeyi, öğretmenlerin olumlu tutum geliştirmesi, okulun yaptığı işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunmasını etkileyen önemli bir faktördür (Yılmaz, 2006). Okul ortamında öğrenci üzerinde en fazla etkiye sahip olan öğretmenlerdir (Baş ve Şentürk, 2011). Bu açıdan, okullardaki güven ortamının oluşturulması gerekmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Okul paydaşları arasında oluşan güven sorunları, okulda verilen eğitimin kalitesinin düşmesine sebep olduğu görülmektedir (Öztürk ve Aydın, 2012).

Öğretmenler okul müdürüne, meslektaşlarına ve çalıştıkları kuruma güvenebilecekleri bir okul beklerler. Çalışanlarına adaletli, şeffaf ve hassas davranmayan, okul ile ilgili kararlar ve uygulamalarda tutarlı davranmayan yöneticiler ve faaliyetlerine destek olmayan meslektaşları sebebiyle örgüte olan güven düzeyleri düşen öğretmenler, çalışma ortamlarında ortak bir hedef etrafında bir araya gelerek tüm çalışanlar tarafından kabul gören vizyon oluşturma, katılımın yoğun olduğu ortak faaliyetler düzenleme, okulun çevreye tanıtılması gibi konularda, çalışmalar yapmak için karamsar davranmakta ve istekli davranışlar sergilemediği görülmektedir (Koşar ve Yalçinkaya, 2013).

Sonuç olarak, örgütler için kritik öneme sahip duygusal bir süreç olan güven, kurumların belirlenen hedeflere ulaşmasını kolaylaştırır, paydaşları birbirine bağlar ve başarının, verimliliğin, birlikteliğin, değişimin ve dönüşümün artmasına katkıda bulunur. (Y. Arslan, 2009).

2.12. Örgütsel Güven ile İlgili Araştırmalar

2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Erden (2007) araştırmasında amaç, ilköğretim okullarındaki güven düzeyini belirlemektir. Araştırma nedensel karşılaştırmalı model şeklinde olup, 84 araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin başkenti Ankara ilinden 518 yönetici ve 922 sınıf öğretmeni

ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinin başkenti Lefkoşa'dan 243 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma sonucunda demografik özelliklerin güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar boyutunda ülkeye göre, yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu, güvenme eğiliminde Ankara'da görevli yöneticilerin öğrenim düzeyine göre ayrıca Ankara'da görev yapan öğretmenlerin okul büyüklüğüne, okulda çalıştıkları yıla, cinsiyetine göre anlamlı olarak farklı olduğuna, değerler ve tutumlar boyutunda ise Ankara'da görevli öğretmenlerin cinsiyetine ve okul büyüklüğüne göre anlamlı farklılık olduğuna ulaşılmıştır. Lefkoşa da görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre güvenme eğiliminin, değerler ve tutumlar, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğüne göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Artuks (2009) araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullarına ilişkin örgütsel güven düzeylerini belirleyerek, elde edilen sonuçlar doğrultusunda okullara yönelik güven artırıcı öneriler sunmayı amaçlamıştır. Araştırma verileri Malatya ili Merkez ilçesinde bulunan 23 resmi ilköğretim kurumlarında çalışan 413 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin güvenlerinin yöneticiye güven ve iletişim ortamı boyutlarında yüksek düzeyde olduğu çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık boyutlarında ise daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kartal (2010) çalışmasında Mesleki ve Teknik liseler ile Genel liselerdeki görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Elazığ il merkezindeki Genel liseler ile Mesleki ve Teknik liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine göre sonuçların incelenmesinde her iki lise türünde paydaşlara güvenini en düşük ortalamaya, yöneticiye güvenin ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Kılınç (2010) çalışmasında öğretmenlerin deneyimledikleri etik liderlik düzeyi ile örgütsel güven ve zorbalık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma evrenini Kastamonu iline bağlı kamu ilköğretim okullunda görev yapan öğretmenler oluşturmuş olup araştırmaya 1549 öğretmen katılmıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır; okullarda etik ve güvenli bir iklim ortamının olmasının öğretmenlerin yıldırma algılarını düşürdüğü buradan yola çıkarak yıldırma olgusunda etik liderliğin ve örgütsel güvenin etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başaran (2011) çalışmasında ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin ve okul müdürlerinin örgütsel güven algılarını belirlemeyi ve öğretmenlerin ve okul müdürlerinin

örgütsel güvenlerine etki eden faktörler tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma, nitel araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket yapılan illerdeki üç genel eğitim lisesi sosyoekonomik duruma göre seçilmiştir. Bu kurumlardan görüşme yapmayı kabul eden 10 öğretmen ve 3 müdür ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin örgütsel güven algısını etkileyen faktörler; uygulamalar, Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatı, okul personeli, okulun imkân ve özellikleri, müdürler ve üst düzey yöneticileri, öğretmenlerin örgütsel güven algılarına etki eden faktörlerin ise okulda görev yapan diğer öğretmenler ve yöneticiler, görev yapılan okulun özellikleri, okul müdürlerinin mevzuat yorumlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

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.

Çelik (2015) çalışmada örgütsel güven ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıları ortaya çıkarmayı, ayrıca örgütsel güvenin oluşmasında örgütsel bağlılığının ve iş tatminin karşılaştırılmasını yapmayı amaçlamıştır. Araştırmaya İstanbul ilinin Maltepe ilçesinde bulunan 11 ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 172 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna öğretmen görüşlerine göre bir öğretmenin bir örgüte olan güveninin, iş doyumu ve örgüte bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

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.

2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Costigan, İlter ve Berman (1998) araştırmalarında işyerinde yanal, dikey ve kurumsal güvenin dinamiklerini ayrıca denetçi-ast ve ast-iş arkadaşı ilişkilerinde hem duygulanıma dayalı hem de bilişsel temelli güveni incelemişlerdir. Çalışanın şefe ve iş arkadaşlarına duyduğu etkiye dayalı güvenin, çalışanın işyeri davranışının derecelendirilmesiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışanın organizasyonun ödül uygulamalarının etkililiğine ilişkin algısının yanı sıra organizasyondan ayrılma niyetinin kurumsal güven ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tschannen-Moran ve Hoy (1998) “Kent İlkokullarında Güven ve İşbirliği ”adlı yaptığı çalışmada kentsel ilkokullarda güven ve işbirliği arasındaki ilişkiyi hem nitel hem de nicel yöntemleri kullanarak incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda güvenin, okul düzeyindeki kararlarda öğretmenler ve velilerle işbirliği düzeyiyle ilişkili olduğu ayrıca öğrenciler ve ebeveynlere olan güven seviyesinin bir okuldaki genel işbirliği seviyesiyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koyulmuştur. Güven düzeyinin yüksek olduğu okullarda, iletişimin özgürce yaşandığı ve öğretmenlerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarının asgari gerekliliklerinin çok ötesinde çaba sarf ettiği görülmüş, düşük güven düzeyine sahip okullarda ise öğretmenler kısıtlı iletişim ağları, çocuklara ve okula karşı yükümlülüklerini kısan meslektaşları ve okulun düzgün işleyişine müdahale eden kuralların çoğaldığını bildirmişlerdir.

Ghosh, Whipple ve Bryan (2001) “Yüksek Öğretimde Öğrenci Güveni ve Öncülleri” adlı çalışmada öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversiteye olan güven durumunu belirlemeye çalışmış, öğrencinin kuruma güveni. Öğrencilerin hedeflerine ulaşmalarını ve eğitim hayatlarında başarılı olmalarını sağlamak için bir okula duyulan

güven düzeyi olarak tanımlamışlardır. Çalışma sonucunda güvenin açık ve sağlıklı üniversite çevresinin oluşturulmasında ve üniversite havasının verimliliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymakta ve güvenin anahtar eleman konumunda olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Dirks ve Ferrin (2002) tarafından “Liderliğe Güven: Meta-Analitik Bulgular ve Araştırma ve Uygulama İçin Çıkarımlar” adlı çalışmada son 40 yılda yürütülen liderliğe güven araştırmasının bulgularını ve sonuçlarını incelemişler. Lidere güvene yönelik temel öncüller, liderlik türleri ve güven türleri arasındaki ilişkileri sistematik olarak sunarak liderliğe yönelik güven inşasının nasıl olacağına yönelik teorik bir çerçeve sunmuşlardır.

Tschannen-Moran (2004) tarafından yapılan araştırmada okuldaki güven durumunun öğretmenlerin ve müdürlerin öğrenci başarısını artırmadaki etkisini incelemişlerdir. Araştırma verileri Virginia'daki 66 ortaokulda görev yapan öğretmenler ve müdürlerden elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak örgütsel güven ölçekleri ile öğrenci başarısını değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmalar, öğretmenler, öğrenciler ve akranlar arasındaki ilişkilerde güvenin kritik derecede önemli olduğunu ve öğrenci başarısının güvenden etkilendiğini göstermiştir. Okullara duyulan güven ile öğrencilerin ebeveynlerinin okullarına duydukları güven arasında yakın bir ilişki vardır ve ebeveyn güveninin öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği gösterilmiştir. Hoy ve Tarter (2004) araştırmalarında örgütsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda meslektaşlara güven ile yöneticiye güven boyutlarının örgütsel adalet değişkeni ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Lee (2007) “Kore Ortaokullarındaki Öğrenci ve Öğretmen Güven İlişkisi ile Okul Başarısı Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, öğrenci-öğretmen güven ilişkisi ile okul başarısı, okul uyumu, akademik motivasyon ve performans dahil olmak üzere okul başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Veriler, 318 ortaokul öğrencisinden toplanmış, araştırma sonucunda öğrenci-öğretmen güven ilişkisinin, okul uyumu ve akademik motivasyon yoluyla öğrencilerin performansına benzersiz bir şekilde katkıda bulunduğunu ortaya konulmuş, ayrıca ergenlerin okul uyumunun, akademik motivasyonunun ve performansının önemli bir belirleyicisi olarak güven ilişkisinin teorik, deneysel ve pratik sonuçlarını incelemiştir

Noonan, Walker ve Kutsyuruba (2008) “‘Çağdaş İlkelerden Güven’ ’ isimli çalışmalarında güvenin sosyal önemi ve okul müdürlerinin okullarda güveni geliştirme yükümlülüğü güçlü bir şekilde incelemeyi amaçlamışlardır. Makale, yedi aylık bir süre boyunca yirmi beş Kanadalı okul müdürünün katılımıyla, müdürlerin rollerini ve sorumluluklarını etkilediği için güven konularını araştıran derinlemesine, nitel bir çalışmadır. Katılımcılar tarafından dört ana unsur olan güveni tanımlama, güven oluşturma, güveni sürdürme ve güveni kırma konuları belirlenmiş ve ilişkilerin yoğunluğu ve okul müdürlerinin öğrenme toplulukları içinde güven aracılığındaki olası rolünün önem taşıdığının ortaya konmuştur.

Van Maele ve Van Houtte (2009) çalışmalarında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin hangi düzeyde güven paylaştığını araştırmışlardır. Örgütsel değer kültürü, büyüklüğü ve grup bileşimi, öğretim üyelerinin öğrencilere, ebeveynlere, meslektaşlara ve müdüre duyduğu güven ile ilişkili olduğu, örgütsel değer kültürü, büyüklüğü ve bileşimi, okullardaki örgütsel güven düzeyini etkilediği, sosyo-ekonomik okul yapısı personelin güvenini büyük ölçüde belirlediği ve meslektaşlara güvenin, özel okullarda devlet okullarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bir personelin akademik kültürünü ve öğrencilerin çalışma kültürünü öğretmenin güveniyle ilişkili olduğundan reform girişimlerinin başarılı bir şekilde uygulanması için, tanımlanan öğretmenlerin güvenini artıracak programları benimsemesi ve müdürlerin okullarda güveni etkileyen örgütsel özelliklerin farkında olmaları tavsiye edilmiştir.

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 öğretilebilirliğine ilişkin öğretmen algılarının öğretmenin güvenini güçlü bir şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin güven oluşumu ile ilgili olarak öğrencilerin kendilerine yüklenen beklentileri karşılama yeteneği algılarının öneminin altı çizilmiştir.

Handford ve Leithwood (2013) çalışmalarında okullardaki öğretmenler arasındaki güvenin, öğrenci başarısıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve okul liderlerine duyulan

güvenin, bu tür güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu olgusundan yola çıkarak, öğretmenlerin müdürleri nezdinde güvenilirlik belirtileri olarak yorumladıkları liderlik uygulamalarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri seçilen üç “yüksek güvenilirli” ve üç “düşük güvenilirli” okuldan rastgele seçilen 24 öğretmenle gözlem sonrası görüşmelerle sağlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenin müdürlere olan güveninin en çok öğretmenlerin yeterlilik, tutarlılık ve güvenilirlik, açıklık, saygı ve dürüstlük göstergeleri olarak yorumladıkları liderlik uygulamalarından etkilendiğini göstermiştir.

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.

Rashad (2018) “Öğretmenin Güven Anlayışı: Temel Davranışlar ve Okul Uygulamaları” isimli çalışmada öğretmenlerin güvenilir olarak algıladıkları davranışları belirlemeyi ve okuldaki çalışanlar arasında hangi uygulamaların güveni arttırdığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmış ayrıca araştırma verileri Güney Kaliforniya (Azusa)’da bulunan iki okulda görev yapan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okulun faaliyetlerinde söz sahibi olma, empati ve açıklık, olumlu ve üretken ilişkilerin geliştirilmesi şeklinde üç unsur önemli düzeyde güven artırıcı unsurlar olarak algıladıkları sonucuna ulaşmıştır.

2.13. İklim (Hava)

İklim kavramı ile ilgili literatüre bakıldığında; iklim kavramının psikoloji, meteoroloji, yönetim gibi birçok alanda bulunduğu görülmektedir. İklim ile ilgili yapılan en sık tanımlamaya baktığımızda “atmosfer, hava” anlamı taşırken, kelime kökenine bakıldığında iklim (climate) kelimesi, Yunanca kökenli bir kelime olup eğilim anlamına geldiği görülmektedir (Ertekin, 1978,s. 19). Lewin, Lippitt ve White (1939) adlı araştırmacıların yapmış olduğu makale başlıklarına bakıldığında sosyal iklim anlamına

gelse de, aslında iklim kavramını çok az kullanmışlardır. Bunun yerine "atmosfer" veya "sosyal atmosfer" kavramları iklim terimi ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir.

Örgüt iklimi kavramı ile ilgili tanımlamalara bakıldığında birçok farklı tanıma rastlamak mümkündür. Anderson (1982) örgüt iklimi ile ilgili yapılan bu tanımlamaları, yedi kör adamın bir fili tanımlaması olarak ifade etmektedir. Her birinin iklimi farklı bir açıdan ele aldığını ve bu bakış açısına göre bulgular elde ettiğini söylemektedir. Kavramsal olarak örgüt ikliminin kurucu tanımlamalarından ilki Halpin ve Croft tarafından (1963) yapıldı. Bu tanımlamaya göre örgüt iklimi "okulun kişiliği" ve "bireyin çalışma ortamındaki diğer paydaşlarla olan ilişkisinin ölçüsü" olarak ifade edilmektedir.

Örgüt iklimi kavramı ilk defa 1930'lu yıllarda yönetim alanında çalışılmaya başlanmıştır. Örgütün psikolojik yanı "örgütsel iklim" kavramı olarak ilk defa C.Argyris tarafından 1958 yılında ifade edilmiştir.

Örgüt ve yönetim alanında yeni bir kavram olmasına rağmen, bilim adamları tarafından 1960'lı yıllardan beri kullanılmaya başlanmış bir kavramdır. Örgütsel davranışın önemli bir kısmı örgüt iklimi konusuyla geniş kapsamlı ilgilendiği görülmektedir (Litwin ve Stringer,1968).Örgüt iklimi ile yapılan birçok çalışma sonucunda iklim iş görenin belirli bir zaman diliminde içinde bulundukları ortama yönelik kişisel izlenim ve algı olarak tanımlanmaktadır (Lawlwe,Hall ve Oldham,1974). Literatür çalışmalarına bakıldığı zaman örgüt iklimi literatüründe iklim teriminin ilk kez Lewin, Lippit ,White (1939) adlı araştırmacılar tarafından kullanıldığı görülmektedir. Litwin ve Stringer örgüt iklimini örgütün sahip olduğu şartların çalışanlar tarafından algılanma şekli ve çalışanların sergiledikleri davranışlarını etkileyen psikolojik faktörler olarak tanımlamaktadırlar. Yani bir diğer ifade ile iş görenin örgüte yönelik kişisel algıların bütünü olarak ifade edilmektedir.

Zamanın büyük bir kısmının çalışma ortamında geçirildiği düşünüldüğünde, iş gören için bu ortamların huzur, rahatlık ve güven gibi olumlu duygular hissettirmesi, performans ve çalışma ortamına olan bağlılıkları da olumlu yönde etkilemektedir. Örgüte hâkim olan bu psikolojik havayı tanımlamak için örgüt iklimi kavramı kullanılmaktadır (Alay ve Gürbüz, 2016, s. 266). Çalışanların motivasyonlarını arttırmak ve görevlerini yerine getirirken yeterli gayret ve özveriyi göstermelerine olanak tanımak için, örgütlerin işyerlerinde olumlu bir iklime ihtiyaçları vardır. Olumlu örgüt iklimi, iş görenin verimliliğini arttırırken, işgücü devrini de azaltmaktadır. Bu nedenle, iş başarısı için

hayati bir önem taşımaktadır (Moslehpour vd., 2019,s.4). Gray’a (2007) göre ‘‘ Burada çalışmak nasıl bir duygu’ ’ sorusunun cevabı bize örgüt ikliminin tanımını vermektedir. Bu sorunun cevabı örgüt ikliminin bir göstergesi veya gerçekte kendisi de olabilir. İklim kavramı çeşitli karmaşık unsurlardan oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Bu karmaşık yapının içinde örgüt olarak okul iklimini şekillendiren unsurlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunlar;

- ✓ Güvenlik; kurallar ve normlar, sosyal, duygusal ve fiziksel güvenlik
- ✓ Öğrenme-öğretme süreci; Öğretimin niteliği, mesleki gelişim, liderlik ve sosyal, duygusal ve etik öğrenme
- ✓ Kişiler arası ilişkiler
- ✓ Çevresel yapı; okulun büyüklüğü, hijyen, müfredat ve ders dışı sunumlar, beşeri ve fiziksel çevre
- ✓ Okul geliştirme süreci
- ✓ Liderlik ve mesleki ilişkilerdir(Bradshaw ve O’Brennan,2014).

Davis’e (1985) göre örgüt iklimi, örgütte bulunan bütün değişkenlerden etkilenen ve örgütteki birçok şeyi etkileyen, bir ortamdaki hava gibi göremediğimiz, dokunamadığımız ancak varlığını hissedebildiğimiz özellikler dizisi olarak tanımlanmaktadır (Akt. Paknadel Çetinkanat,1988). Genel olarak askeri, sağlık gibi hizmet sektörü ve kâr amacı güden işletmelerde iklim kavramı ‘‘örgüt iklimi’’ olarak kullanılırken; özele indirgendiğinde eğitim örgütlerinde ise ‘‘okul iklimi ‘’olarak ifade edilmektedir. Okul iklimi öğrenme ve öğretme sürecinin gerçekleşmesi için gerekli olan şartları şartları sağlayan okulun psikolojik ve fiziksel yönlerini yansıtan, gelişim ve değişime açık olan yapı olarak ifade edilmektedir (Tableman, 2004).

Anderson’a (1982) göre örgüt iklimi kavramını tanımlamak için yapılan çalışmalar, yedi kör adamın bir fili tarif etmesine benzediğini söylemektedir. Yapılan her çalışma iklimi farklı bir boyutu ile ele almakta ve buna göre bulgular ortaya koymaktadır.

Alan yazındaki tanımlamalara bakıldığında örgüt iklimi; örgüt üyelerinin örgüt yaşamına ve örgütün psikolojik ortamına yönelik olan algıların toplamı olarak tanımlanabilir. Özetle örgütün kişiliği ve ruhudur.

2.14. Örgüt İklimi

Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımlamaya göre örgüt “Ortak bir amaç veya görevi gerçekleştirmek için bir araya gelen kurum veya kişilerin oluşturduğu dernek veya kuruluş olarak tanımlanmaktadır. Etzioni (1964, s. 4) örgütü, hedeflerini gerçekleştirebilmek için bir araya gelen sosyal yapılar şeklinde tanımlarken, Marc ve Simon (1958,s. 1-4) örgütü, “üyeler arasındaki bağlantılardan kaynaklanan toplumsal bir yapı” olarak ifade etmektedir.

Günümüzdeki yönetim anlayışlarına bakıldığında zaman geleneksel kuramların etkinliğini sürdürürken diğer yandan çalışma ortamlarının örgütsel iklim gibi psikolojik ve sosyal yanlarına da önem verilmesi gerekmektedir. Bir örgütün amaçlarına ulaşması, işlevini yerine getirmesi ve etkililiğinin ortaya çıkmasında, örgüt iklimi kavramının önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

1960'lı yıllardan itibaren yapılan çalışmalarda örgüt iklimi kavramı örgüt ve yönetim teorileri ile birlikte ele alınmıştır. O günden bu güne bu alanda birçok kavram etkinliğini yitirirken iklim kavramı hala çalışılmaya devam etmektedir. Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütü olan okullar birbirinden farklı özellik taşımış olmalarına rağmen, etkili ve başarılı performans sergilemelerinde en önemli ve öne çıkan kavram örgüt ve okul iklimi olduğu görülmektedir. Olumlu iklime sahip okullarda öğrenci, öğretmen, veli ve okul personeli desteklenmektedir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki eğitimde niteliğin artması ve okulun amaçlarına ulaşması noktasında, okul paydaşlarından yönetici ve öğretmenlerin temel vazifesi okul iklimini olumlu hale getirmektir.

Ortak noktaları olmasına rağmen, örgütlerin yapılarının farklı olması örgüt ikliminin tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu farklılık aynı zamanda farklı iklim tiplerinin sınıflandırılmasına neden olmuştur.

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için işbirliğine gereksinim duymaktadır. Bu gereksinim sonucunda örgütler ortaya çıkmıştır.

Toplumbilimciler tarafından aynı mekânı paylaşan ancak iletişim halinde olmayan insan toplulukları olarak tanımlanmaktadırlar. Örgütleri, bu düzensiz insan topluluklarından ayıran ise onların bir düzen içinde olmalarıdır. Bir örgütün ortaya çıkışından gelişimine kadar her kademesinde onu oluşturan bir düzen bir sistem söz konusudur. Bu durum örgütleri yığın olmaktan çıkarmaktadır. Örgütler çevrelerini etkileyen ve etkilenen açık sistemlerdir (Duncan,1979).

Örgütle ilgili yapılan en eski tanımlama Chester Barnard tarafından yapılan tanımlamaya göre örgüt " iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak yerine getirilen koordinasyonlu etkinlikler sistemi " dir (Aydın,1994,s.14). Örgütü, bireylerin ortak bir amaç etrafında bir araya geldiği, bu amacın gerçekleşmesi için gereksinim olan bilgi, beceri, tecrübe, yetenek gibi maddi ve manevi tüm bileşenlerin aktif kullanımını sağlayarak, hedefe ulaşma sürecine fayda sağlayan sosyal bir yapı olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu, 2001,s. 266-267). Günümüzdeki örgütsel yapılara bakıldığında en büyüğü devlet, en küçük örgütsel yapıyı ise ailenin temsil ettiği görülmektedir.

2.15. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgütsel davranış alanındaki birçok kavram için genel kabul görmüş ve ilgili alan çalışmalarının neredeyse bütününde kullanılan işlevsel tanımlamalar ve yapısal boyutlandırmalar mevcuttur. Ancak örgüt iklimi kavramının boyutlandırılmasında kavramı oluşturan bileşenler için genel ve ortak kabul görmüş bir yapı ve sınıflandırmadan bahsetmek güçtür. Örgüt ikliminin boyutlandırılmasına yönelik yapılan çalışmalar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2

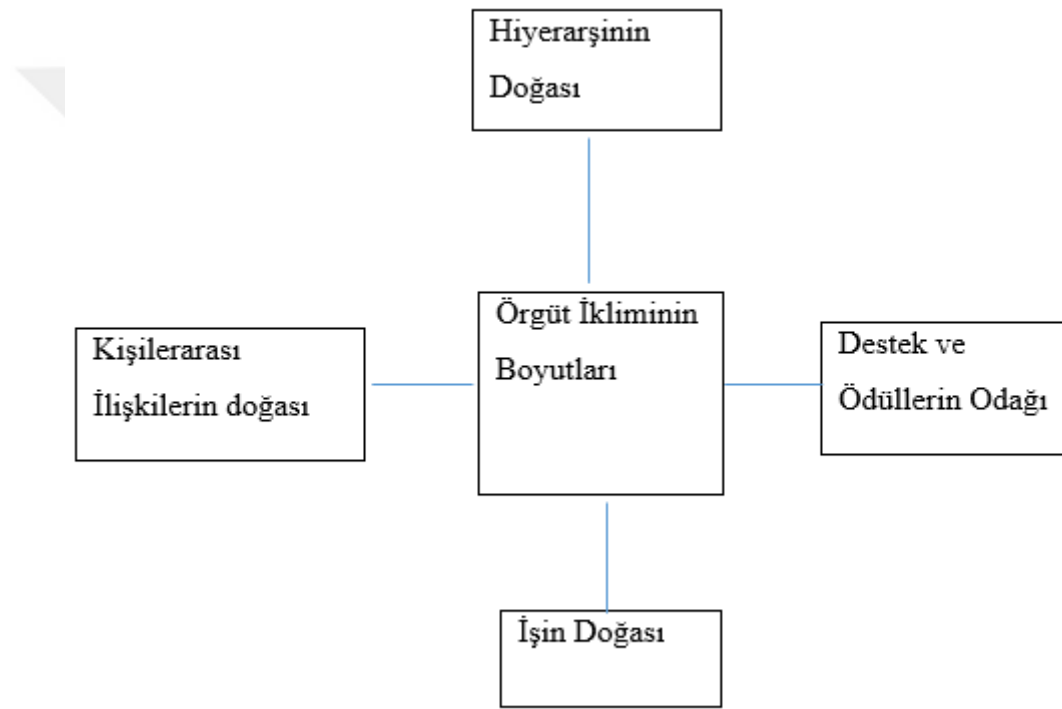
Örgüt İklimi Boyutlarının Sınıflandırılması

Schneider, Brief ve Guzzo (1996)	Hiyerarşinin Doğası	Destek ve Ödüllerin Odağı	İşin Doğası	Kişiler arası ilişkilerin Doğası	Diğer
Litwin ve Stringer(1968)		Ödül Destek	Yapı Standartlar Sorumluluk	Sıcaklık Çatışma	İş kimliği Risk
House ve Rizzo(1972)	Hatalara karşı tolerans Otorite yeterliliği		İş baskısı Formalizasyon Çatışma ve tutarsızlık		Yetenek ve performans temelli seçim Hedef uzlaşması ve netlik Planlama yeterliliği İnovasyon
DeCotiis ve Koys(1980)		Kıymet görme Destek Adalet Ödüller	Baskı Otonomi	Sargınlık Güven	
Zammuto ve Krackover (1991)			Formalizasyon İş baskısı Bilgi kirliliği ve bilgi saklama Bireysel otonomi	Çatışma Güven Suçlama Lidere güven İlgi,sıcaklık ve destek	Değişime direnç
Campbell (1970)	Pozisyona atfedilen yapının derecesi	Ödül oryantasyonu			
Ostroff (1993)	Katılım Hiyerarşi	Sosyal ödüller Gelişim İçsel ödüller Dışsal ödüller	Otonomi Başarı Yapı	İş birliği Sıcaklık	İnovasyon
Halpin ve Croft(1963)	Anlayışlı olma		Çözülme Engellenme Uzak durma Üretim odaklılık	Ruh Samimiyet	İtme Harekete geçirme

Çok sayıda bilim insanının önerdiği boyutları listelemek yerine bu sınıflandırmaların birleştiği ortak noktalarda kavramın yapısı üzerine daha kullanışlı ve kapsamlı bir tanımlama ile sunulabilir. Bu doğrultuda Schneider, Brief ve Guzzo (1996)'nın örgüt iklimine yönelik yapmış oldukları sınıflandırma pratik bir temel sağlamaktadır.

Şekil 7

Örgüt İkliminin Boyutları (Schneider, Brief ve Guzzo, 1996).



2.15.1. Hiyerarşinin Doğası

Kurumda kararların kimler tarafından ve nasıl alındığı, yönetici pozisyonunda olmayan çalışanların kararlara dâhil olma derecesi, kurumdaki bireylerin yöneticilerine fikirlerini ifade ederken hissettikleri duygunun oranı, emir komuta zincir, merkezi yapı ve hiyerarşinin katı olması gibi birçok faktör bu ana başlık altında ele alınabilmektedir.

2.15.2. Destek ve Ödüllerin Odağı

Çalışanların teşvik edilmesi, yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin çalışanlarla nelerin ehemmiyetli ve kabul gören davranış olduğunun iletişimini etkili bir şekilde kurması ve örgüt içerisindeki adaletin sağlanması amacıyla kaynakların dağıtımının yapıldığı görülmektedir. Ödül dağıtımının niteliği ve nelerin ne biçimde desteklendiği, örgüt iklimini belirleyen en önemli unsurlardandır ve birçok örgüt ikliminin boyutlandırılmasında farklı isimlendirmelerle yer almaktadır. Litwin ve Stringer (1968) bu kavramı farklı şekillerde ele alarak ‘‘ödül’’ ve ‘‘destek’’ boyutları üzerinde dururken, DeCotiis ve Koys (1980) çalışmalarında ‘‘kıymet görme(takdir)’, ‘‘adalet’’ ve ‘‘destek’’ olarak tanımlamaktadırlar.

2.15.3. Kişiler Arası İlişkilerin Doğası

Örgütteki çalışanlar arasındaki ilişkinin kalitesine yönelik tanımlamalarda bulunan boyut ve boyutlar, örgüt iklimi kavramının boyutları için yapı öneren çalışmalarda farklı isimlerle yer almaktadır. Litwin ve Stringer (1968) ‘‘in sundukları ‘‘ sıcaklık’’ ve ‘‘ çatışma’’ boyutu; DeCotiis ve Koys (1980) önerdikleri ‘‘ güven’’ ve ‘‘sargınlık’’ boyutu; Zammuto ve Krackover (1991) önerdikleri ‘‘ güven’’, ‘‘lidere güven’’, ‘‘suçlama’’ ve ‘‘çatışma’’ boyutları ile kişiler arası ilişkilere yönelik betimlemeler yapmaktadırlar. Literatür çalışmalarına bakıldığında benzer şekilde, yapılan sınıflandırmalarda ortak bir şekilde örgütteki çalışanların birbirleriyle ne kadar samimi, içten, sıcak olduğu, beraberlik, sıcaklık, saygıdeğer ve takım ruhu gibi terimlerle tanımlandığı görülmektedir.

Örgütteki çalışanların yöneticilerine ve birbirlerine duydukları güven, beraber daha çok vakit geçirme isteği ve etkili iletişim kurma, takım ruhu ve birliktelik, daha az olumsuz çatışma ve açık iletişim gibi öğelerin birbiri ile yakın ilişkili kavramlar olduğu görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında bu kavramlardan birinin yüksek seviyede olmasının, diğerinin de yüksek olacağı anlamına gelmediği görülmektedir. Örneğin bir çağrı merkezinde güven ikliminin hâkim olması, yapılan işin doğasından dolayı iletişimin daha düşük seviyelerde olduğu görülebilmektedir.

2.15.4. İşin Doğası

Çalışanların işlerini yaparken ihtiyaç duyabilecekleri bilgiye ulaşım ulaşmadıkları, çalışanların işleri üzerinde kendi yöntemlerini ne kadar uygulayabildikleri, işin ne derece esnek, sıkıcı, zor, rekabetçi ve talepkâr olduğu gibi unsurlar bu başlık altında değerlendirilebilir (Schenider vd. 1996).

Litwin ve Stringer (1968) tarafından yapılan çalışmada örgütteki bürokrasi, resmiyet, esneklik, otonomi, işten beklentiler gibi boyutlar ‘yapı’, ‘sorumluluk’ ve ‘standart’ başlığı altında ele almışlardır. House ve Rizzo (1972) çalışmasında ‘formalizasyon’ ‘iş baskısı’, ‘çatışma ve tutarsızlık’; Decotiis ve Koys (1980) ‘otonomi’ ve ‘baskı’ boyutları başlığında incelemişlerdir.

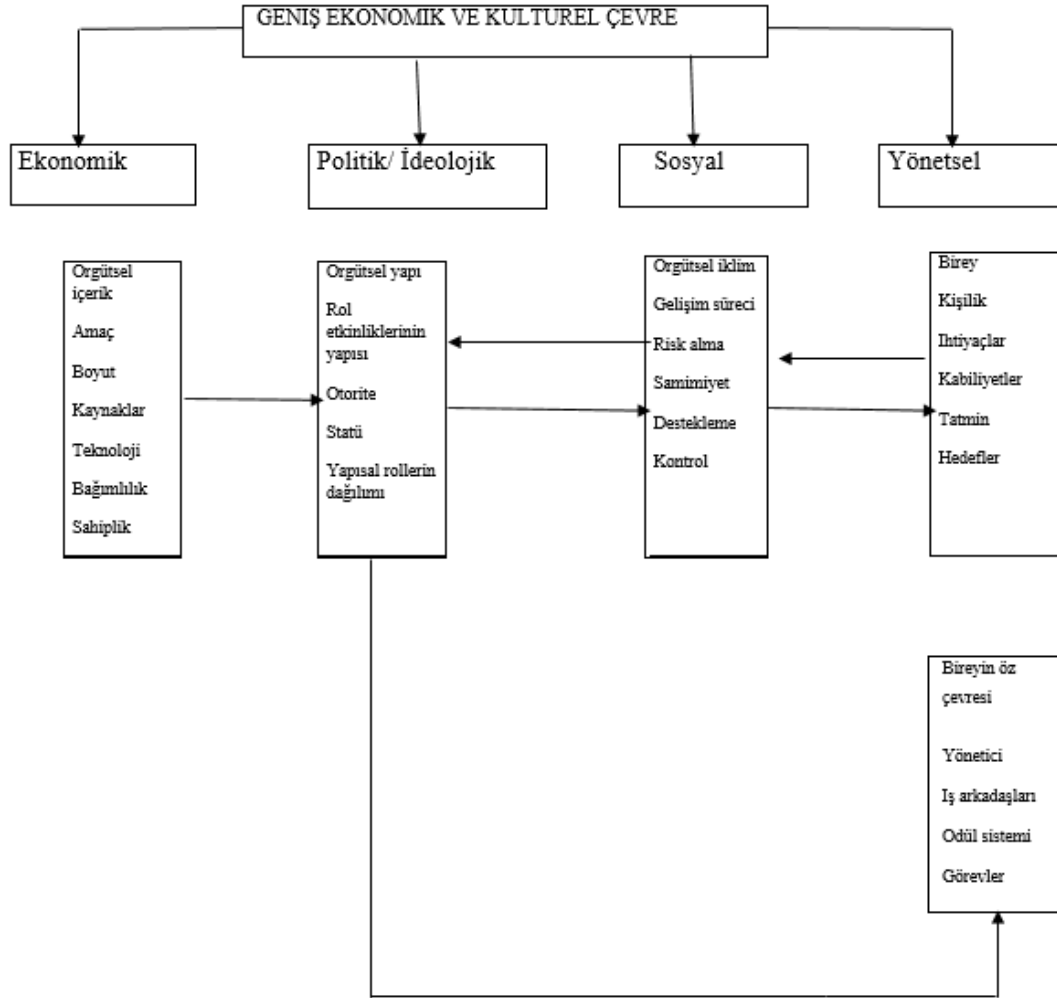
2.16. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi, örgütün kişiliğini yansıtan birtakım özellikler barındırmaktadır. Hoy ve Miskel (1990,s.186) örgüt iklimi kavramını tanımlarken içinde bulunulan örgütün özellikler seti ve örgütün kişiliği olduğu ifade edilmektedir. Gelerman örgüt kişiliği olarak ifade edilen örgüt ikliminin oluşmasında ekonomik faktörlerin, tarihsel etmenlerin ve örgüte hâkim olan bireylerin etkin olduğunu ifade etmektedir (Ertekin,1978,s.4). Kişiliğin oluşmasında veya etkilenmesinde etkin olan faktörler olduğu gibi, örgüt ikliminin oluşmasını sağlayan ve etkileyen etmenler olduğu görülmektedir (Dinçer,2013, s.19).

Aşağıdaki şekil örgüt ikliminin yapısı ve örgüt iklimini etkileyen faktörleri göstermektedir. Örgüt ikliminin ve üyelerinin kişisel özellikleri ve örgütsel yapı ile ilişkisini ifade etmektedir.

Şekil 8

Örgüt İkliminin Yapısı ve İklimi Etkileyen Etkenler (Özdemir, 2006)



Ertekin (1978, s.27) ise yapmış olduğu çalışmasında iklimi etkileyen faktörleri; bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç başlık altında toplamaktadır. Kümelendirilmiş iklim boyutları olarak ifade ettiği sınıflamayı; kişinin örgütten sağladığı doyum, diğer iş görenlerle olan ilişkileri, mesleki ve kişisel saygınlığı gibi bireysel özellikler olarak söylemektedir.

İklime okul bazında bakıldığında Türk Milli Eğitim sisteminde, merkezi yapıya bağlı ve ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan yüzlerce okuldan her birinin kendine has bir iklimi bulunduğu görülmektedir. Literatür çalışmalarına bakıldığında okul iklimine

etki eden birçok etmenin olduğu görülmektedir. Bursalıoğlu (1994, s.23) çalışmasında okul ikliminin oluşmasının büyük ölçüde kişiler ve gruplar arası etkileşimin sonucu olduğunu ifade etmektedir.

Okul ikliminin oluşmasında etkili olan bir diğer faktör ise yönetici tutum ve davranışlarıdır. Yapılan çalışmalar yönetici tutum ve davranışları ile okul iklimi arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir (Aksu,1994, s.142). Okul iklimin en önemli faktörlerinden biri olan moral ve motivasyon kavramlarının yönetici tutum ve davranışları ile yakın ilişki içinde olduğu görülmektedir (Alıç, 1985).

Okullarımızın en önemli paydaşlarından olan öğretmenlerimizin verimli çalışmaları ve işten sağladıkları doyum, okul örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında büyük ölçüde etkilidir. Paknadel (1988) çalışmasında yapılan örgütsel iklim ve iş doyumu araştırmasının sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumu ve okulların iklim tipleri arasında yakın ilişkiler olduğu görülmektedir. Farklı iklim tiplerine sahip kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

2.17. Örgüt İklimine İlişkin Sınıflandırmalar

Birçok parametrenin örgüt iklimini etkilemesi ve ölçülmesinin zorluğu sebebiyle, araştırmacılar tarafından örgüt iklimi tipleri ile ilgili farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu konuda bilinen sınıflandırmalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

2.17.1. Halpin ve Croft 'un Örgütsel İklim Sınıflandırması

Örgüt iklimi konusunda yapılan sınıflandırmaların, çalışmayı yapan araştırmacıların bakış açılarına göre yapıldığı görülmektedir. Halpin ve Croft tarafından yapılan örgüt iklimi tipleri altı temel başlık altında belirlenmiştir.

1. **Açık İklim:** Yönetici ve çalışanlar arasında bir ahenk söz konusudur ve iletişim yapıcıdır. Çalışma ortamında münakaşa gibi olumsuz davranışlar en alt düzeydedir. Bir çatışma ortamının yaşanması durumunda açık iklime sahip olmanın avantajı ile çözüm süreci işletilir. Çalışanlar tarafından yöneticilerinin eleştirileri dikkate alınır ve çalışanlar yönetici tarafından karar sürecine dâhil edildiği görülmektedir (Özdemir,2006, s.47). Çalışanların iş doyumu yüksektir. Bunda çalışanlar arasındaki uyum ve samimiyetin etkili olduğu söylenebilir (Aytaç, 2003, s.1-6).

2. **Bağımsız İklim:** Bağımsız iklim ve açık iklim temel prensipler noktasında benzerlik göstermektedir. Onları ayıran temel farklılık, bağımsız iklimde yöneticilerin çalışanlarıyla olan iletişimlerine mesafe koyuyor olmalarıdır. Bağımsız iklim tipi sosyal doyum ile sosyal ihtiyaçları ön plana çıkarmaktadır. Yönetim çalışanlarına, özellikle sosyal gereksinimlerin karşılanması noktasında önemli bağımsız bir ortam sunmaktadır (Arslan, 2004, s. 223).

3. **Kontrollü İklim:** Bu iklim tipinin temel felsefesi “görev”dir. Açık iklimden farklı olarak çalışanların moral durumu düşüktür. Yöneticin baskın, etkili ve emredici olduğu bu iklim tipinde çalışanların yardımlaşma, ilgi ve arkadaşça ilişki kurma düzeyleri düşüktür.

4. **Kapalı İklim:** Örgüt içerisinde yüksek seviyede münakaşa, tartışma ve çatışmanın hâkim olduğu iklim tipidir. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu, moral durumu ve arkadaşları ile arasındaki samimiyet yok denecek kadar azdır. Otokratik yönetim anlayışında olan yönetici, çalışanlarının başarılı olması için kolaylık sağlamaz. Çalışanların verimlilik duygusunun yüksek, ancak yönetici yaklaşımından dolayı uygulamada verim düşüktür (John ve Taylor, 1999, s. 32).

5. **Samimi İklim:** Yöneticini çalışanlarına mutlu bir aile imajı verdiği, hem çalışanlar hem de yöneticilerin arkadaşça ilişkiler kurduğu iklim tipidir. Çalışanların morali orta düzeyde ve sosyal gereksinimlerin giderilmesi ön plandadır.

6. **Babaerkil İklim:** Kapalı iklim tipine yakındır. Yöneticilerin hem çalışanlarını kontrol etmek hem de sosyal gereksinimleri karşılamak istediği ancak ikisinde de başarılı olamadığı iklim tipidir. Yönetici aşırı kontrolcü ve izleyicidir. Çalışanlar uyum içinde değildir ve arkadaşlık ilişkisi kuramazlar.

2.18. Ülkemizde Yapılan Okul İklimi Çalışmaları

Örgüt iklimi ile ilgili olarak ülkemizde yapılan çalışmaların sayısı yeterli olmamakla birlikte örgüt iklimi kavramını değişik açılardan ele alan çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların ilki Ertekin (1978) tarafından İçişleri Bakanlığı ile Devlet Su İşleri(DSİ) Genel Müdürlüğü’nün örgütsel iklimlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmasıdır. Yapılan bu çalışmadan elde edilen verilere göre, Türk Kamu Yönetiminde görevli ve yöneticiler tarafından algılanan örgüt iklimi kavramının, ücretten sonra gelen önemli bir etmen olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma sonucunda İçişleri Bakanlığında

çalışanlarında birlik ve güven duygusu yerine, korku ve başarısızlık duygularının hâkim olduğu erke dayalı(yetkeci) iklim tipinin algılandığı gözlenmektedir. Öte yandan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü çalışanları arasında samimi ve yakın ilişkileri kapsayan, yaratıcılık ve başarıya dayalı iklim tipinin olduğu tespit edilmiştir.

Peker (1978) tarafından Ankara ili merkez liselerinde yapılan çalışma, Türkiye’de eğitim örgütlerinin iklimi ile ilgili yapılan ilk çalışmadır. Bilgen (1990) tarafından örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmada ise MEB Teftiş Kurulu’nun iklimi incelenmiştir. Müfettişlerin örgüte yönelik iklim algılarını ölçmek amacıyla, müfettiş ve başmüfettişlere 54 sorudan oluşan bir anket çalışması uygulanmıştır. Toplanan verilerin analiz sonuçlarına göre, müfettişler örgüte ilişkin sorulara “orta” ve “çok” arasında değişen cevaplar vermişlerdir. Bu da müfettişlerin çalıştıkları kurumda “sıcak” ve “ılık” arasında bir örgüt ikliminin olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de son zamanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların okul iklimi kavramının farklı durum ve kavramlarla ilişkilerini araştırdıkları görülmektedir. Ekşi (2006), Arıman (2007), Omay (2008), Taşkıran (2008), Karataş (2008), Karacaoğlu (2008), Mansuroğlu (2012) yaptıkları çalışmalarda farklı değişkenleri kullanarak örgüt iklimini incelemişlerdir.

Yurt içinde yapılan bütün bu çalışmalar incelendiğinde örgüt ikliminin çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Özellikle öğretmen ve kurum yöneticisi arasındaki ilişkilerin ve öğrencilerle olan iletişimin okulun başarısı ve öğrenci davranışını önemli derecede etkileyen etmenler olduğu görülmektedir.

2.19. Yurt Dışında Yapılan Okul İklimi Çalışmaları

Yurt dışında okul iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Brady (1984) çalışmasında karar verme süreçleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi, Hoy (1991) okul iklimi ve okul sağlığını, Gonder (1994) okul kültürü ve okul iklimi, Pashiardis (2000) ilkokulların ve ortaokulların okul iklimi, Mendel (2002) ve Oyentunji (2006) çalışmasında ilköğretim okullarının müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki, Cohen (2007) çalışmasında eğitim için okul ikliminin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, Gordon (2011) çalışmasında okul ikliminin dönüştürülmesi ve eğitim konulu başlıklar üzerinde durdukları görülmektedir.

Örgütsel iklim kavramı, 1960'lı yıllarda ortaya atılmış olmasına rağmen, araştırmacıların, kuramcılarının ve uygulayıcıların kısa sürede ilgisini çektiği ve kavramla ilgili kuramsal ve deneysel çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak literatür incelendiğinde örgüt iklimi çalışmalarının 1958 yılında ilk kez March ve Simon'un "Örgütlerin Analizi" adlı çalışmalarının yayınlanması ve Chris Agryis'in bir bankadaki bireyler arasındaki ilişkilerin, işgören morali, etkililiği ve verimliliği üzerindeki etkilerini ortaya koymasıyla başladığı görülmektedir (Schneider,1968, s.325).

Okul ortamındaki iklime yönelik çalışmalar ise ilk olarak Pace ve Stern tarafından geliştirilen "Collage Characteristics Index" olarak bilinen ölçüm aracı ile başlamıştır. Bu ölçüm araçlarının dayandığı kuramsal temel, Murray (1948) tarafından geliştirilen "Kişiler, çevredeki gözlenebilen durumlara bireysel ihtiyaçlarına göre tepkide bulunurlar" şeklindeki tespittir (Anderson, 1982, s.373).

Örgüt iklimi kavramına ilişkin çalışmaların 1980'li yıllardan sonra arttığı, örgüt iklimi kavramının farklı yönlerden ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalardan biri Brantley (1987) tarafından okul iklimi ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Güney Carolina'daki orta dereceli okullarda yapılmıştır. Öğretmen, öğrenci ve yönetici algılarını ölçmek için hazırlanmış olan üç ayrı anket, yedi müdür yardımcısı, 11 müdür, 96 öğretmen ve 490 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen verilerin analiz sonuçlarına bakıldığında, öğrenci ve öğretmen tarafından algılanan iklim ve öğrenci başarısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Nelson (1989) tarafından okul örgütlerinin iklimi ve yönetici davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya göre, belirli yönetici davranışlarının okulu mükemmelliğe taşıdığı ifade edilmektedir. Bu çalışmanın aksine Sosai (1989) tarafından Hindistan'daki ortaokullarda yaptığı çalışmaya sonucunda okul ikliminin oluşmasında yönetici davranışlarının olumlu veya olumsuz bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Brantley (1988) tarafından Güney Carolina'daki devlet okullarında okulun sosyal iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen verilere göre okul atmosferi ile öğrenci ve öğretmenin öğrenci performansına ilişkin algıları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yöneticilerin algı ile öğrenci başarısı arasında bir önemli bir ilişki saptanmamıştır. Yapılan bu çalışmadan çıkarılabilecek en önemli sonuç, öğrencinin okul iklimini nasıl algıladığının önemli olduğudur.

Yurt dışında örgüt iklimi kavramı ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında örgüt iklimi ile öğretmenlerin çalışmaları ve öğrenci başarısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna karşın az olmak ile birlikte bazı araştırma sonuçlarına göre örgüt iklimi ile yönetici davranışı ve öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan bu çalışmalara bakıldığında araştırmaların henüz ortak bir sonuca varmadıkları görülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemini oluşturan araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması verilerin analizine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. “Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki” konulu bu çalışma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için ilişkisel tarama modeli kullanılır (Sönmez ve Alacapınar, 2013).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılında Elazığ il merkezinde yer alan kamuya ait, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liseler olmak üzere farklı eğitim kademelerinde görev yapan 4078 Kadın ve 3917 erkek olmak üzere toplam 7995 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada oranlı küme örneklem yöntemi kullanılmıştır. Oranlı küme örneklemede evren, benzer niteliklere sahip alt evrenlere ayrılır. Her bir alt evrenden, o alt evrenin bütün içindeki oranını yansıtacak şekilde okul seçilir (Karasar,1982,s.120-121). Böylece, her alt evrenin örnekleme girme şansı, bütün içindeki oranlarını yansıtacak eşitlikte olur. Bu şekilde gerçekleştirilen oranlı küme örnekleminin, daha temsili bir örneklem oluşturduğu kabul edilir. Bu çalışmada her bir okul örnekleme yansıtılacaktır. Bu araştırmada da Elazığ il merkezindeki öğretmenler, çalıştıkları eğitim kademelerine göre okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise şeklinde gruplandırılarak her bir grubu temsil edecek yeterli sayıda üye çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılacak olan katılımcılara araştırma konusu ve amacı açık ve net bir şekilde anlatılmıştır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma örneklem sayısını bulma formülüne göre %95 güven aralığı ve 0,05 hata payı ile evren büyüklüğü 7995 olan çalışmalarda örneklemin en az 366 olması

beklenmektedir. Araştırmanın örneklemini Elazığ ili merkezinden katılan 624 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem hesaplamasında kullanılan formül aşağıda gösterilmektedir (Karasar, 2014).

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N - 1) + t^2 pq}$$

Denklem 1' de kullanılan simgeler:

n = Örneklem büyüklüğü

N = evren büyüklüğü

t = Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer

p = İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q = İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

d = Hata payı

$$n = \frac{7995 * 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{0.05 * 0.05(7995 - 1) + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{7.678,398}{20,9454}$$
$$n = 366$$

Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler

Çalışmaya toplamda 624 katılımcı dâhil edilmiştir. Katılımcıların demografik değişkenlerine ait bulgular Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait tanımlayıcı bilgiler.

Değişkenler		Frekans(f)	%
Cinsiyet	Kadın	321	51,4
	Erkek	303	48,6
	Toplam	624	100,0
Yaş	20-30 Yaş	50	8,0
	31-40 Yaş	203	32,5
	41-50 Yaş	240	38,5
	51 Yaş ve Üzeri	131	21,0
	Toplam	624	100,0
Okul Türü	Okulöncesi	36	5,8
	İlkokul	207	33,2
	Ortaokul	196	31,4
	Lise	185	29,6
	Toplam	624	100,0
Medeni Durum	Evli	546	87,5
	Bekar	64	10,3
	Boşanmış	14	2,2
	Toplam	624	100,0
Çalışılan Görev Süresi	1 Yıldan az	4	0,6
	1-5 Yıl	28	4,5
	6-10 Yıl	92	14,7
	11-15 Yıl	161	25,8
	16-19 Yıl	37	5,9
	20 ve Üzeri	302	48,4
	Toplam	624	100,0

Çalışmaya 321 kadın (%51,4) ve 303 erkek (%48,6) olmak üzere toplam 624 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde, 20-30 yaş arası 50 kişi (%8,0), 31-40 yaş arası 203 kişi (%32,5), 41-50 yaş arası 240 kişi (%38,5) ve 51 yaş ve üzeri 131 kişi (%21,0) olduğu görülmüştür. Katılımcıların okul türü incelendiğinde, okul öncesi 36 kişi (%5,8), ilkokul 207 kişi (%33,2), ortaokul 196 kişi (%31,4), lise 185 kişi (%29,6) olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, evli 546 kişi (%87,5), bekâr 64 kişi (%10,3) ve boşanmış 14 kişi (%2,2) olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışılan görev süresi incelendiğinde ise, 1 yıldan az çalışan 4 kişi (%0,6), 1-5 yıl arası çalışan 28 kişi (%4,5), 6-10 yıl arası çalışan 92 kişi (%14,7), 11-15 yıl arası çalışan 161 kişi (%25,8), 16-19 yıl arası çalışan 37 kişi (%5,9) ve 20 yıl ve üzeri çalışan 302 kişi (%48,4) olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın üç farklı değişken içermesi sebebi ile verilerin toplanmasında kullanılan anket formlarında üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Öğretmen algısına göre yöneticilerde bulunan karanlık kişilik özelliklerini ölçmek için 12 soruluk kısaltılmış *Karanlık Üçlü Ölçeği*, örgütsel güvenin ölçümlemek için 22 soruluk *Örgütsel Güven Ölçeği*, 23 soruluk *Okul İklimi Ölçeği* kullanılmıştır. Ayrıca anketin sonunda, anketi yanıtlayan çalışanların demografik özelliklerini gözlemleyebilmek için cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışılan birim ve çalışma süresi ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

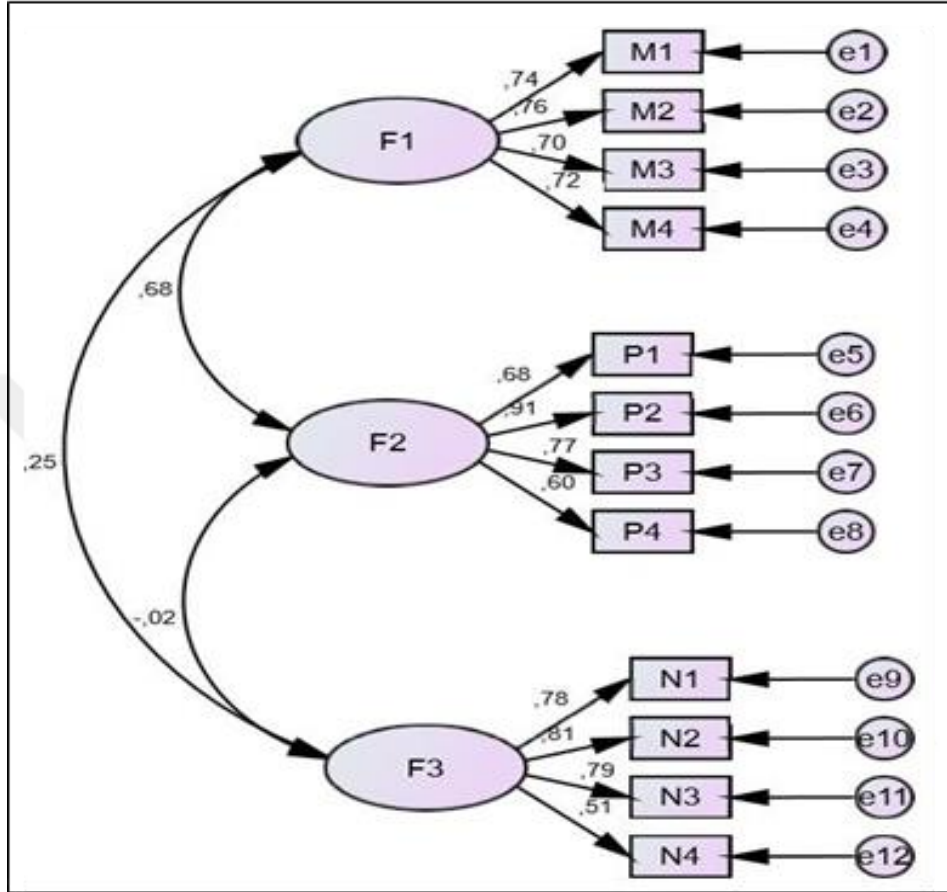
3.3.1. *Karanlık Üçlü Ölçeği*

Karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutlarını ölçmek amacıyla Jonason ve Webster (2010) tarafından, psikopati, narsisizm ve Makyavelizm boyutlarını her birinden 4 madde olmak üzere toplam 12 madde ile ölçen “Dirty Dozen” olarak adlandırılan bir ölçek geliştirilmiştir.

Dirty Dozen ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Yaşlıoğlu ve Atılğan tarafından (2018) gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada yöneticilerin sahip oldukları karanlık kişilik özellikleri araştırıldığı için Yaşlıoğlu ve Atılğan (2018) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan soruların yönetici ifadesi eklenerek revize edilmiş hali EK 1: Tablo 3'de belirtilmiştir. Ölçek 5'li likert skalasına göre değerlendirilmektedir. Buna göre; '(5) Kesinlikle Katılmıyorum', '(4) Katılmıyorum', '(3) Kararsızım', '(2) Katılıyorum', '(1) Kesinlikle Katılıyorum'. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Şekil 9

Kaynak: Yaşlıoğlu, D, Atılğan Ö. Karanlık Üçlü Faktör ve Boyutları



3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güvenin alt boyutları olan örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven kavramlarının ölçülmesi amacıyla Güler (2014) tarafından geliştirilen 22 soruluk Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Denizli ilindeki tekstil firmaları ile gerçekleştirilmiştir. Güler (2014) yöneticiye güven kavramını 10 soru ile örgüte güveni 7 soru ile çalışma arkadaşlarına güven kavramını ise 5 soru ile ölçmüştür. Birden fazla faktöre yüklenen 3 soru ölçekten çıkartılarak ölçeğin nihai hali 19 soruya düşürülmüştür. Ölçekten çıkartılan 3 soru, gerçekleştirilen araştırmanın bankacılık sektöründe yapılacak olması ve tüm Türkiye'yi kapsamaması sebebi ile araştırma sorularına dâhil edilmmiştir. Toplamda 22

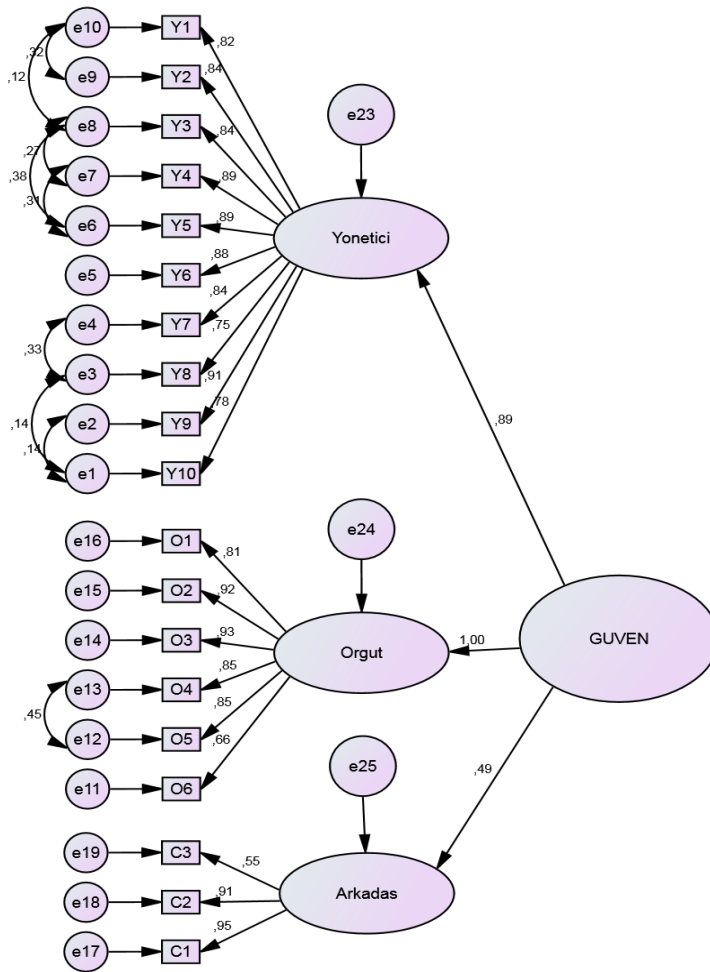
sorudan oluşan örgütsel güven ölçeği EK 3'te yer almaktadır. Ayrıca ölçeğin örgüte güven alt boyutunun orijinalinde olumsuz olarak ifade edilen “Çalıştığım kurum bana yardımcı olmaz.” ve “Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmez.” İfadeleri olumlu şekilde revize edilerek “Çalıştığım kurum bana yardımcı olur.” ve “Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenir.” şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin bu araştırma için Doğrulayıcı Faktör Analizi analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği DFA Sonuçları

Şekil 10

Örgütsel Güven DFA Sonuçları



Üç alt boyutlu ve toplam 22 maddeden oluşan örgütsel güven ölçeğinin ikinci düzey faktöriyel yapısı, AMOS 24 paket programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda yer alan üç madde (C4,C5,C6), düşük faktör yükü sebebiyle model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Ölçeğin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 1’de sunulmuştur. Yeterli uyum indeksi değerleri elde edilemediği için gerekli modifikasyonlar sonrasında yapılan ikinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri ($\chi^2 [140, N=624]=603,918$; $p<,01$; $\chi^2/df=4,31$, RMSEA=,073; CFI=,962; GFI=,909), önerilen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin örgütsel güven ölçeğinin öngörülen kurumsal altyapısı (üç faktörlü) ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

3.3.4. Okul İklimi Ölçeği

Örgütsel iklimin alt boyutları olan liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, çatışma, samimiyet, başarı etkenleri alt boyutlarını ölçmek amacıyla Özer, Demirtaş ve Canlı (2018) tarafından geliştirilmiş olan okul *iklimi ölçeği* kullanılmıştır.

Okul İklimi Ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Okul iklimi ölçeğindeki 20, 21, 22 ve 23 maddeleri terse çevrilen maddelerdir. Ölçeğin toplamı alınırken ters maddelerin puanlamasının tersten yapılması gerekmektedir. Ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. Liderlik ve etkileşim boyutunda 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, 12 maddeleri), Çatışma boyutunda 4 madde (20, 21, 22, 23 maddeleri), Demokratiklik ve okula adanma boyutunda 6 madde (1, 2, 3, 4, 5,6 maddeleri), Samimiyet boyutunda 3 madde (17, 18, 19 maddeleri), Başarı etkenleri boyutunda 4 madde (13, 14, 15, 16 maddeleri), yer almaktadır.

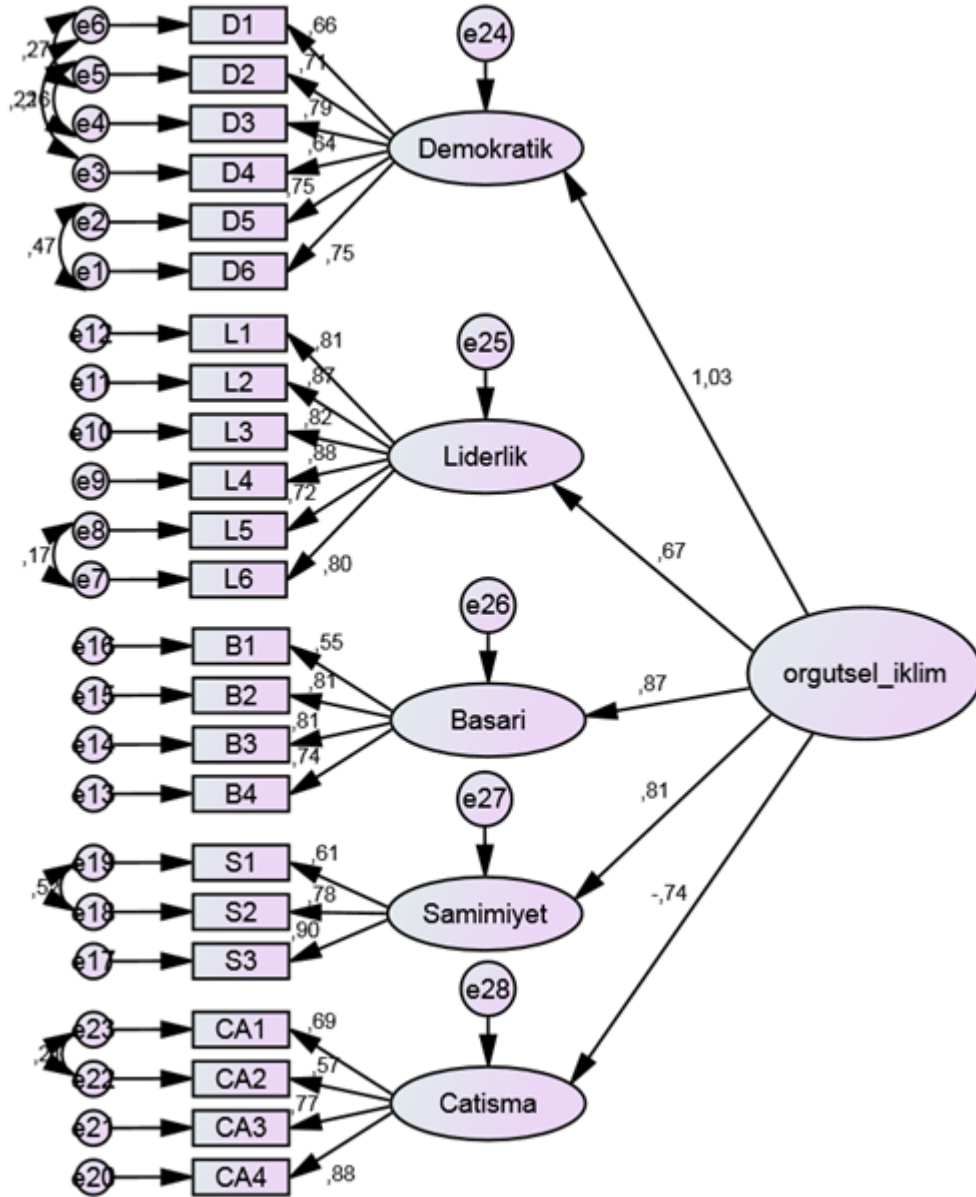
Not: Çatışma boyutu maddeleri ters maddelerdir. Ölçeğin toplamı alınırken mutlaka çatışma boyutunun tersten puanlanması gerekiyor. Boyutlar açısından çatışma boyutuna bakıldığında bu maddelerin ters çevrilip yorumlanmasıyla oluşan puan artışı okul örgütünde çatışmanın az olduğunu gösterir. Bunun aksi şeklinde çatışma boyutundaki maddeler ters çevrilmeyip yorumlandığı zaman puanın yükselmesi okul örgütünde çatışmanın arttığını gösterir. Okul İklimi Ölçeğinde bulunan maddeler, puan değeri olarak “1 = Hiçbir Zaman”, “2 = Nadiren”, “3= Bazen”, “4 = Çoğunlukla”, “5 = Her Zaman” şeklinde değerlendirilmektedir.

3.3.5. Örgütsel İklim Ölçeği DFA Sonuçları

Örgütsel iklim ölçeğine yönelik ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 11’de sunulmuştur.

Şekil 11

Örgütsel İklim DFA Sonuçları



Beş alt boyutlu ve toplam 23 maddeden oluşan örgütsel iklim ölçeğinin ikinci düzey faktöriyel yapısı, AMOS 24 paket programı kullanılarak test edilmiştir. maximum

likelihood hesaplama yöntemi kullanılması sebebi, verilerin normal dağılım göstermesidir. Yeterli uyum indeksi değerleri elde edilemediği için gerekli modifikasyonlar sonrasında yapılan ikinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri (χ^2 [218, N=624]=721,681; $p<,01$; $\chi^2/df=3,31$; RMSEA=,061; CFI=,946; GFI=,902), önerilen iki faktörlü modelin kabul edilebilir ve veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin örgütsel güven ölçeğinin öngörülen kurumsal altyapısı (beş faktörlü) ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

3.3.6. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Tablo 4

Ölçeklere Ait Güvenirlilik Değerleri

Örgütsel Güven Alt Boyutları	Cronbach's Alpha (Ölçek Toplam: 0,963)
Yöneticiye Güven	0,962
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,834
Örgüte Güven	0,936
Karanlık Üçlü Kişilik Alt Boyutları	Cronbach's Alpha (Ölçek Toplam: 0,706)
Makyevelizm	0,894
Psikopati	0,622
Narsisizm	0,831
Örgütsel İklim Alt Boyutları	Cronbach's Alpha (Ölçek Toplam: 0,836)
Demokratiklik ve Aldanma	0,879
Liderlik ve Etkileşim	0,924
Başarı	0,795
Samimiyet	0,854
Çatışma	0,828

Çalışmada kullanılan Örgütsel Güven Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı, 0,849 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları, Yöneticiye Güven alt boyutunda 0,962, Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutunda 0,939 ve Örgüte Güven alt boyutunda 0,759 olduğu saptanmıştır.

Çalışmada kullanılan Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı, 0,706 olarak hesaplanmıştır. Karanlık Üçlü Kişilik

Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları, Makyavelizm alt boyutunda 0,894, Psikopati alt boyutunda 0,622 ve Narsisizm alt boyutunda 0,831 olduğu saptanmıştır.

Çalışmada kullanılan Örgütsel İklim Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı, 0,836 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Örgütsel İklim Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları, Demokratiklik ve Aldanma alt boyutunda 0,879, Liderlik ve Etkileşim alt boyutunda 0,924, Başarı alt boyutunda 0,795, Samimiyet alt boyutunda 0,854 ve Çatışma alt boyutunda 0,828 olduğu saptanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler yüzde ve frekans olarak verilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen ölçeklere verilen cevaplara göre iki gruplu değişkene göre Independent Samples T-Testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans analizi (Anova) kullanılmıştır, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesinde ise Post Hoc testlerden Tukey kullanılmıştır. Ölçeklere ait ilişkisel yaklaşımda ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,01 ve 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Tablo 5

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği Normallik Testi

Sorular	n	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
K1	624	2,07	1,062	,972	,379
K2	624	2,16	1,094	,930	,179
K3	624	2,13	1,132	,892	-,031
K4	624	2,74	1,245	,166	-1,050
K5	624	3,53	1,120	-,817	-,129
K6	624	3,03	1,253	-,103	-1,093
K7	624	2,60	1,184	,332	-,875
K8	624	3,93	,949	-1,058	1,074
K9	624	3,92	,842	-1,072	1,667
K10	624	4,04	,837	-1,059	1,702
K11	624	3,78	,930	-,802	,599
K12	624	3,70	,932	-,870	,717
Ortalama		3,13	1,048		

Kullanılan ölçek ve alt boyutlar için normallik varsayımını incelerken iki boyut olan ortalama ve medyan arasındaki farkın az olması kriterine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 2,00$ aralığında olması beklenmektedir. Yapılan incelenmeler neticesinde araştırmada kullanılan karanlık üçlü kişilik özellikleri alt boyutu için çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 6

Örgütsel Güven Ölçeği Normallik Testi

Sorular	n	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
G1	624	3,66	1,010	-,932	,493
G2	624	3,79	,987	-,985	,727
G3	624	3,68	1,050	-,731	-,029
G4	624	3,66	1,012	-,744	,062
G5	624	3,74	1,010	-,858	,313
G6	624	3,78	1,031	-,946	,575
G7	624	3,99	1,003	-1,174	1,181
G8	624	3,91	1,069	-1,007	,446
G9	624	3,63	1,102	-,777	,003
G10	624	3,49	1,161	-,558	-,591
G11	624	3,33	1,201	-,400	-,766
G12	624	3,46	1,120	-,636	-,275
G13	624	3,48	1,067	-,649	-,203
G14	624	3,81	,981	-,924	,651
G15	624	3,67	1,033	-,828	,245
G16	624	3,84	,921	-1,044	1,153
G17	624	3,81	,918	-,916	,820
G18	624	2,47	1,145	,568	-,611
G19	624	2,07	1,086	1,008	,354
G20	624	2,70	1,215	,120	-1,164
G21	624	2,36	1,170	,552	-,729
G22	624	2,33	1,141	,603	-,455
	624	3,39	1,065		

Kullanılan ölçek ve alt boyutlar için normallik varsayımını incelerken iki kriter olan ortalama ve medyan arasındaki farkın az olması kriterine bakılmıştır. Basıklık ve eğiklik değerlerinin $\pm 2,00$ aralığında olması beklenmektedir. Yapılan incelenmeler neticesinde örgütsel güven alt boyutu için çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ve bu boyut için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 7

Örgütsel İklim Ölçeği Normallik Testi

Sorular	n	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İK1	624	4,01	,765	-1,102	2,307
İK2	624	4,00	,893	-1,184	1,832
İK3	624	4,09	,775	-1,115	2,378
İK4	624	4,15	,729	-,968	2,203
İK5	624	3,99	,866	-,961	1,259
İK6	624	3,75	,896	-,591	,216
İK7	624	3,92	,959	-,883	,493
İK8	624	3,55	1,046	-,613	-,128
İK9	624	3,89	1,022	-1,151	1,168
İK10	624	3,62	1,033	-,815	,280
İK11	624	4,04	,894	-1,275	2,141
İK12	624	3,73	,989	-,854	,438
İK13	624	3,66	,941	-,799	,560
İK14	624	3,93	,738	-,749	,987
İK15	624	4,05	,660	-,898	2,750
İK16	624	4,25	,654	-,858	2,443
İK17	624	3,62	,830	-,445	,153
İK18	624	3,71	,842	-,610	,486
İK19	624	3,84	,787	-1,056	1,922
İK20	624	2,14	1,031	,797	,101
İK21	624	2,37	,959	,595	,066
İK22	624	2,55	1,164	,317	-,783
İK23	624	2,32	,954	,481	-,025
Ortalama		3,61	0,888		

Kullanılan ölçek ve alt boyutlar için normallik varsayımını incelerken iki kriter olan ortalama ve medyan arasındaki farkın az olması kriterine bakılmıştır. Basıklık ve eğiklik değerlerinin $\pm 2,00$ aralığında olması beklenmektedir. Yapılan incelenmeler neticesinde araştırmada kullanılan örgütsel iklim alt boyutu için çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği görölmüştür. Bu boyut için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olma Konusundaki Görüşleri

Maddeler	N	$\bar{X}$	SD	Katılma Düzeyi
Yöneticim istediklerini elde etmek için insanları manipüle edebilir.	624	2,47	1,145	Katılmıyorum
Yöneticim istediklerini elde edebilmek için hile ve yalana başvurduğu olmuştur	624	2,07	1,086	Katılmıyorum
Yöneticim istediklerini elde etmek için insanlara iltifat edebilir	624	2,70	1,215	Kararsızım
Yöneticim kendi amaçlarına ulaşabilmek için insanları kullanabilir	624	2,36	1,170	Katılmıyorum
Yöneticim yaptıklarından vicdan azabı duymama eğilimindedir	624	2,33	1,141	Katılmıyorum
Yöneticimin davranışlarının ahlaki olup olmaması onu ilgilendirmez	624	2,06	1,062	Katılmıyorum
Yöneticimin insanlara karşı kayıtsız ve duyarsız olabilir	624	2,16	1,094	Katılmıyorum
Yöneticim insanlara karşı küçümseyici davranışlarda bulunabilir	624	2,13	1,132	Katılmıyorum
Yöneticim başkalarının ona hayranlık duymasını isteyebilir	624	2,74	1,245	Kararsızım
Yöneticim başkalarının onu dikkate almasını isteyebilir	624	3,53	1,120	Katılıyorum
Yöneticim prestij ve statü sahibi olma eğilimindedir	624	3,03	1,253	Kararsızım
Yöneticim başkalarının ona iltimas göstermesini bekleme eğilimindedir	624	2,60	1,184	Katılmıyorum
Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortada olmasa bile işlerini yaparlar	624	3,93	,949	Katılıyorum
Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımdan işimi zorlaştırmayacağına güvenirim	624	3,92	,842	Katılıyorum
Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine güvenirim	624	4,04	,837	Katılıyorum
Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna güvenirim	624	3,78	,930	Katılıyorum
Çalıştığım kurum bana verdiği vaatleri yerine getirir	624	3,70	,932	Katılıyorum
Karanlık Kişilik Ortalama	624	2,91	,605	Kararsızım

Öğretmenlerin karanlık kişilik hakkındaki görüşlerinin ortalamalarına bakıldığında genellikle katılmıyorum maddelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Ölçeğin sekiz maddesi katılmıyorum, 4 maddesi katılıyorum ve 3 maddesi kararsızım düzeyindedir. Ayrıca en yüksek puan ortalaması “Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim ($\bar{X} = 4,02$)” maddesine aittir. En düşük puan ortalaması ise “Yöneticimin davranışlarının ahlaki olup olmaması onu ilgilendirmez” ($\bar{X} = 2,06$) maddesine aittir. Öğretmenlerin görüşlerinin okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olma konusundaki görüşlerine ilişkin genel ortalama ise ($\bar{X} = 2,91$) ile kararsızım şeklinde olmuştur.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Konusundaki Görüşleri

Maddeler	N	$\bar{X}$	SD	Katılma Düzeyi
Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güvenirim.	624	3,66	1,013	Katılıyorum
Yöneticimin herhangi konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güvenirim	624	3,79	,990	Katılıyorum
Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güvenirim.	624	3,69	1,053	Katılıyorum
Yöneticimin işine başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güvenirim.	624	3,67	1,014	Katılıyorum
Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güvenirim.	624	3,75	1,012	Katılıyorum
Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güvenirim.	623	3,78	1,035	Katılıyorum
Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	624	3,99	1,003	Katılıyorum
Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebilirim.	624	3,92	1,069	Katılıyorum
Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	624	3,64	1,110	Katılıyorum
Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alır.	624	3,50	1,163	Katılıyorum
İşimi iyi yaparsam çalıştığım kurum beni ödüllendirir ve bana destek olur.	624	3,34	1,208	Kararsızım
Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranır.	624	3,47	1,126	Katılıyorum
Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	624	3,49	1,069	Katılıyorum
Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı olur.	624	3,82	,983	Katılıyorum
Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenir.	624	3,68	1,034	Katılıyorum
Birlikte çalıştığım arkadaşlarım çoğunun işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.	624	3,85	,922	Katılıyorum
Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna kendi işlerinde uzman oldukları için güvenirim.	624	3,82	,920	Katılıyorum
Örgütsel Güven Ortalama	624	3,69	,847	Katılıyorum

Öğretmenler örgütsel güven ölçeğine ilişkin maddelere verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın sırasıyla “Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir (3,99)” ve “Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebilirim (3,92)” maddelerine ait olduğu görülmektedir. En düşük ortalama ise “İşimi iyi yaparsam çalıştığım kurum beni ödüllendirir ve bana destek olur(3,34)” ve “Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranır (3,47)” maddelerine ait olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin genel ortalaması 3,69 ile katılıyorum şeklinde olmuştur.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel İklim Konusundaki Görüşleri

Maddeler	N	$\bar{X}$	SD	Katılma Düzeyi
Okulumuzda öğretmen - öğrenci ilişkileri demokratiktir.	624	4,01	,765	Katılıyorum
Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	624	4,00	,893	Katılıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	624	4,09	,775	Katılıyorum
Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	624	4,15	,729	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	624	3,99	,866	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	624	3,75	,896	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	624	3,92	,959	Katılıyorum
Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır	624	3,55	1,046	Katılıyorum
Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar(disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	624	3,89	1,022	Katılıyorum
Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	624	3,62	1,033	Katılıyorum
Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	624	4,04	,894	Katılıyorum
Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	624	3,73	,989	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını artırmak için çabalarlar.	624	3,66	,941	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir	624	3,93	,738	Katılıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	624	4,05	,660	Katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	624	4,25	,654	Kesinlikle Katılıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	624	3,62	,830	Katılıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	624	3,71	,842	Katılıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	624	3,84	,787	Katılıyorum
Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	624	2,14	1,031	Katılmıyorum
Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	624	2,37	,959	Katılmıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	624	2,55	1,164	Katılmıyorum
Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	624	2,32	,954	Katılmıyorum
Örgütsel İklim Ortalama	624	3,61	,418	Katılıyorum

Örgütsel iklime ilişkin öğretmen görüşlerine bakıldığında en yüksek ortalamanın (4,25) “Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.” maddesine ve ikinci en yüksek ortalama ise (4,15) “Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.” maddesine aittir. En düşük ortalama ise (2,14) “Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.” maddesine ve ikinci en düşük ortalama ise (2,32) ile “Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.” maddesine aittir. Öğretmenlerin örgütsel iklim konusundaki görüşlerinin genel ortalaması 3,61 ile katılıyorum şeklinde olmuştur.

4.4. Öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine, okul yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerine sahip olma, örgütsel güven ve örgütsel iklim konusundaki görüşleri

Tablo 8

Araştırmaya Katılanların Ölçek Altı Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Kadın	321	3,7028	,90472	-,855	0,393
		Erkek	303	3,7647	,90175		
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	321	3,5794	,91553	1,218	0,224
		Erkek	303	3,6111	,92912		
	Örgüte Güven	Kadın	321	3,5794	,91553	-,429	0,668
		Erkek	303	3,6111	,92912		
	Karanlık Kişilik Özellikleri	Kadın	321	2,2601	,99770	-,382	0,702
		Erkek	303	2,2904	,98004		
	Psikopati	Kadın	321	3,2866	,79502	,549	0,583
		Erkek	303	3,2525	,75426		
	Narsisizm	Kadın	321	3,8692	,72052	,362	0,717
		Erkek	303	3,8482	,72506		
Örgütsel İklim	Demokratiklik ve Aldanma	Kadın	321	3,9958	,66300	-,090	0,928
		Erkek	303	4,0006	,63725		
	Liderlik ve Etkileşim	Kadın	321	3,7175	,84749	-2,320	0,021
		Erkek	303	3,8740	,83652		
	Başarı	Kadın	321	3,9805	,59638	,335	0,738
		Erkek	303	3,9645	,59678		
	Samimiyet	Kadın	321	3,7643	,73656	1,443	0,150
		Erkek	303	3,6810	,70383		
	Çatışma	Kadın	321	2,3801	,82468	1,141	0,254
		Erkek	303	2,3036	,84902		
Ortalama			298	3.3181	0,807267		

P> 0,05→Anlamlı fark yok

P< 0,05→Anlamlı fark var

Cinsiyet değişkeni için katılımcıların Örgütsel Güven, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları arası fark Bağımsız Gruplar t-Testi ile incelenmiştir.

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t(622) = -0,855$; $p > 0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin alışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t(622) = 0,1218$; $p > 0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir($t(622) = -0,429$; $p > 0,05$). Karabulut (2019) araştırmasına göre, örgütsel güven boyutunun “yöneticiye güven” ve “örgüte güven” alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Arslantaş (2019)’a göre, erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında örgütsel güven oranları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Omarov (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre, erkek çalışanlar ve kadın çalışanların güven düzeylerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Araştırmamızın örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bulgular ile bu araştırmaların bulguları arasında benzerlik söz konusudur.

Aydın (2017) ve Terekli (2010) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Aydın (2019) alışmasında kadın katılımcıların yöneticiye güven düzeyleri erkek katılımcılardan daha fazla çıkarken, Terekli (2010) alışmasında erkeklerin yöneticiye güven düzeyleri kadın katılımcılardan daha yüksek çıkmıştır. Araştırmamızın örgütsel güven algı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, literatürdeki bu çalışmaların bulguları arasında bir farklılık söz konusudur.

Kadın ve erkek katılımcıların Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir; $t(622) = -0,382$; $p > 0,05$.

Kadın ve erkek katılımcıların Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür($t(622) = 0,549$; $p > 0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir($t(622)= 0,362$; $p>0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur($t(622)= -0,090$; $p>0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($t(622)= -2,320$; $p<0,05$). Erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalaması, kadın katılımların Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalamasından daha yüksektir. Alpay (2019), Kemer (2021) ve Şentürk (2018) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar bulunmuştur. Farklı olarak erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulmuştur. Avcı (2022) tarafından yapılan çalışmada ise kadınların liderlik ve etkileşim algı düzeylerinin, erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir($t(622)= -0,335$; $p>0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur($t(622)= 1,443$; $p>0,05$).

Kadın ve erkek katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(622)= 1,141$; $p>0,05$).

Tablo 9*Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması*

			n	Ortalama	Standart Sapma	f	p	Fark
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	20-30 Yaş	1 50	3,40	0,87	3,693	0,012*	1<4
		31-40 Yaş	2 203	3,71	0,93			
		41-50 Yaş	3 240	3,75	0,93			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,89	0,81			
		Toplam	624	3,74	0,91			
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	20-30 Yaş	1 50	3,87	0,69	1,073	0,36	-
		31-40 Yaş	2 203	3,80	0,86			
		41-50 Yaş	3 240	3,87	0,81			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,96	0,74			
		Toplam	624	3,87	0,80			
	Örgüte Güven	20-30 Yaş	1 50	3,37	0,86	2,126	0,096	-
		31-40 Yaş	2 203	3,60	0,91			
		41-50 Yaş	3 240	3,56	0,96			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,74	0,86			
		Toplam	624	3,59	0,92			
Karanlık Kişilik Özellikleri	Makyavelizm	20-30 Yaş	1 50	2,5150	1,00941	2,036	0,108	-
		31-40 Yaş	2 203	2,2401	1,01225			
		41-50 Yaş	3 240	2,3250	1,00553			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	2,1450	,89548			
		Toplam	624	2,2748	,98849			
	Psikopati	20-30 Yaş	1 50	3,4450	,73936	1,311	0,270	-
		31-40 Yaş	2 203	3,2241	,82106			
		41-50 Yaş	3 240	3,2958	,77079			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,2271	,71753			
		Toplam	624	3,2700	,77506			
	Narsisizm	20-30 Yaş	1 50	3,7600	,54623	,868	0,458	-
		31-40 Yaş	2 203	3,8202	,78841			
		41-50 Yaş	3 240	3,8802	,69478			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,9179	,72353			
		Toplam	624	3,8590	,72223			
Örgütsel İklim	Demokratiklik ve Aldanma	20-30 Yaş	1 50	3,9000	,51618	1,662	0,174	-
		31-40 Yaş	2 203	3,9680	,67807			
		41-50 Yaş	3 240	3,9875	,67556			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	4,1018	,59613			
		Toplam	624	3,9981	,65011			
	Liderlik ve Etkileşim	20-30 Yaş	1 50	3,4533	,79257	5,148	0,002*	1<3 1<4
		31-40 Yaş	2 203	3,7512	,88912			
		41-50 Yaş	3 240	3,7972	,81811			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,9822	,80257			
		Toplam	624	3,7935	,84514			
	Başarı	20-30 Yaş	1 50	3,8750	,54222	3,217	0,022*	2<4
		31-40 Yaş	2 203	3,9175	,63297			
		41-50 Yaş	3 240	3,9677	,58507			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	4,1050	,56070			
		Toplam	624	3,9728	,59615			
	Samimiyet	20-30 Yaş	1 50	3,7133	,72221	1,341	0,260	-
		31-40 Yaş	2 203	3,7356	,72717			
		41-50 Yaş	3 240	3,6639	,68861			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	3,8193	,76712			
		Toplam	624	3,7238	,72148			
	Çatışma	20-30 Yaş	1 50	2,3500	,73367	3,155	0,024*	2<4
		31-40 Yaş	2 203	2,4433	,87554			
		41-50 Yaş	3 240	2,3573	,81481			
		51 Yaş ve Üzeri	4 131	2,1584	,83101			
		Toplam	624	2,3429	,83679			
p<0,05*		ortalama	249,6	3,4872	0,781259			

Yaş grupları değişkeni için katılımcıların Örgütsel Güven, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($F(3,621)= 3,693$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 51 yaş ve üzerinde olan kişilerin Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalaması, 21-30 yaş aralığı, 31-40 yaş aralığı ve 41-50 yaş aralığında olan kişilerin Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 51 yaş ve üzerinde olan bireyler Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir.

Yaptığımız çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Omarov (2009) çalışmasına göre, çalışanların yaşları arasında örgütsel güven düzeyleri bakımından anlamlı farklılık belirlenmiştir. 36–40 yaş grubundaki çalışanların örgütsel güven algı düzeylerinin genele göre düşük olduğunu ifade edilmiştir. Bununla beraber 26–30 yaş grubunda bulunan katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Karabulut (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, ileri yaştaki çalışanların örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven algı düzeyleri diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu sonucu bulunmuştur. Bu yönüyle Omarov (2009) ve Karabulut (2019) tarafından yapılan araştırmalar ile yaptığımız çalışma ele alındığında, yorumlanan sonuçlar farklı olsa da elde edilen bulgular ile ilgili değişken arasında anlamlı farklılık olması açısından bir benzerlik söz konusudur.

Demirdağ (2015) ve Arslantaş (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre çalışanların örgütsel güven algı düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmamızın örgütsel güven algılarının yaş değişkeni açısından elde edilen bulguları ile bu araştırmaların bulguları arasında bir farklılık söz konusudur.

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F(3,621)= 1,073$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(3,621)= 2,126$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır($F(3,621)= 2,036$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyutlar için toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($F(3,621)= 1,311$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyutlar için toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır($F(3,621)= 0,868$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır $F(3,621)= 1,662$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutlar için toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F(3,621)= 5,148$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategorilerden meydana geldiğinin tespit edilmesi için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 51 yaş ve üzerinde olan bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutlar için toplam puan ortalaması, 21-30 yaş aralığı, 31-40 yaş aralığı ve 41-50 yaş aralığında olan bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutları toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Elde edilen verilere göre 51 yaş ve üzerindeki kişiler Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutları için toplam puan ortalamasında daha yüksek puan elde etmiştir.

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutları için toplam puan ortalamasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(3,621)= 3,217$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategorilerden meydana geldiğinin tespit edilmesi için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 51 yaş ve üzerindeki bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutları için toplam puan ortalaması, 21-30 yaş aralığı, 31-40 yaş aralığı ve 41-50 yaş aralığındaki bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutundaki puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 51 yaş ve üzerinde olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutu için toplam puan ortalamasından daha yüksek puan elde ettiği görülmüştür. Gündüz

(2008), Saygılı (2010) ve Aydoğan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, ileri yaşta bulunan öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin daha yüksek ve olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin yaşları arttıkça okulun yapısını daha iyi tanımları, sosyal ilişkilerinin artması ve okuldan beklentilerinin azalması gibi nedenlerle açıklanabilir.

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F(3,621)= 1,341$; $p>0,05$).

Yaş grupları değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($F(3,621)= 3,155$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi kategorilerden kaynaklandığının tespit edilmesi için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 31-40 yaş arasında olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalaması, 21-30 yaş aralığı, 41-50 yaş aralığı ve 51 yaş ve üzerinde olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 31-40 yaş arasında olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir.

Tablo 10

Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

			n	Ortalama	Standart Sapma	f	p	Fark
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Okulöncesi	1	36	3,26	1,07		
		İlkokul	2	207	3,69	0,93		
		Ortaokul	3	196	3,88	0,84	5,261	0,001*
		Lise	4	185	3,73	0,88		1<2,3,4
		Toplam	624	3,74	0,91			
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Okulöncesi	1	36	3,69	0,92		
		İlkokul	2	207	3,93	0,82		
		Ortaokul	3	196	3,87	0,78	1,233	0,297
		Lise	4	185	3,82	0,78		-
		Toplam	624	3,87	0,80			
	Örgüte Güven	Okulöncesi	1	36	3,10	1,03		
		İlkokul	2	207	3,56	0,93		
		Ortaokul	3	196	3,76	0,85	5,918	0,001*
		Lise	4	185	3,55	0,93		1<2,3,4
		Toplam	624	3,59	0,92			
Karanlık Kişilik Özellikleri	Makyavelizm	Okulöncesi	1	36	2,6528	1,13118		
		İlkokul	2	207	2,3273	,99973		
		Ortaokul	3	196	2,1441	,91565	3,125	0,025*
		Lise	4	185	2,2811	1,00409		1>3
		Toplam	624	2,2748	,98849			
	Psikopati	Okulöncesi	1	36	3,4444	,76791		
		İlkokul	2	207	3,3684	,74505	3,025	0,029*
		Ortaokul	3	196	3,1671	,73411		2>3

		Lise	4	185	3,2351	,83657			
		Toplam		624	3,2700	,77506			
	Narsisizm	Okulöncesi	1	36	3,5764	,81464			
		İlkokul	2	207	3,8756	,76437			
		Ortaokul	3	196	3,9273	,70266	2,632	0,049*	1<3
		Lise	4	185	3,8230	,66355			
		Toplam		624	3,8590	,72223			
Örgütsel İklim	Demokratiklik ve Aldanma	Okulöncesi	1	36	3,8241	,73888			
		İlkokul	2	207	4,0620	,65815			
		Ortaokul	3	196	4,0901	,57595	5,619	0,001*	2>4 3>4
		Lise	4	185	3,8631	,67288			
		Toplam		624	3,9981	,65011			
	Liderlik ve Etkileşim	Okulöncesi	1	36	3,3194	,92012			
		İlkokul	2	207	3,7874	,84485			
		Ortaokul	3	196	3,9447	,74473	6,353	0,000*	1<2,3,4
		Lise	4	185	3,7324	,89350			
		Toplam		624	3,7935	,84514			
	Başarı	Okulöncesi	1	36	4,0278	,48836			
		İlkokul	2	207	4,0604	,58551			
		Ortaokul	3	196	4,0510	,56154	9,465	0,000*	2>4 3>4
		Lise	4	185	3,7811	,62232			
		Toplam		624	3,9728	,59615			
	Samimiyet	Okulöncesi	1	36	3,6296	,78388			
		İlkokul	2	207	3,7762	,74161			
		Ortaokul	3	196	3,8078	,66318	3,473	0,016*	3>4
		Lise	4	185	3,5946	,73119			
		Toplam		624	3,7238	,72148			
	Çatışma	Okulöncesi	1	36	2,5347	1,05247			
		İlkokul	2	207	2,2693	,84488			
		Ortaokul	3	196	2,2449	,76500	4,075	0,007*	2>4 3>4
		Lise	4	185	2,4919	,83361			
		Toplam		624	2,3429	,83679			
p<0,05*		Ortalama		249,6	3,472545	0,805956			

Okul türü için katılımcıların Örgütsel Güven, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kullanılmıştır.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür $F(3,621)= 5,261$; $p<0,05$. Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, ortaokulda görev yapan katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul, lisede görev yapan katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre ortaokulda görev yapan bireyler Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde mevcut çalışma ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar vardır. Artuksu(2009) çalışmasında Malatya ili Merkez ilçesinde bulunan 23 kamu ilköğretim okulunda görev yapan 413 öğretmenden aldığı veri sonuçlarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutundaki

toplam puan ortalaması daha yüksektir. Polat (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin güven algısı ile yöneticiye güven daha yüksektir. Özdemir (2019) yapmış olduğu çalışmada, ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ortaokul ve lise öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu için toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($F(3,621)= 1,233$; $p>0,05$).

Okul türü değişkenine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($F(3,621)=5,918$, $0,001$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma neticesine göre, okul öncesinde görev yapan kişilerin Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puan ortalaması, ortaokul, ilkokul, lisede görev yapan kişilerin Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut puan ortalamalarından daha düşüktür.

Okul türü değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutu için toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($F(3,621)= 3,125$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti amacıyla yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, okul öncesinde görevli olan kişilerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puan ortalaması, ortaokul, ilkokul, lisede görevli olan kişilerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutu için puan ortalamalarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre okul öncesinde görev yapan bireyler Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutu için toplam puan ortalamasından fazla olduğu bulunmuştur.

Okul türü değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyutu için toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($F(3,621)= 3,025$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti amacıyla yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucunda, okul öncesinde görev yapan bireylerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puan ortalaması, ortaokul mezunu, ilkokul mezunu, lise mezunu olan kişilerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyutundaki puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu sonuca göre okul öncesinde görev yapan kişilerin Karanlık Kişilik Özellikleri

Ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puan ortalamasından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Okul türü değişkenine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($F(3,621)= 2,632$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, ortaokulda görevli olan bireylerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul, lisede görevli olan kişilerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ortaokulda görev yapan bireyler Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puan ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu için toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($F(3,621)= 5,619$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, ortaokulda görevli olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul ve lisede çalışan bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut puan ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaokulda görev yapan kişiler Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutundaki toplam puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(3,621)= 6,353$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, ortaokulda görev yapan katılımcıların Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutu için toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul ve lisede görevli olan bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut puan ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu verilere göre ortaokulda çalışan kişiler Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(3,621)= 9,465$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu

karşılaştırma sonucunda, ilkokulda görevli olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutu için toplam puan ortalamasının, okul öncesi, ortaokul ve lisede görev yapan bireylerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyut puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre ilkokulda görevli olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyut toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir. İlkokul öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden farklı olarak öğrenciyi ve aileyi her yönden daha iyi tanınması ve öğrenci başarısı ile daha fazla ilgilenmesi sebebiyle, böyle bir sonuç ortaya çıktığı söylenebilir. Şenel ve Buluç (2016), Selçuk (2016), Hatkaoglu (2020) ve Bakkal ve Radmard (2020) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yurter (2016) tarafından yapılan araştırmada farklı olarak branş öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($F(3,621)= 3,473$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, ortaokulda görevli olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul ve lisede görevli olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre ortaokulda görevli olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Okul türü değişkenine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır($F(3,621)= 4,075$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, okul öncesinde çalışan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalaması, ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre okul öncesinde görevli olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 11

Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

			N	Ortalama	Standart Sapma	f	p	Fark	
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Evli	1	546	3,75	0,91	,411	,663	-
		Bekar	2	64	3,65	0,86			
		Boşanmış	3	14	3,82	1,04			
		Toplam	624	3,74	0,91				
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Evli	1	546	3,87	0,81	1,607	,201	-
		Bekar	2	64	3,95	0,68			
		Boşanmış	3	14	3,52	1,00			
		Toplam	624	3,87	0,80				
	Örgüte Güven	Evli	1	546	3,60	0,92	,067	,935	-
		Bekar	2	64	3,56	0,92			
		Boşanmış	3	14	3,64	1,04			
		Toplam	624	3,59	0,92				
Karanlık Kişilik Özellikleri	Makyavelizm	Evli	1	546	2,2418	,97016	3,240	0,040*	1<3
		Bekar	2	64	2,4414	1,04344			
		Boşanmış	3	14	2,8036	1,26787			
		Toplam	624	2,2748	,98849				
	Psikopati	Evli	1	546	3,2523	,77806	1,162	0,314	-
		Bekar	2	64	3,3867	,71953			
		Boşanmış	3	14	3,4286	,89027			
		Toplam	624	3,2700	,77506				
	Narsisizm	Evli	1	546	3,8723	,72270	0,738	0,479	-
		Bekar	2	64	3,7656	,67241			
		Boşanmış	3	14	3,7679	,92229			
		Toplam	624	3,8590	,72223				
Örgütsel İklim	Demokratiklik ve Aldanma	Evli	1	546	4,0070	,64086	,730	,482	-
		Bekar	2	64	3,9635	,69546			
		Boşanmış	3	14	3,8095	,80293			
		Toplam	624	3,9981	,65011				
	Liderlik ve Etkileşim	Evli	1	546	3,8083	,83695	0,708	0,493	-
		Bekar	2	64	3,7031	,89308			
		Boşanmış	3	14	3,6310	,95894			
		Toplam	624	3,7935	,84514				
	Başarı	Evli	1	546	3,9817	,57918	0,983	0,375	-
		Bekar	2	64	3,8789	,72511			
		Boşanmış	3	14	4,0536	,60589			
		Toplam	624	3,9728	,59615				
	Samimiyet	Evli	1	546	3,7234	,71037	0,021	0,979	-
		Bekar	2	64	3,7187	,82982			
		Boşanmış	3	14	3,7619	,67214			
		Toplam	624	3,7238	,72148				
	Çatışma	Evli	1	546	2,3223	,82536	3,930	0,020*	1<3
		Bekar	2	64	2,3867	,79174			
		Boşanmış	3	14	2,9464	1,24104			
		Toplam	624	2,3429	,83679				
Ortalama			312	3,5102	0,8350				

Medeni durum değişkeni için katılımcıların Örgütsel Güven, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları arası Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre rgtsel Güven leğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,411$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel Güven leğinin alışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,1607$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel Güven leğinin rgte Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,067$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Makyavelizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir($F(2,622)= 3,240$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) oklu karşılaştırma sonucuna göre, medeni durumu boşanmış olan kişilerin Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Makyavelizm alt boyutu için toplam puan ortalaması, medeni hali bekâr ve evli olan bireylerin Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Makyavelizm alt boyut puan ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre medeni hali boşanmış olan kişiler Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Makyavelizm alt boyutu için toplam puan ortalamasından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Psikopati alt boyutu için toplam puan ortalamaları arasında istatistiki anlamda, anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 1,162$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre Karanlık Kişilik zellikleri leğinin Narsisizm alt boyutu için toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,738$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel İklım leğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut toplam puan ortalamasında istatistiki olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,730$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel İklım leğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutunda toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,708$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel İklım leğinin Başarı alt boyutu için toplam puan ortalamasında istatistiksel anlamda, anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,983$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel İklım leğinin Samimiyet alt boyutunda toplam puan ortalaması arasında istatistiksel anlamda, anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(2,622)= 0,021$; $p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre rgtsel İklım leğinin çatışma alt boyutu için toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(2,622)= 3,930$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) oklu karşılaştırma sonucunda, medeni durumu boşanmış olan kişilerin rgtsel İklım leğinin çatışma alt boyut toplam puan ortalaması, medeni hali bekâr ve evli olan bireylerin rgtsel İklım leğinin çatışma alt boyutundaki puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu verilere göre medeni hali boşanmış olan kişiler rgtsel İklım leğinin çatışma alt boyutu için toplam puan ortalamasından daha yüksek puan almıştır. İdi (2017) alışmasında öğretmenlerin okul iklimi algıları ile medeni durum değişkeni arasında bir ilişki bulunmamıştır. Literatür alışmaları incelendiğinde medeni durum ile okul iklimi algı düzeyi arasında anlamlı farklılık ortaya koyan bir çalışma görülmemiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, boşanmış olan kişilerin özel hayatlarındaki genel sıkıntılarını iş ortamına taşıdıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 12*Araştırmaya Katılanların Ölçek Alt Boyut Puanlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması*

			n		Ortalama	Standart Sapma	f	p	Fark
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	1 Yıldan az	1	4	3,58	1,67			
		1-5 Yıl	2	28	3,46	0,80			
		6-10 Yıl	3	92	3,77	0,76			
		11-15 Yıl	4	161	3,67	1,00	,969	,436	-
		16-19 Yıl	5	37	3,82	1,06			
		20 ve Üzeri	6	302	3,78	0,87			
		Toplam		624	3,74	0,91			
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	1 Yıldan az	1	4	4,75	0,50			
		1-5 Yıl	2	28	3,95	0,72			
		6-10 Yıl	3	92	3,76	0,76			
		11-15 Yıl	4	161	3,81	0,87	1,651	,144	-
		16-19 Yıl	5	37	3,94	0,74			
		20 ve Üzeri	6	302	3,90	0,79			
		Toplam		624	3,87	0,80			
	Örgüte Güven	1 Yıldan az	1	4	3,54	1,59			
		1-5 Yıl	2	28	3,48	0,78			
		6-10 Yıl	3	92	3,65	0,79			
		11-15 Yıl	4	161	3,51	0,99	,567	,725	-
		16-19 Yıl	5	37	3,59	1,06			
		20 ve Üzeri	6	302	3,64	0,91			
		Toplam		624	3,59	0,92			
Karanlık Kişilik	Makyavelizm	1 Yıldan az	1	4	2,2500	1,33853			
		1-5 Yıl	2	28	2,3750	,97063			
		6-10 Yıl	3	92	2,1821	,88338			
		11-15 Yıl	4	161	2,3121	1,08615	0,287	0,920	-
		16-19 Yıl	5	37	2,2230	1,07656			
		20 ve Üzeri	6	302	2,2806	,95589			
		Toplam		624	2,2748	,98849			
	Psikopati	1 Yıldan az	1	4	3,3750	1,03078			
		1-5 Yıl	2	28	3,4911	,74063			
		6-10 Yıl	3	92	3,1766	,73710			
		11-15 Yıl	4	161	3,2733	,84308	0,739	0,595	-
		16-19 Yıl	5	37	3,2770	,81604			
		20 ve Üzeri	6	302	3,2740	,74461			
		Toplam		624	3,2700	,77506			
	Narsisizm	1 Yıldan az	1	4	4,3125	,80039			
		1-5 Yıl	2	28	3,8304	,51394			
		6-10 Yıl	3	92	3,8207	,72753			
		11-15 Yıl	4	161	3,7733	,79785	1,513	0,184	
		16-19 Yıl	5	37	4,0608	,61634			
		20 ve Üzeri	6	302	3,8882	,70190			
		Toplam		624	3,8590	,72223			
Örgütsel İklim	Demokratiklik Adanma	ve 1 Yıldan az	1	4	4,2500	,79931			
		1-5 Yıl	2	28	4,1131	,53104			
		6-10 Yıl	3	92	4,0018	,56587	1,137	0,339	-
		11-15 Yıl	4	161	3,9058	,71657			
		16-19 Yıl	5	37	3,9820	,82476			
		20 ve Üzeri	6	302	4,0342	,61970			

	Toplam	624	3,9981	,65011			
Liderlik ve Etkileşim	1 Yıldan az	1 4	3,7500	1,25831			
	1-5 Yıl	2 28	3,6845	,90874			
	6-10 Yıl	3 92	3,8822	,71592			
	11-15 Yıl	4 161	3,6263	,92941	2,144	0,059	-
	16-19 Yıl	5 37	3,7387	,89023			
	20 ve Üzeri	6 302	3,8731	,80894			
	Toplam	624	3,7935	,84514			
Başarı	1 Yıldan az	1 4	4,3125	,85086			
	1-5 Yıl	2 28	4,0268	,54577			
	6-10 Yıl	3 92	3,9103	,58669			
	11-15 Yıl	4 161	3,9084	,61154	1,191	0,312	-
	16-19 Yıl	5 37	3,9865	,66653			
	20 ve Üzeri	6 302	4,0149	,58193			
	Toplam	624	3,9728	,59615			
Samimiyet	1 Yıldan az	1 4	4,6667	,47140			
	1-5 Yıl	2 28	3,8333	,64470			
	6-10 Yıl	3 92	3,6920	,69752			
	11-15 Yıl	4 161	3,7081	,72911	1,556	0,170	-
	16-19 Yıl	5 37	3,7117	,80952			
	20 ve Üzeri	6 302	3,7208	,71864			
	Toplam	624	3,7238	,72148			
Çatışma	1 Yıldan az	1 4	2,0625	,59073			
	1-5 Yıl	2 28	2,2143	,72557			
	6-10 Yıl	3 92	2,3560	,82728			
	11-15 Yıl	4 161	2,5497	,89784	2,986	0,011*	4>6
	16-19 Yıl	5 37	2,2635	,91086			
	20 ve Üzeri	6 302	2,2541	,79357			
	Toplam	624	2,3429	,83679			
p<0,05*	ortalama	178,2857	3,52265	0,818645			

Görev süreleri değişkeni için katılımcıların Örgütsel Güven, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları arası Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618) = 0,969$; $p > 0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618) = 1,651$; $p > 0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618) = 0,567$; $p > 0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 0,287$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 0,739$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 1,513$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 1,137$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 2,144$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 1,191$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($F(5,618)= 1,556$; $p>0,05$).

Görev süreleri kategorilerine göre Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(5,618)= 2,986$; $p<0,05$). Farklılığın sebebinin tespiti için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, görev süresi 11-15 yıl arası olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalaması, görev süresi 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 16-19 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri yıl olan kişilerin Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre görev süresi 11-15 yıl arası olan bireyler Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir. Bu yaş aralığı aile hayatının en yoğun olduğu, iş- aile çatışmasının okuldaki algıyı da olumsuz etkilediği düşünülebilir. Aydoğan (2019) ve Bakkal ve Radmard (2020) da yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır

Şentürk (2018) tarafından yapılan çalışmada farklı olarak 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin okul iklimi algısının 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu bulmuştur. Buradan kıdem arttıkça edinilen tecrübelerle dayalı olarak, yaşanan sorunlar karşısında öğretmenlerin daha profesyonel ve idareci davrandıkları söylenebilir. Bu çalışmanın aksine Acet (2006) ve Buckingham (2006) tarafından yapılan çalışma sonucu elde edilen bulgulara göre, Kıdemin öğretmenlerin okul atmosferi algılarını önemli ölçüde etkilemediği görülmektedir.

4.5. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olmaları ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki

Tablo 13

Karanlık üçlü kişilik alt boyutları ile örgütsel güven alt boyutlarına ait korelasyon

		Makyavelizm	Psikopati	Narsisizm
Yöneticiye Güven	r	-,656**	-,554**	-,716**
	p	0	0	0
	n	624	624	624
Çalışma Arkadaşlarına Güven	r	-,250**	-,235**	-,271**
	p	0	0	0
	n	624	624	624
Örgüte Güven	r	-,648**	-,564**	-,682**
	p	0	0	0
	n	624	624	624

**, p< 0.01

Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -0,656; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -0,250; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,648; p < 0,01$).

Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak

anlamli negatif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -0,554; p < 0,01$). Karanlık Kişilik zellikleri lçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile rgtsel Güven lçeğinin alışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu için toplam puanında istatistiki olarak anlamli negatif yönde düşük düzeyde bir korelasyon bulunduğu grlmştir ($r = -0,235; p < 0,01$). Karanlık Kişilik zellikleri lçeğinin Psikopati alt boyutu için toplam puanı ile rgtsel Güven lçeğinin rgte Güven alt boyutundaki toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamli pozitif yönde orta seviyede bir korelasyon vardır ($r = -0,564; p < 0,01$).

Karanlık Kişilik zellikleri lçeğinin Narsisizm alt boyutu için toplam puanı ile rgtsel Güven lçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamli pozitif yönde yüksek seviyede bir korelasyon olduğu grlmştir ($r = -0,716; p < 0,01$). Karanlık Kişilik zellikleri lçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile rgtsel Güven lçeğinin alışma Arkadaşlarına Güven alt boyutundaki toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamli pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r = -0,271; p < 0,01$). Karanlık Kişilik zellikleri lçeğinin Psikopati alt boyutu için toplam puanı ile rgtsel Güven lçeğinin rgte Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki olarak anlamli negatif yönde orta seviyede bir korelasyon olduğu grlmştir ($r = -0,682; p < 0,01$).

4.6. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik zelliklerine Sahip Olmaları İle rgtsel İklım Arasındaki İlişki Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14

Karanlık l Kişilik zellikleri Alt Boyutları İle rgtsel İklım Alt Boyutlarına Ait Korelasyon

		Makyavelizm	Psikopati	Narsisizm
Demokratiklik ve Adanma	r	-,480**	-,230**	,644**
	p	,000	,000	,000
	n	624	624	624
Liderlik ve Etkileşim	r	-,634**	-,424**	,541**
	p	,000	,000	,000
	n	624	624	624
Başarı	r	-,325**	-,143**	,506**
	p	,000	,000	,000
	n	624	624	624
Samimiyet	r	-,257**	-,059	,507**
	p	,000	,143	,000
	n	624	624	624
Çatışma	r	,432**	,225**	-,484**

p	,000	,000	,000
n	624	624	624

Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı negatif yönde orta seviyede bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r = -0,480; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutundaki puan ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel anlamda negatif yönde güçlü düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r = -0,634; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Başarı alt boyutundaki puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı negatif olarak zayıf bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r = -0,325; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Samimiyet alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı negatif tarafta zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -0,257; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutundaki toplam puan ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Çatışma alt boyutu puanı arasında istatistiksel anlamda, anlamlı pozitif yönde orta seviyede bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,432; p < 0,01$).

Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı negatif açıdan zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -0,230; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutundaki toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı negatif olarak orta seviyede bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r = -0,424; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Psikopati alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Başarı alt boyutundaki puanı arasında istatistiki olarak anlamlı negatif açıdan zayıf bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r = -0,143; p < 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Psikopati alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Samimiyet alt boyutundaki toplam puanı arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($r = -0,059; p > 0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Psikopati alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Çatışma alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki bağlamda anlamlı pozitif tarafta zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = 0,225; p < 0,01$).

Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı pozitif yönde güçlü bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0,644;p<0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutundaki puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı pozitif açıdan orta seviyede bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0,541;p<0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Başarı alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,506;p<0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Narsisizm alt boyut puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Samimiyet alt boyutundaki puanı arasında istatistiki bağlamda anlamlı pozitif açıdan orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,507;p<0,01$). Karanlık Kişilik Özellikleri ölçeğinin Narsisizm alt boyut toplam puanı ile Örgütsel İklim ölçeğinin Çatışma alt boyutu için toplam puanı arasında istatistiksel anlamda, anlamlı negatif tarafta orta seviyede bir korelasyon olduğu görülmüştür. ($r=-0,484;p<0,01$).

		Demokratiklik ve Adanma	Liderlik ve Etkileşim	Başarı	Samimiyet	Çatışma
Yöneticiye Güven	r	,505**	,747**	,372**	,323**	-,412**
	p	0	0	0	0	0
	n	624	624	624	624	624
Çalışma Arkadaşlarına Güven	r	,622**	,287**	,571**	,523**	-,423**
	p	0	0	0	0	0
	n	624	624	624	624	624
Örgüte Güven	r	,595**	,746**	,436**	,418**	-,458**
	p	0	0	0	0	0

Tablo 15

Örgütsel Güven Alt Boyutları İle Örgütsel İklim Alt Boyutlarına Ait Korelasyon

Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutundaki puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu puanı arasında istatistiki anlamda anlamlı pozitif açıdan orta seviyede bir korelasyon görülmüştür ($r=0,505;p<0,01$). Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,622;p<0,01$). Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutundaki toplam puanı ile Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyutundaki puanı arasında

istatistiki açıdan anlamlı negatif tarafta zayıf bir korelasyon tespit edilmiştir ($r=0,595;p<0,01$).

Örgütsel İklim ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutu puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde kuvvetli bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0,747;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutundaki puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0,287;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Liderlik ve Etkileşim alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Örgüte Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki anlamda anlamlı negatif yönde yüksek düzeyde korelasyon olduğu bulunmuştur ($r=0,746;p<0,01$).

Örgütsel İklim ölçeğinin Başarı alt boyutundaki puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif tarafta orta seviyede korelasyon olduğu bulunmuştur ($r=0,372;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Başarı alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,523;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Başarı alt boyutundaki puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Örgüte Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif tarafta orta düzeyde bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0,418;p<0,01$).

Örgütsel İklim ölçeğinin Samimiyet alt boyutu için toplam puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı pozitif tarafta ve zayıf bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($r=0,323;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Samimiyet alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif tarafta orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,395;p<0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Samimiyet alt boyut puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Örgüte Güven alt boyut puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif tarafta çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,094;p<0,01$).

Örgütsel İklim ölçeğinin Çatışma alt boyutu puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki anlamda, anlamlı negatif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,412;p<0,01$). Örgütsel İklim

ölçeğinin Çatışma alt boyutu için puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0,423; p < 0,01$). Örgütsel İklim ölçeğinin Çatışma alt boyut toplam puanı ile Örgütsel Güven ölçeğinin Örgüte Güven alt boyutundaki puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde zayıf seviyede bir korelasyon olduğu belirlenmiştir ($r = -0,458; p < 0,01$).



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Öneriler

5.1.1. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Olma Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar*

- Katılımcıların, karanlık kişilik özellikleri konusundaki algı düzeyleri ve cinsiyet değişkeni arasında makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların karanlık kişilik özellikleri konusundaki algı düzeyleri ve yaş değişkeni arasında makyavelizm, narsisizm, psikopati alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların karanlık kişilik özellikleri konusundaki algı düzeyleri ve medeni durum değişkeni arasında narsisizm ve psikopati alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, makyavelizm alt boyutu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Buna göre medeni durumu boşanmış olan kişilerin toplam puan ortalaması, bekâr ve evli olan kişilerin toplam puan ortalamasından yüksektir.
- Katılımcıların karanlık kişilik özellikleri konusundaki algı düzeyleri ve hizmet süresi değişkeni arasında makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların karanlık kişilik özellikleri konusundaki algı düzeyleri ve okul türü değişkeni arasında makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre okul öncesi kurumlarında görev yapan katılımcıların makyavelizm ve psikopati alt boyutlarında toplam puan ortalamaları, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan katılımcılardan daha yüksektir. Narsisizm alt boyutunda ise ortaokul kurumlarında görev yapan katılımcıların toplam puan ortalamaları, okul öncesi, ilkokul ve lisede görev yapan kişilerden daha yüksektir.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

- Katılımcıların, örgütsel güven konusundaki algı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven alt boyutlarına ilişkin anlamlı farklılık görülmemiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
- Katılımcıların, örgütsel güven konusundaki algı düzeyleri ile yaş değişkeni arasında çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven alt boyutlarına ilişkin anlamlı bir farklılık görülmezken, yöneticiye güven alt boyutuyla ilgili anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre 51 yaş ve üzerinde olan katılımcıların yöneticiye güven alt boyut puan ortalamasının, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre yöneticiye güven alt boyut puan ortalamasından yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Katılımcıların, örgütsel güven konusundaki algı düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların, örgütsel güven konusundaki algı düzeyleri ile hizmet süresi değişkeni arasında yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların, örgütsel güven algıları ile okul türü değişkeni arasında çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul türü ve yöneticiye güven alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Ortaokulda görev yapan katılımcıların, okul öncesi, ilkokul ve lisede görev yapan katılımcılara göre yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Okul türü ve örgüte güven alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Okul öncesinde görev yapan katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeğinin Örgüte Güven alt boyutuna ilişkin puan ortalamasının ortaokul, ilkokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin ortalamalarından düşük olduğu görülmektedir.

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel İklim Konusundaki Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

- Katılımcıların örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında demokratiklik ve adanma, başarı, çatışma ve samimiyet alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Erkek ve kadın katılımcıların benzer cevaplar vermiştir. Katılımcıların örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında liderlik ve etkileşim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre erkek katılımcıların liderlik ve etkileşim alt boyut toplam puan ortalaması kadın katılımcıların puan ortalamasından daha yüksektir.
- Katılımcıların örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile yaş değişkeni arasında demokratiklik ve adanma, samimiyet alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, liderlik ve etkileşim, başarı ve çatışma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre 51 yaş ve üzerinde bulunan katılımcıların demokratiklik ve adanma, başarı alt boyutlarında toplam puan ortalaması, 21-30 yaş ve 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların puan ortalamasından daha yüksektir. Çatışma alt boyutunda ise 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların çatışma alt boyut puan ortalaması, 21-30 yaş, 51 yaş ve üzeri katılımcıların puan ortalamasından daha yüksektir. Buna göre genç öğretmenlerde meslekte yeni olmaları bakımından, kıdemli öğretmenlerde ise mesleki yorgunluk bakımından okulun ortak iklimine uyum sağlama noktasında eksikliklerin görülebildiği söylenebilir.
- Katılımcıların örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, başarı ve samimiyet alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, çatışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Buna göre boşanmış olan kişilerin çatışma alt boyutundaki toplam puan ortalaması bekâr ve evli olan katılımcılardan daha yüksektir.
- Katılımcıların, örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile hizmet süresi değişkeni arasında demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, başarı ve samimiyet alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken, çatışma alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre hizmet süresi 11-15

yıl arasında olan grubun, diğer grupların toplam puan ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir

- Katılımcıların örgütsel iklim konusundaki algı düzeyleri ile okul türü değişkeni arasında demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, başarı, samimiyet ve çatışma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre; ortaokul eğitim kurumunda görev yapan katılımcıların demokratiklik ve adanma, liderlik ve etkileşim, samimiyet alt boyutlarındaki toplam puan ortalaması, okul öncesi, ilkokul ve lisede görev yapan katılımcılardan daha yüksektir. Başarı alt boyutunda ilkokulda görev yapan katılımcıların toplam puan ortalaması, okul öncesi, ortaokul ve lisede görev yapan katılımcılardan daha yüksektir. Çatışma alt boyutunda ise okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan katılımcıların toplam puan ortalaması ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.1.4. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutuyla; Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki, Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki, Örgüte Güven alt boyutunda ise anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.
- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Psikopati alt boyutuyla; Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu arasında anlamlı negatif orta düzeyde bir ilişki, Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki, Örgüte Güven alt boyutunda ise anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Narsisizm alt boyutuyla; Örgütsel Güven Ölçeğinin Yöneticiye Güven alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki, Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde, Örgüte Güven alt boyutunda ise negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

5.1.5. Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İklim Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Makyavelizm alt boyutuyla; Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki, Liderlik ve Etkileşim alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde güçlü bir ilişki, Başarı ve Samimiyet alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde zayıf bir ilişki, Çatışma alt boyutu arasında ise anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Psikopati alt boyutuyla; Örgütsel İklim Ölçeğinin demokratiklik ve adanma, başarı alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde zayıf bir ilişki, Liderlik ve Etkileşim alt boyutu arasında anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki, Çatışma alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılırken, Samimiyet alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir.
- Karanlık Kişilik Ölçeğinin Narsisizm alt boyutuyla; Örgütsel İklim Ölçeğinin Demokratiklik ve Adanma Alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönde güçlü bir ilişki, Liderlik ve Etkileşim, Başarı ve Samimiyet alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde, Çatışma alt boyutu arasında ise anlamlı negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güvene yönelik, yaşı küçük olan öğretmenlerin öncelikli olarak bu konuda desteklenmesi gerektiği söylenebilir. Özellikle tecrübesizliklerinden kaynaklanan hatalardan dolayı gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekir.
2. Araştırmaya göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri daha yüksek olması sebebiyle; okul öncesi, ilkokul ve lisede yöneticiye güven düzeyinin yükseltilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle ortaya çıkan bir problem anında alınması gereken kararlarda adil davranılması, okula yeni gelen öğretmenlere oryantasyon faaliyetlerinin

uygulanması gerekir. Bu öğretmenlerin uyum sağlamasının hızlanması için bütün çalışanları kapsayan faaliyetlere önem verilmelidir.

3. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri, Örgüte güven üzerindeki etkide belirleyici faktörler arasındadır. Bu bakımdan okul türlerinde öğretmenler üzerinde etkili olan faktörler belirlenerek azami düzeyde iyileştirmeler yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırmadan yola çıkarak ilgili alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

1. Mevcut çalışma Elazığ ilinde uygulanmıştır. Konu ile ilgili yapılacak araştırma Türkiye genelinde yapılarak daha genel sonuçlar elde edilebilir.
2. Bu çalışmaya sadece devlet okulları dâhil edilmiştir. Araştırma evreni genişletilerek, MEB' e bağlı özel okullar ve üniversiteler düzeyinde(akademik personel, üniversite öğrencileri) çalışmalar yapılabilir.
3. Literatür çalışmaları incelendiğinde, araştırma konusu ile ilgili bankacılık sektöründe bir çalışmanın yapıldığı, eğitim kurumlarına yönelik çalışmanın bulunmadığı görülmüştür. Daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak için, farklı illerdeki eğitim kurumlarına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.
4. Çalışma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ve bu çalışmadan elde edilen sonuca göre, okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin örgüte güven alt boyutundaki puan ortalaması, diğer okul türlerinden daha düşük ve örgüt iklimi çatışma alt boyutundaki puan ortalaması yüksek çıkmıştır. Bunun nedenlerinin ortaya konulabilmesi için, okul öncesi öğretmenleri ile nitel çalışma yapılabilir.
5. Yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde, bütün okul türlerinin aynı anda dahil edildiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle daha genel yargılara ulaşmak, bütün okul türlerinin dâhil edildiği çalışmalar tekrarlanabilir.
6. Araştırma sonucuna göre yaş değişkenine göre, 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin yöneticiye daha fazla güvendikleri ortaya çıkmıştır. 51 yaş ve altındaki öğretmenlerin yöneticiye olan güven düzeylerinin düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi İle Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. D.E.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Adorno, T. (1968). Sociology and psychology II. *New Left Review*, 47(1), 79-97.
- Akdağ, Z. M. (2020). *Örgütsel güven ve işe adanmışlık ilişkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aksu, A. (1994). *Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi*[Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Alay, H.K. ve Gürbüz, F.G. (2016). Örgüt iklimi ve işyerinde psikolojik yıldırma davranışları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Eurasian Social Sciences Journal*, Cilt. 1, ss 264-273.
- Alıç, M. (1985). *Okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla öğretmen morali arasındaki ilişkiler* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi
- Alpay, M. Ü. (2019). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi
- Anderson, C.S. (1982). The search for school climate: A review of the research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Arıman, F. (2007). *İlköğretim 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin zorbalık eğilimleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Arkar, H. v. (2005). Mizaç ve Karakter Envanterinin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(3):190-204.
- Arslan, Y. (2009). Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi. [Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE.
- Arslandaş, 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.
- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği)*[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi

- Asunakutlu T, (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5,1-17.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2002(9), 1-13.
- Ateş, M. A., Algül, A., Gülsün, M., Geçici, Ö., Özdemir, B., Başoğlu, C., ... & Çetin, M., 2009. Antisosyal kişilik bozukluğu olan genç erkeklerde aleksitimi, saldırganlık ve psikopati ilişkisi. *Archives Of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 46(4), ss.135- 139
- Atkinson, R., Atkinson, R., & Hilgard, E. (1995). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Sosyal.
- Avcı, İrem (2022). *Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Motivasyonları ile Algıladıkları Okul İklimi Arasındaki İlişki*. [yüksek Lisans Tezi] İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
- Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel.
- Baier, A. (1986). *Trust And Antitrust In Ethics*, 96, 2, 231-260. The University of Chicago Press
- Bakkal, M., & Radmard, S. (2020). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 163-195.
- Baloğlu, N. (2016). Okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1858-1866.
- Baş, E. (2020). *Hemşirelerin değerlendirmesiyle hastanelerde örgütsel güven düzeyi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- 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.
- Başar, U. (2019). *Liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın tükenmişliği arasındaki ilişkide çalışanın karanlık liderlik algısının aracı rolü: Çok düzeyli bir araştırma*.
- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel Davranış:İnsanın Üretim Gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.

- Başaran, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel güven algılarının belirlenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji(11. Baskı)*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Baymur, F. (2017). *Genel Psikoloji*. İnkılap Yayınları.
- Baymur, F. (2017). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Bee, H., & Boyd, D. (2009). *Çocuk Gelişim Psikolojisi(Çev. Okhan Gündüz)*. Kaknüs Yayınları.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bilgen, N. (1990). *MEB. Teftiş kurulu örgüt iklimi*. TODAİE Yayınları.
- 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.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and Power In Social Life*. Routledge. 388.
- 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.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım: Güvenilir insanlar kim? 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. s.189-204
- Bradshaw, Catherine P.& O’ Brennan, Lindsey M.(2014). School climate. *Nea Bully Free School Climate Summit Conference Proceedings*. Prepared for the National Education Association.
- Brady, L. (1984). Principal behaviour and curriculum decision making the relationship between organizational climate and methods of curriculum decision making. *Journal of Educational Administration*,22(1),15-23.
- Bromiley, P., & Cummings, L. L. (1996), The Organizational trust inventory (OTI). *Trust in organizations. Frontiers of Theory And Research*, 302(330), 39-52.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (1996). Social Trust: A Moral Resource for School Improvement. Final Deliverable to OERI.

- Bryk, A. S., B.,Schneider (1996). Social Trust: A Moral Resource For School Improvement. Research Report (Report No. R117Q00005-95) *Wisconsin Center For Education Research, Center on Organization and Restructuring of Schools*.
- Buckingham, H.A. (2006). *A Study of Relationships Between Headmasters' Leadership Behaviors and the Organizational Climate of Independent Schools as Perceived by Teachers*. [Unpublished Doctoral Dissertation]. Southern Connecticut State University.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*(Çev.Erguvan Sarioğlu, İ.D). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z., & Yapı, O. Y. Y. (1994). *Davranış*. Pegem A Yayıncılık, (s 37), 306.
- Canlı, S., Demirtaş, H., ve Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*. Paradigma Yayınları.
- CHRISTIE, R, ve Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cohen, J. (2007). Evaluating and improving school climate: creating a climate for learning. *Independent School Magazine*.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303–317.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve Davranışı*(31. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- 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, F. (2015). *Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Resmi-özel öğretim kurumlarında bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Çeribaş, E. (2007). *Yöneticilerin kişilik özelliklerinin iş etiğine etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Çetin, A. (2019). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul'da çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılık davranışı üzerindeki etkisi*

- ve buna yönelik bir uygulama [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi
- Çetin, N., & Beceren, E. (2007). Lider Kişilik Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 3(5), 110-132.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının örgütsel güvene etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233
- Çörüş G., 2019. *Aynadaki yüzler: kişilik bozukluklarından psikik travmalara kısa bir psikoloji serüveni*. Psikonet Yayınları.
- 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.
- Deutsch, M. (1960). The effect of motivational orientation upon trust and suspicion. *Human Relations*, 13(2), 123–139.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi
- Dinçer, E. (2013). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir kamu kurumunda araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Dirks, K.T. & Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice, *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628
- Duncan, r. 81979). What is the right organization structure? Decision tree analysis provides the answer. *Organizational Dynamics*, 7(3), 59-80. [doi:10.1016/0090-2616\(79\)90027-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90027-5)
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi
- Engeler, A. (2005). *Psikopati ve antisosyal kişilik bozukluğu*. [Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi]. Adli Tıp Enstitüsü.

- Erdal, N. (2020). *Sağlık çalışanlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlığın iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri*. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Ergeneli, H. (2017). *Örgütsel Davranış: Örgüt ve Birey*. Nobel Yayıncılık.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. [Yayımlanmamış doktora lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. TODAİ Yayınları.
- Etzioni, A. (1964), *Modern organizations*, New Jersey, Prentice - Englewood Cliff
- Fidanboyu, K. Üreyil, S, Gümrükçüoğlu, N. & Çörüş, G., (2012). *How do Criminal Minds Think: The Relationship Between Psychopathy and Crime*. Alfred University
- Furnham A. & Trickey. (2011). Sex differences and dark side traits. *Personality and Individual Differences*, , 50, 517-522.
- Furseth, I., & Repstad, P. (2013). *Din Sosyolojisine Giriş*(Çev.Çapçioğlu, İ&Halil A., 2.Baskı). Ankara: Birleşik Yayınevi.
- Gambetta, D. (1988), Can we trust, D.G. Gambetta (Der), *Trust: Making and Breaking Cooperative Behaviors*, 131-185, New York: Basil Blackwell.
- Geçtan, E. (1984). *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*. Ankara: Maya Matbaacılık.
- Geçtan, E. (1993). *Psikanaliz ve Sonrası*, (3), Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1995). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Ghosh, A. Whipple, T. & Bryan, G. (2001). Student trust and its antecedents in higher education. *The Journal Of Higher Education*, 72(3), 322-340.
- 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.
- Gonder, P. (1994). *Improving school climate & culture*. AASA Critical Copyright. American Association of School Administrator
- Gordon, R., Preble, B. (2011). *Transforming school climate and learning beyond bullying and compliance*. Corwin boks.
- Gray, R. (2007). *A climate of success*. Routledge.
- 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.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Gaziantep Üniversitesi.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma.
- Güney, S., & MANDACI, G. (2009). Makyevelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 83-104.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Hançerlioğlu, O. (1996). *Toplumbilim Sözlüğü*. Remzi Kitapevi.
- Handford, V. & Leithwood, K. (2013). Why teachers trust school leaders. *Journal of Educational Administration*.51(2), 194-212. <https://doi.org/10.1108/09578231311304706>
- Hatkaoğlu, S. (2020). *Kentsel dönüşüm ve okul iklimi üzerine bir araştırma “Ankara Örneği”*. [Yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Horney, K. 1939. *New ways in psychoanalysis*. New York: Norton.
- HOY W.K. ve C.G MISKEL.(1991) *Educational Administiration*. USA:Mcgraw Hill Inc

- Hoy, W. K. , Tarter, C. J. ,& Kottkamp, R. B. 81991). Open school/ healthy schools: *Measuring organizational climate*. Sage. London.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İnanç, B. Ve Yerlikaya, E. (2009). *Kişilik Kuramları*. Pegem Akademi.
- İnanç, B. & Yerlikaya, E. (2011). *Kişilik Kuramları*.(3. Baskı). Pegem Akademi.
- İnanç, B., & Yerlikaya, E. (2014). *Kişilik Kuramları*(9.Baskı). Pegem akademi
- İnanç, B., & Yerlikaya, E. (2016). *Kişilik Kuramları*. Pegem.
- İşcan, Ö. & Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- JONES, D. N. ve Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41.
- Kanten, P. (2012). *İş görenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi
- Karacaoğlu, İ. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaynaştırmaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Karakuş, B. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki algıları ve görüşleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Karasar, N. (2014) *Bilimsel Araştırma Yönetimi*. (26.baskı). Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. (1982) *Bilimsel araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler, Teknikler*.
- Karataş, S. (2008). *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Kartal, S. E. (2010) “Genel liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elazığ İli Örneği)”. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Kemer, M. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okul iklimi ile ilişkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi
- 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.
- Koyuncu, H. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Karabük Üniversitesinde bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Matbaası.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. Altın Kitaplar.
- Kulaksızoğlu, A. (2002). *Ergenlik Psikolojisi (5. Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Kulaksızoğlu, A. (2004). *Ergenlik Psikolojisi*. Remzi Kitapevi.
- LEE, K. ve Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the FiveFactor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38, 1571-1582.
- Lee, S.J. (2007). The relations between the student–teacher trust relationship and school success in the case of Korean middle schools, *Educational Studies*, 33(2), 209-216. <https://doi.org/10.1080/03055690601068477>
- Litwin, G.H. , Stringer, R. A. (1968). Motivational and organizational climate, Graduate school of business administration. Harvard University.USA.
- Mansuroğlu, Ç. D. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi] Yeditepe Üniversitesi.
- McKnight, D. H. ve Chervany, N. (2001). While trust is cool and collected, distrust is fiery and frenzied: A model of distrust concepts. *AMCIS 2001 Proceedings*. 171
- McKnight, H. D. Cummings, L. L. & Chervany, N. L. (1998). Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review*, 23 (3), 473-490.

- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Mendel, C. M. Watson, R. L. and Macgregor, C. J. (2002). *A study of leadership behaviors of elementary principals compared with school climate*. Southern Regional Council for Educational Administration.
- Merter, M. (2016). *Dokuz Yüz Katlı İnsan(15.Baskı)*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in Organizations: *Frontiers of Theory and Research*, 261
- Miskel, C. (1990). Research and the preparation of educational administrators. *Journal of Educational Administration*, 28(3).
- 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>
- Morgan, C. (2017). *Psikolojiye Giriş(Çev. B. Tegin)*. Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Morgan, R. ve S.Hunt, (1994), The Commitment Trust Theory of Relationship Marketing, *Journal of Marketting*, 58, July: 20-38.
- Moslehpour, M. Altantsetseg, P., Mou, W. ve Wong, W.K. (2019). Organizational climate and work style: the missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, Vol. 11, No. 1, pp 1-17.
- Murat, G. ve Börü, D. E. (2019). Çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin sergiledikleri sinik davranışlar üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 14(51), ss.128-146
- Narin, İ. Boz, D. ve Duran, C. (2019). Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: kamu sektöründe örnek bir uygulama. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33), 555-568.
- Nelon, B.M. (1989). *The relationship between a principal's behaviour and the organisational climate in selected recognised exemplary schools*. DAI-A, 50/02.
- Neveu, V. (2000), Organizational trust: *Definition and measurement*.
- Noonan,B. Walker, K. & Kutsyruba, B. (2008). Trust in contemporary principalship. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 85(1),1-17.

- Omay, H. (2008). *İlköğretim okulları öğrencilerinin okul iklimi algıları ile saldırganlık ölçeği puanları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi] Yeditepe Üniversitesi.
- Oyentunji, C. O. (2006). *The relationship between leadership style and school climate in Botswana secondary schools* [Doktora Tezi]. University Of South Africa.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlari ile örgütsel güven arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Özdemir, R. (2019). *Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının iş gören performansı üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: PEGEM.
- Özer, N. , Demirtaş, H. Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7 (1) , 103-124.
- Özsoy, E. 2019. Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), ss.194-203
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün(Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391.
- Öztürk, Ç. & Aydın , B. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 485 -504.
- Paknedel Çetinkanat, A.C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Paul, M. F. (1982). Power, leadership, and trust: implications for counselors in terms of organizational change. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(9), 538–541.
- Paulhus, D., & Williams , K. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism and psychopathy. *journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Peker, Ö. (1978). *Ankara merkez liselerinin örgütsel hava açısından çözümlemesi* [yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.

- Polat, S. & Tastan, M. (2009). Yükseköğretim öğrencilerinin öğretim elemanlarına güven düzeyi ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4 (2), 558-574.
- Polatçı, S., SOBACI, F. (2014). “Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- Rashad, K. (2018). *Teacher perceptions of trust: principal behaviors and school practices* [Unpublished Doctoral Dissertation]. The Azusa Pacific University.
- Rauthmann, J. F. (2012). The Dark Triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3, 487–496.
- Rawlins, B.L. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rogelberg, S. G. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Sage.
- 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.
- Sayın, A., & Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(4), 276-283.
- Schenider, B. & Bartlett, C. (1968). Individual differences and organizational climate. *Personnel Psychology*, 21, 323-333
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Düzce 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 yabancılaşıma ve örgütsel güven algılarına etkilerinin incelenmesi: Ankara İli örneği* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Şenel, T. & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12.
- Şentürk, M. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi
- Tan, M. & Demir, M. (2018). İş görenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-60.
- Taşkıran, A. (2008). *Meslek liselerin öğrencilerin okul iklimim algıları ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki*[Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- 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.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Tschannen-Moran, M. (2004). Trust matters: Leadership for successful schools. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 334-352.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (2000). A Multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70 (4), 547-593.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M, 2013. Liderliğin etik boyutu: etik liderliğin otel işletmelerindeki iş görenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), ss.184-209

- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Ümmet, D., Ekşi, H., & Otrar, M. (2015). Altruism among university students: a study of transactional analysis ego states and life satisfaction. *The Anthropologist*, 20(3), 625-635.
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2009). Faculty trust and organizational school characteristics an exploration across secondary schools in Flanders. *Educational Administration Quarterly*, 45(4), 556-589.
- 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>
- Yeliz, C. (2007). *A tipi ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi .
- Yıldızoğlu, H. (2013). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki.
- 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 güvenirlik 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.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-49.

- Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi
- Yurtsever, H. (2009). *Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yücel, C. ve Samancı- Kalaycı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Yücel, C. & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zaheer, A. Mcevily B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? exploring effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2),123- 142. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.2.141>
- 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.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*(2.Cilt). Nobel Yayıncılık
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, “Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki” yi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ankette toplanan bilgiler yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu bilgiler kişilerle ilgili olmadığından ve bilimsel amaçla kullanılacağından dolayı ankete isminizi yazmamanız rica olunur. Anket 4 bölümden oluşmaktadır ve sizden, bölümlerdeki her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (×) istenmektedir.

Araştırmanın amacına ulaşması, anket sorularını eksiksiz ve içtenlikle cevaplamana bağlı olacaktır. İlginiz, yardımlarınız ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Hülya GÜNGÖR

F.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Y.L. Öğrencisi

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz	Bay	Bayan				
Yaş	20-30	31-40	41-50	51 ve üzeri		
Okul Türü	Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise		
Medeni Durum	Evli	Bekar	Boşanmış			
Branş	(yazınız)					
Hizmet Süreniz	1 yıldan az	1-5	6-10	11-15	16-19	20 ve üzeri

Ek-2. Karanlık Üçlü Ölçeği

Ölçek Maddeleri	KESİNLİKLE KATILMIYOR	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORU
Yöneticim istediklerini elde etmek için insanları manipüle edebilir.					
Yöneticimin istediklerini elde edebilmek için hile ve yalana başvurduğu olmuştur.					
Yöneticim istediklerini elde etmek için insanlara iltifat edebilir.					
Yöneticim kendi amaçlarına ulaşabilmek için insanları kullanabilir.					
Yöneticim yaptıklarından vicdan azabı duymama eğilimindedir.					
Yöneticimin davranışlarının ahlaki olup olmaması onu ilgilendirmez.					
Yöneticim insanlara karşı kayıtsız ve duysız olabilir.					
Yöneticim insanlara karşı küçümseyici davranışlarda bulunabilir.					
Yöneticim başkalarının ona hayranlık duymasını isteyebilir.					
Yöneticim başkalarının onu dikkate almasını isteyebilir.					
Yöneticim prestij ve statü sahibi olma eğilimindedir.					
Yöneticim başkalarının ona iltimas göstermesini bekleme eğilimindedir.					

Ek 3. Örgütsel Güven Ölçeği

Ölçek Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güvenirim.					
Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güvenirim.					
Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güvenirim.					
Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güvenirim.					
Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güvenirim.					
Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güvenirim.					
Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.					
Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebilirim.					
Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.					
Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alır.					
İşimi iyi yaparsam çalıştığım kurum beni ödüllendirir ve bana destek olur.					
Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranır.					
Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					
Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı olur.					
Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenir.					
Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğunun işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.					
Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna kendi işlerinde uzman oldukları için güvenirim.					
Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortada olmasa bile işlerini yaparlar.					
Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımla işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.					
Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımla bana yardım edeceklerine güvenirim.					
Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna güvenirim.					
Çalıştığım kurum bana verdiği vaatleri yerine getirir.					

Ek 4. Okul İklimi Ölçeği

S.No	Ölçek Maddeleri	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	☐	☐	☐	☐	☐

İZİN BELGELERİ

Ek 5. Etik Kurul Kararı



ETİK KARAR Tarih ve Sayısı: 07.09.2021-81173

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-97132852-302.14.01-81173
Konu : Etik Kurul Değerlendirmesi

07.09.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalınız Öğretim Üyesi Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI'nın danışmanı olduğu yüksek lisans öğrencisi Hülya DEMİR'e ait "**Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki**" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACILARIN ADI SOYADI
07.09.2021	19	2	Sorumlu Araştırmacı : Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI Yardımcı Araştırmacı: Hülya DEMİR

KARAR

“Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	İmza	Doç. Dr. Rifat BİLGİN (Üye)	İmza
Prof. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Doç.Dr. Haki PEŞMAN (Üye)	İmza
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL (Üye)	İmza	Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA (Üye)	İmza
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza	Doç.Dr. Ayşe Ülkü KAN (Üye)	İmza
Doç.Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Dr.Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	İmza
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Sekreteri: Pınar ARSLAN			İmza

Ek 6. Araştırma İzin Belgeleri



T.C.
ELAZIG VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-79137285-605.01-49682275
Konu : Araştırma İzni

16/05/2022

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi.
b) Fırat Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterliğinin 01/05/2022 tarih ve 176211 sayılı yazısı.

Danışmanlığını Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI'nın yaptığı Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Programı yüksek öğrencisi Hülya DEMİR'in, "Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven İklim Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tez uygulaması çalışmasına veri oluşturmak amacıyla yapacağı uygulamanın Müdürlüğümüze bağlı il merkezinde bulunan, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin isteği, ilgi (b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak ilgi (a) genelge ve yönerge çerçevesinde Müdürlüğümüz bünyesinde oluşturulmuş Bilimsel Araştırma İzin Değerlendirme Komisyonu 13/05/2022 tarihinde Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesi Ar-Ge Biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli incelemeyi yapmıştır. Söz konusu uygulamanın Müdürlüğümüze bağlı il merkezinde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde gerekli verilerin temin edilmesine yönelik gönüllülük esasına dayalı olarak, okul idaresinin de izni doğrultusunda çalışmaların, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde **16 Mayıs 2022 -01 Haziran 2022** tarihleri arasında uygulamaya dahil edilen konularla sınırlı kalma şartıyla gerçekleştirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet YİĞİT
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
İsmail ALSANCAK
Vali a.
Vali Yardımcısı



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-79137285-605.01-49923576
Konu : Araştırma İzni

18.05.2022

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

ELAZIĞ

- İlgi :a) 01/05/2022 tarih ve 116211sayılı yazınız,
b) Valilik Makamının 16/05/2022tarih ve 79137285-605.01-E.49682275 sayılı onayı.

Danışmanlığını Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI'nın yaptığı, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Programı yüksek lisans öğrencisi Hülya DEMİR'in,"Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İklim Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak için izin isteği ilgi (a) yazınız ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının Müdürlüğümüze bağlı il genelinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik uygulanabilmesi için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ve uygulanacak anketler ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Fatih KÖMÜRLÜ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Makam Onayı (1 sayfa)
2- Anket (4 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşağıda Aynıkır.
20.05.2022





23.05.2022-182020
T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : E-11611387-605.01-182020
Konu : Araştırma İzni (Hülya DEMİR)

23.05.2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Programı yüksek lisans öğrencisi Hülya DEMİR'in, "Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki" başlıklı çalışması kapsamında veri toplayabilmesi talebine ilişkin Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün cevabi yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgileriniz ile gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Soner ÖZGEN
Rektör Yardımcısı

Ek: Yazı (6 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 7. Orijinallik Raporu



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
LİSANSÜSTÜ TEZ BENZERLİK RAPORU

FORM
20

I - ÖĞRENCİ BİLGİLERİ							
Adı ve Soyadı	Hülya GÜNGÖR		Öğrenci No:201402106				
Bilim Dalı	EYT						
Programı	☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Doktora						
II - TEZ BİLGİLERİ							
Tez Başlığı (Enstitü Tescilli)	Okul Yöneticilerinin Karanlık Kişilik özellikleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel İklim arasındaki İlişki						
Danışman	Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI						
II. Danışman							
III - ENSTİTÜ BENZERLİK RAPORU							
Yukarıda bilgileri verilen öğrencimizin tezi, CD ortamında MSWORD ve PDF formatında vermiş olduğu kopyaları kullanılarak aşağıda belirtilen filtreler uygulanmak suretiyle TURNİT intihal tespit programında analiz edilmiştir: 1. Kaynaklar bölümü hariç 2. Özet ve Abstract dâhil, diğer ön bölümler hariç 3. Alıntılar dâhil 4. Benzerlik oranı %1 ve üzeri ise dâhil İntihal tespit programının üretmiş olduğu rapora göre ilgili tezin benzerlik oranı <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">STez savunma sınavından önce taranan sayfa sayısı (95)</td> <td style="width: 40%; text-align: center; border: 1px solid black;">%16</td> </tr> <tr> <td>Tez Savunma Sınavından sonra taranan sayfa sayısı (108)</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">%20</td> </tr> </table> değerlerine sahip olup Enstitümüzce uygulanan kabul edilebilir üst sınır %25'dir.				STez savunma sınavından önce taranan sayfa sayısı (95)	%16	Tez Savunma Sınavından sonra taranan sayfa sayısı (108)	%20
STez savunma sınavından önce taranan sayfa sayısı (95)	%16						
Tez Savunma Sınavından sonra taranan sayfa sayısı (108)	%20						
Kontrol Personeli Celal YILMAZ Bilgisayar İşletmeni	Tez, veri tabanına saklanmıştır. ☐ Saklanmamıştır. ☐		26/07/2023				
Sınav Jüri Üyesi _____ (Unvanı, Adı ve Soyadı)	Düşünce:		İmza				
AÇIKLAMA 1. Form öğrenci tarafından bilgisayar ortamında doldurulur ve üst yazı ekinde savunma sınavı jüri üyelerine gönderilir. 2. Her bir jüri üyesi bu raporu dikkate alarak Tez Bireysel Değerlendirme Formu'nda ve bu formda ilgili alanları doldurmaktadır.							
Firat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 23119 - Elazığ / TÜRKİYE		http://ebe.firat.edu.tr/	Telefon : +90 424 237 0086 Fax: +90 424 237 0087 e-posta: egtbilens@firat.edu.tr				

ÖZ GEÇMİŞ

Görev Yaptığı Kurum:

