

## OKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yılmaz ERCAN\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri, öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, herhangi bir sendikaya üye olup olmama, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapp, yapmama durumları ve okulların öğretmen sayılarıdır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; okulun örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklıktır.

İlişkisel tarama yöntemiyle yapılan bu araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin sayısı 378 665'dir. Araştırma evrenindeki öğretmenlerin nicel açıdan temsil yeterliliklerini sağlamak amacıyla uzman görüşleri ve örneklem tekniklerine dayalı olarak minimum kişi sayısı 1536 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 1144'ü bayan, 1288'si erkek olmak üzere toplam 2432 öğretmenden oluşmaktadır.

Bu araştırmada ilköğretim okullarının örgütsel güven düzeyini belirlemek için "Okulda Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutları puan ortalaması; öğretmenlerin cinsiyet, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapp ve yapmama durumları, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin branş, sendikaya üye olup olmama değişkenine göre okulların örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelime:** Güven, Okul, Örgütsel Güven

### ABSTRACT

The goal of this dissertation is to investigate to test whether any changes have been made in the organizational trust levels of the schools according to some variables. The independent variables of this research are the gender, major of the teachers, and some facts about the teachers such as; whether they are a member of a union or not, whether they are joining any social activities outside of school or not and. In addition, the number of teachers. On the other hand, the dependent variables of this research are the sensitivity of the schools to their employees, the trust level for the directors, the communication inside the school and the openness to new ideas.

This research is done by survey model and based on 378 665 teachers that were employed in public schools that are associated with the Ministry of National Education. In order to provide the necessary quality representation of teachers in this research, 1536 people are calculated as a minimum number according to opinions from the experts and some experimental techniques. And the experiments have been conducted on 1144 women and 1288 men as a total of 2432 teachers.

In this search, "Scale organizational trust of school," is utilized to obtain the organizational trust levels of the public schools. According to the experimental results, the average points for

---

\* Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi

the sensitivity of the schools to their employees, the trust level for the directors, the communication inside the school and the openness to new ideas have been dramatically changed depending upon the gender of the teachers and some facts about the teachers such as; whether they are joining any social activities outside of school or not and. the number of teachers. On the other hand, the major of the teachers and the fact that they are a member of a union or not has a marginal effect on for the sensitivity of the schools to their employees, the trust level for the directors, the communication inside the school and the openness to new ideas.

**Keywords:** Trust, School, organizational trust

### PROBLEM

Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek tamamen öğretmenlerin kuruma karşı tutumuna bağlıdır. Öğretmenlerde olumlu tutumlar geliştirilmesi, öğretmenlerin okulun yaptığı işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunabilmesi için okulun örgütsel güven düzeyi önemlidir. Örgütsel güven, örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi davranması ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma isteğidir (Mishra, 1996). Yine örgütsel güven, örgüt çalışanlarının yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan bir bütündür (Nyhan ve Marlowe, 1997).

İlköğretim okullarında da son yıllarda uygulamaya koyulan bir çok uygulama ve projelerin (TKY, Yapılandırmacılık merkezli yeni müfredat programı vb....) çok önemli amaçları vardır. MEB, kalite yönetimini merkeze alan yönetim anlayışı ile; kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanımı, ekip çalışması, insana değer verilmesi, kaliteli bir eğitim hizmeti sunulması, yönetimde katılımcı bir yaklaşımın gerçekleştirilmesi, kurumsal alanda demokratik kültürün oluşması, hizmet sunumunun güvenilir ve güncel olmasını beklemektedir (MEB, 1999). Yapılandırmacılık merkezli yeni program ile yapıcı, yaratıcı ve seçkin insanlar yetiştirmeyi amaçlamaktadır (MEB, 2005).

Okullarda kalite yönetimi, yapılandırmacılık temelli yeni müfredat programı gibi yaklaşımlar, öğretmenlerden kendisini ifade edebilme, yaratıcı olma, ekip halinde çalışabilmeye benzer becerileri beklemektedir. Öğretmenlerin bunları sağlaması için okulun öğretmenlere sunduğu psikolojik hava önemlidir. Çünkü öğretmenler okulda iş ve işleyişlerin tutarlılığından emin olmalı, kendisini incitebilecek durumlarla karşılaşmayacağından emin olmalıdır. Yani güven dolu bir ortam olmalıdır. Okulda örgütsel güven düzeyi, okuldaki ilişkilerin bir ürünüdür. Okuldaki ilişki biçiminden ve bunun sonucundaki güvenden herkes sorumludur. Okula dayalı yapılan ve eğitimde iyileşmeyi hedefleyen değişim hareketlerinin başarılı olabilmesi için okulda örgütsel güvenin inşa edilmesi ve güven düzeyinin yükseltilmesi gerekir. Güvene dayalı ilişkiler, öğretmenlerin risk alabilmesini, karşı tarafa güvenmesini ve incinebilirlik ihtimalinin düşük olmasını kapsar (Hoy ve diğerleri 2003). Örgütsel güven, okuldaki eğitim çalışanlarının ilişkisinin bir sonucudur. Bu ilişkilerin ise etik değerler çerçevesinde gerçekleşmesi gerekir. Güvenli bir ilişkiyi oluşturmak için temel alınması gereken değerler; iyilik, yardımseverlik, güvenilirliktir (Hale, 2000).

## Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bryk ve Schneider (2002) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip olması, ilişkilerde dürüstlük, açıklık olması ve yönetici ile çalışanlar arasına şeffaflık olması gerekir.

Bunların yanında okulda sürdürülebilir güven için aşağıda ifade edilen engeller kaldırılmalıdır (Brewster ve Railsback, 2003:10-11).

- a) Okulu ilgilendirmeyen, yanlış ve nedensiz kararlar alınması,
- b) Etkisiz iletişim ortamı,
- c) Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye dönük proje ve fikirlerin desteklenmemesi,
- d) Okulun kaynaklarının adaletsiz ve dengesiz dağıtılması,
- e) Kurumun başarısına katkı sağlamayan yönetici ve öğretmenlerin kurumda tutulması,
- f) Okul yöneticisinin sık sık değişmesi,
- g) Öğretmenlerin sık sık değişmesi,
- h) Öğretmenlerin kurum içinde kendini yalnız hissetmesi.

Yukarıda belirtilen okulda sürdürülebilir güven için yapılması gerekenler ve kaldırılması gereken engeller uygulandıktan sonra okulda güven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Bundan sonra okulda güvene dayalı olumlu ortamda herkes insan olduğu için saygı görmeli, herkes kendini koruma hakkına sahip olmalı, sorumluluklar zamanında yerine getirilmelidir (Rebore, 2001). Tüm bunlar istenilen seviyede örgütsel güven düzeyini oluşturabilir.

Yukarıdaki açıklamalar; okullar için güvenin önemli bir faktör olduğu ve kurumdaki etkileşimin bir sonucu olduğu açıklanmıştır. Bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını bilmesinin alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın problemi, bazı değişkenlere göre, ilköğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyi farklılaşma gösterip göstermediğidir.

### ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.

#### Alt Amaçlar

Araştırmanın amacı kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim Okullarındaki örgütsel güven düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri;

- “çalışanlara duyarlılık” boyutunda,
- “yöneticiye güven” boyutunda,
- “iletişim ortamı” boyutunda,
- “yeniliğe açıklık” boyutunda,

(a) Öğretmenlerin cinsiyetleri, (b) branşları, (c) herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumları, (d) öğretmenlerin okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama durumları, (e) okulda görev yapan öğretmen sayılarına göre farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

### 1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişkeni vardır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni, öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, herhangi bir sendikaya üye olup olmama, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp, yapmama durumları ile okulların öğretmen sayılarıdır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; okuldaki örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklıktır.

Bu çalışmada, İlköğretim okullarının örgütsel güvenin alt boyutları çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanlarının öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, herhangi bir sendikaya üye olup olmama, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp, yapmama durumlarına ve okulların öğretmen sayılarına göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

### 2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin sayısı 378 665'dir (MEB, 2005). Araştırma evrenindeki öğretmenlerin nicel açıdan temsil yeterliliklerini sağlamak amacıyla uzman görüşleri ve örneklem tekniklerine dayalı olarak minimum kişi sayısı hesaplanmıştır. Araştırmada olması gereken örnek sayısı Sünbülüoğlu'nun önerdiği formülden yola çıkılmıştır (Sünbülüoğlu, 1994:266). Yapılan işlemlere sonucunda, örnekleme olması gereken kişi sayısı en az 1536'dır.

Araştırma örneklemindeki elaman sayısına karar verildikten sonra Türkiye genelinde resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmen dağılımını tutarlı bir şekilde temsil etmesi için tabakalama örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Bu amaçla ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bölgelere göre dağılımı esas alınmıştır. Bölgelerde çalışan öğretmenin evrendeki genel öğretmen sayısına göre yüzdeleri tespit edilmiştir. Bu yüzdeler kullanılarak orantı yoluyla araştırma örneklemindeki tabakalara düşen öğretmen sayıları tespit edilmiştir.

Araştırma örnekleminin istatistiksel yeterliliğini karşılaması için olması gereken birey sayısının iki misline biraz yakın bir sayı olan 2750 kişiye araştırmanın ölçme araçları postayla gönderilmiştir. Bu sayıdan 2476 tane ölçek geri gönderilmiştir. Ölçekler, bilgisayara kodlanmadan önce tek tek incelenmiştir. 44 ölçek, işaretlenmemiş soru ve yetersiz cevaplandırmalar içerdiği için işlem dışı bırakılmıştır. Bu süreç sonunda araştırmanın örneklemini, ilköğretim okullarında çalışan 2432 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma evreninde ulaşılan birey sayısı, istatistiksel açıdan tabakalı örnekleme oluşturmak için yeterlidir.

Son olarak araştırma örneklemini 1144'ü bayan, 1288'si erkek olmak üzere toplam 2432 öğretmenden oluşmaktadır.

### 3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin özlük nitelikleriyle ilgili bilgileri elde etmek için ayrıca bir bilgi formu kullanılmamıştır. Araştırmanın bazı değişkenleri (Öğretmenlerin cinsiyetleri, branşları, herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumları, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama durumları, okulun öğretmen sayıları) ile ilgili veriler bilgi formu üzerinde belirtilen sorularla toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'ne ilişkin tanıttıcı bilgiler aşağıda verilmiştir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir.

**Tablo 1.** Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Güvenirlilik Katsayısı	Alt Boyutlardan Alınabilecek En Alt Ve En Üst Puanlar
Çalışanlara Duyarlılık	15	0,613 - 0,801	,95	15-90
Yöneticiye Güven	12	0,641 - 0,810	,95	12-72
İletişim Ortamı	9	0,614 - 0,808	,92	9-54
Yeniliğe Açıklık	4	0,555 - 0,793	,75	4-24
Toplam	40	-	,97	-

Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlemiştir. Ölçeğin toplam güvenirlilik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlilik katsayıları çalışanlara Duyarlılık .95; Yöneticiye Güven .95; Yeniliğe Açıklık .75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise .92 bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 40 maddenin madde-test korelasyonu (Item-total) 0,531 ile 0,831 arasında değişmektedir Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,410 ile 0,791 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir (Yılmaz, 2005),

### 4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI

Bu araştırmanın amacı, bazı değişkenlere göre okullardaki örgütsel güven düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir.

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda, verilerin çözümlenmesinde şu istatistiksel teknikler uygulanmıştır.

Örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puan ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyeti, herhangi bir sendikaya üye olup ve olmama, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama, durumları değişkenlerine göre, grupların ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü “t” testi ile yapılmıştır.

Örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puan ortalamaları okulun öğretmen sayısı ve öğretmenlerin branş değişkenlerine göre, grupların ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü Varyans analizi ile yapılmıştır. Anlamlı fark bulunan maddeler için, bu anlamlılığının hangi gruplar arasından olduğunu test etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırmalı test uygulanmıştır.

Eğitim araştırmalarından çoğu zaman verilerin analizinde manidarlık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmektedir (Balci, 2004). Bu yüzden; verilerin analizinde önem düzeyi, Özdamar, 2001:279) tarafından önerilen  $p > 0,05$  önemli değil,  $p < 0,05$  önemli aralıkları belirlenmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 2.** “Cinsiyet Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Puanları Arasındaki t Testi Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	1144	55,66	16,32	-4,01	0,000
	Erkek	1288	58,31	16,24		
Yöneticiye Güven	Kadın	1144	50,32	14,25	-5,70	0,000
	Erkek	1288	53,60	14,03		
İletişim Ortamı	Kadın	1144	41,89	11,28	-5,06	0,000
	Erkek	1288	44,19	11,04		
Yeniliğe Açıklık	Kadın	1144	14,89	4,49	-6,10	0,000
	Erkek	1288	16,00	4,45		

Cinsiyet değişkenlerine göre öğretmenlerin görev yaptığı ilköğretim okullarındaki örgütsel güvenin alt boyutları puan ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü t-testi ile yapılmış ve sonuçları tablo 2’de sunulmuştur.

Örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık boyutunda kadınların puan ortalamaları 55,66; erkeklerin puan ortalamaları ise 58,31 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasındaki t değeri -4,01 olarak hesaplanmıştır. Yöneticiye güven alt boyutunda kadınların puan ortalaması 50,32; erkeklerin ise 53,60 ve bu iki puan ortalamaları arasındaki t değeri -5,70 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir bulguya göre örgütsel güvenin, iletişim ortamı boyutunda kadınların puan ortalaması 41,89; erkeklerin puan ortalamaları ise 44,19, bu iki puan ortalamaları arasındaki t değeri -5,06 olarak bulunmuştur. Örgütsel güvenin, yeniliğe açıklık boyutunda kadınların puan ortalaması 14,39; erkeklerin puan ortalamaları 16,00 ve bu iki puan ortalamaları arasındaki t

Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

değeri -6,10 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre; örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında erkeklerin puan ortalamaları, kadınların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3.** “İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre İstatistiksel Verileri ve Varyans Analizi Sonuçları”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Öğretmenlerin Branşları	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Çalışanlara Duyarlılık	1.Sözel	1831	56,94	16,52	0,458	0,633	-
	2.Sayısal	433	57,73	15,20			
	3.Özel yetenek	168	56,69	17,02			
Yöneticiye Güven	1.Sözel	1831	52,19	14,28	0,709	0,492	-
	2.Sayısal	433	51,97	13,58			
	3.Özel yetenek	168	50,84	15,21			
İletişim Ortamı	1.Sözel	1831	43,12	11,38	0,051	0,951	-
	2.Sayısal	433	43,14	10,51			
	3.Özel yetenek	168	42,84	11,19			
Yeniliğe Açıklık	1.Sözel	1831	15,48	4,53	0,054	0,967	-
	2.Sayısal	433	15,51	4,33			
	3.Özel yetenek	168	15,41	4,63			

Tablo 3’de branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güvenin “Çalışanlara Duyarlılık” alt boyut puan ortalamaları; sözel branşa sahip öğretmenlerin 55,94; sayısal branşa sahip öğretmenlerin 57,73 ve özel yetenek gerektiren branşa sahip öğretmenlerin 53,69 olarak gözlenmiştir. “Yöneticiye Güven” alt boyut puan ortalamaları; sözel branşa sahip öğretmenlerin 52,19; sayısal branşa sahip öğretmenlerin 51,97 ve özel yetenek gerektiren branşa sahip öğretmenlerin 50,84 olarak gözlenmiştir. “İletişim Ortamı” puan ortalamaları; sözel branşa sahip öğretmenlerin 43,12; sayısal branşa sahip öğretmenlerin 42,84 ve özel yetenek gerektiren branşa sahip öğretmenlerin 43,10 olarak gözlenmiştir. “Yeniliğe Açıklık” puan ortalamaları; sözel branşa sahip öğretmenlerin 15,48; sayısal branşa sahip öğretmenlerin 15,51 ve özel yetenek gerektiren branşa sahip öğretmenlerin 15,41 olarak gözlenmiştir.

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarına ilişkin elde edilen F değerlerinde 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.** “Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Değişkenlerine Göre İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Puanları Arasındaki t Testi Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Biçimi	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Üye Olanlar	1175	56,40	16,58	-1,931	0,054
	Üye Olmayanlar	1257	57,68	16,07		
Yöneticiye Güven	Üye Olanlar	1175	51,64	14,67	-1,417	0,157
	Üye Olmayanlar	1257	52,46	13,79		
İletişim Ortamı	Üye Olanlar	1175	43,21	11,37	0,458	0,647
	Üye Olmayanlar	1257	43,00	11,06		
Yeniliğe Açıklık	Üye Olanlar	1175	15,57	4,47	0,949	0,343
	Üye Olmayanlar	1257	15,40	4,53		

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel güvenin alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutunda sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenlerin puan ortalamaları ve bu puan ortalamaları arasında farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin t testi bulguları bulunmaktadır. Bu bulgulara baktığımızda örgütsel güvenin, alt boyutları olan çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutunda puan ortalamalarına göre; sendikaya üye olanlarla üye olmayan öğretmenlerin puanları ortalaması arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir.

Okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre, okulların örgütsel alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı Varyans analizi ile test edilmiş, farklılaşmanın belirlendiği boyutlarda ileri analiz olarak Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analize ilişkin, N,  $\bar{X}$  ve ss değerleri, Varyans analizi sonuçları ve farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.



Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

**Tablo 5.** “İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre İstatistiksel Verileri”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Çalışanlara Duyarlılık	1. 1-10	215	56,50	16,54	4,78	0,001	2-4 2-5
	2. 11-20	529	59,27	16,25			
	3. 21-30	528	57,95	15,92			
	4. 31-40	369	55,82	15,88			
	5. 41 ve Üstü	791	55,72	16,64			
Yöneticiye Güven	1. 1-10	215	51,32	15,42	4,06	0,003	2-4 2-5
	2. 11-20	529	53,85	14,11			
	3. 21-30	528	52,78	13,26			
	4. 31-40	369	50,99	14,04			
	5. 41 ve Üstü	791	51,08	14,56			
İletişim Ortamı	1. 1-10	215	42,19	12,29	2,63	0,032	2-5
	2. 11-20	529	44,25	11,12			
	3. 21-30	528	43,52	10,68			
	4. 31-40	369	42,43	10,38			
	5. 41 ve Üstü	791	42,62	11,63			
Yeniliğe Açıklık	1. 1-10	215	15,69	4,90	4,20	0,002	2-5
	2. 11-20	529	16,02	4,51			
	3. 21-30	528	15,62	4,34			
	4. 31-40	369	15,36	4,23			
	5. 41 ve Üstü	791	15,03	4,58			

Tablo 5 incelendiğinde okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkinlerine göre, örgütsel güvenin “Çalışanlara Duyarlılık” alt boyut puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığı Varyans analizi ele test edilmiş, elde edilen 4.78 F değeri 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyut puan ortalamaları, öğretmen sayısı 31-40 arasında ve 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

“Yöneticiye Güven” alt boyutunda, okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre, yapılan Varyans analizi sonucunda F değeri 4.06 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F değeri, yöneticiye güven alt boyutunda okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre 0.05 anlamlılık düzeyinde

farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyut puan ortalamaları, öğretmen sayısı 31-40 arasında ve 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre örgütsel güvenin “İletişim Ortamı” alt boyutuna ilişkin Varyans analizi sonucunda elde edilen 2,63 F değeri gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyut puan ortalamaları öğretmen sayısı 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma gözlenmemiştir.

Okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre, “Yeniliğe Açıklık” alt boyutuna ilişkin yapılan Varyans analizi sonucunda elde edilen F 4,20 değeri gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğunu ortaya koymuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin yeniliğe açıklık alt boyut puan ortalamaları öğretmen sayısı 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin çalıştığı okulların örgütsel güvenin alt boyutları puan ortalamalarının okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkenine göre, farklılaşp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiş, sonuçlar Tablo 6’de verilmiştir.

Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

**Tablo 6.** “Okul Dışında Beraber Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Çalıştığı Okulların Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarının Puanları Arasındaki t Testi Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Öğretmenlerin okul dışında sosyal etkinlik yapıp Yapmama durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	P
Çalışanlara Duyarlılık	Yapanlar	1239	59,89	16,04	8,83	0,000
	Yapmayanlar	1193	54,12	16,11		
Yöneticiye Güven	Yapanlar	1239	53,75	13,71	6,01	0,000
	Yapmayanlar	1193	50,31	14,54		
İletişim Ortamı	Yapanlar	1239	44,40	11,10	5,85	0,000
	Yapmayanlar	1193	41,76	11,17		
Yeniliğe Açıklık	Yapanlar	1239	16,04	4,47	6,24	0,000
	Yapmayanlar	1193	14,90	4,47		

Örgütsel güvenin alt boyutu olan “Çalışanlara Duyarlılık” alt boyutunda sosyal etkinlik yapanların puan ortalaması 58,89; sosyal etkinlik yapmayanların puan ortalamaları ise 54,12 olduğu görülmektedir. Sosyal etkinlik yapanların ve sosyal etkinlik yapmayanların puan ortalamaları arasındaki t değeri 8,83 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalaması 53,75; sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamaları 50,31 ve bu iki değişkenin puan ortalamaları arasındaki t değeri 6,01 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel güvenin, “İletişim Ortamı” alt boyutunda sosyal etkinlik yapanların puan ortalaması 44,40; sosyal etkinlik yapmayanların puan ortalamaları ise 41,76 olduğu görülmektedir. Okul dışında birlikte sosyal etkinlik yapanların ve birlikte sosyal etkinlik yapmayanların puan ortalamaları arasındaki t değeri 5,85 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel güvenin, “Yeniliğe Açıklık” alt boyutuyla ilgili bulguya göre, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalaması 16,04; sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamaları 14,90 ve bu iki değişkenin puan ortalamaları arasındaki t değeri 6,24 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 'da okul dışında birlikte sosyal etkinlik yapıp-yapmama değişkenine göre örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalamaları, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

## TARTIŞMA VE YORUM

### 1.a. Cinsiyet ve okullardaki örgütsel güven düzeyinin “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları

Araştırmanın bu alt problemine ait bulguda örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermiştir. Örgütsel güvenin tüm alt boyutlarının puan ortalamalarında erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Bayan ve erkek öğretmenlerin puanları arasındaki bu farkın sebebi, bireylerin yetiştirilme sürecindeki anlayıştan kaynaklanabilir. Kültürümüzde kızlara ilişkin özellikler daha çok kişilerarası ilişkilerle ifade edilir. Kızlardan beklenen temel görevler; duygusal olmaları, işbirliği yapmaları, bakım ve ilgi göstermeleridir. Erkeklerin ise bağımsız davranmaları, aileyi temsil etmeleri, rekabetçi olmaları vurgulanmaktadır (Temel ve Aksoy, 2001). Cinsiyet ile bireylerin kendi yeterliklerini olumlu olarak değerlendirme eğilimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında genellikle erkeklerin yeterlikleri konusunda kendilerini olumlu olarak değerlendirmelerinin kızlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Knox ve Diğerleri, 1998). Bu bulgulardan yola çıkarak erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere göre kendi yeterliklerine daha olumlu baktığı ve özgüvenlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Solomon ve Flores (2001), “güven ve güvenme”nin belli bir derecede özgüveni gerektirdiğini, kendine ve kendi yeteneklerine güvenmeyen bireylerin, başkalarına ve bir şeye güvenemeyeceğini belirtmektedir. Erkek öğretmenlerin özgüven duygularının yüksek olduğu ve özgüvenin bir şeye güvenmeyi sağladığı kurgulanabilir. Erkek öğretmenlerin örgütsel güven boyutlarının puan ortalamalarının bayan öğretmenlerden yüksek olduğu bulgusu ise, bu kurguyla açıklanabilir.

Günümüzde kadınlar, işgücünün %47’lik (artan) bir kısmını oluşturmaktadır. Kadınlar uzun yıllardır erkeklerin egemen olduğu iş dünyasında yer almaya çalışmaktadırlar (Evans, 2004:30). Kadınların iş hayatında yer almaya başladığı zamanlardan itibaren yapılan işler, cinsiyete göre çeşitlenmeye başlamıştır. Bazı meslekler erkekler tarafından bazı meslekler kadınlar tarafından daha çok tercih edilmeye başlamıştır. Özellikle öğretmenlik mesleği kadınların daha fazla tercih ettiği bir meslektir. Bunun sebebi ise, yarım gün çalışma ve uzun süreli tatil imkanındır. Bu düşünce onların mesleki yükselme hislerini azaltabilir. Hatta ülkemizde kadın yöneticilerin sayısının bu sebepten dolayı az olduğu söylenebilir (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2005:45). Kadınların öğretmenlik mesleğine ilişkin yukarıda ifade edilen tutumları çalıştığı kuruma karşı olumlu duygular hissetmesini engelleyebilir.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyine ilişkin farklı sonuçlar olduğu görülmüştür. Blevins (2001) Özgül (2005), Culver (1994)’in örgütsel güven ile ilgili yapmış oldukları araştırmalarda cinsiyete göre örgütsel güven düzeyinde farklılaşmanın olmadığını gözlemlemişlerdir. Conn (2004)’un yaptığı araştırmada ise örgütsel güven düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını ancak erkeklerin

kadınlara göre örgüte daha az güven duyduğunu bulmuştur. Belirtilen çalışmalar araştırma bulgusuyla çelişmektedir.

**1.b. Öğretmenlerin branşları ve okullardaki örgütsel güven düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri;“çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları**

Öğretmenlerin branşlarına göre, okulların örgütsel güveninin alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde okulların örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyut puan ortalamalarının ilköğretim öğretmenlerinin branşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmanın bu bulgusundan da anlaşılacağı gibi farklı branşlara sahip öğretmenlerin (sözel, sayısal ve özel yetenek) okulların örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucuna göre branş değişkeninin örgütsel güveni açıklamada herhangi bir etkisi olmadığı yorumunu yapmak mümkündür.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi açıklayan herhangi bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır.

**1.c. Öğretmenlerin sendikaya üye olup olmama durumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri;“çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları**

İlgili alt problemin bulgusunda örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutlarında; sendikaya üye olanlarla üye olmayan öğretmenlerin puanları ortalaması arasında anlamlı düzeyde bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu çok ilginçtir. Sendikaya üye olan öğretmenle sendikaya üye olmayan öğretmenlerin iş yaşamında en önemli unsur olan güven hakkında birbirine yakın görüş bildirmesi anlamlıdır. Öğretmenlerin üye olduğu sendikalar, öğretmenlerin daha kaliteli yaşam sürmesini ve mesleklerini daha iyi bir şekilde sürdürebilecek bir okul ortamı oluşturmayı amaçlamalıdır (Acansoy, 2005). Çalışanlara çalışma ilişkilerinde, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak için sendikaya üye olma hakkı verilmiştir (Anayasa, 1982). Görülüyor ki, sendikaya üye olunmanın temel sebebi iş yeri ortamına daha irdeleyici bakma, sorun ve problem çözme adına örgütleri iyileştirmeye katkı sağlamaktır. Bu kurgudan yola çıkarsak okullardaki iş ortamının özellikleri, sendikaya üye olmayı etkiliyor olsaydı, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen güven konusunda (Brehm ve Gates, 2002) sendikaya üye olanla üye olmayanın farklı düşünüyor olması beklenebilirdi. Çalışmamızın bulgularında bu tür bir farklılık yoktur. O zaman sendikaya üye olmayı etkileyen okulda çalışma ortamına ait özellikler, sorunlar, öğretmenler ve problemler değil de daha değişik faktörlerin etkisi olduğu düşünülebilir. Öğretmenlerin sendikaya üye olması ve olmama biçimini etkileyen faktörlerle ilgili araştırmalar yapılabilir.

Yapılan literatür taramasında araştırmanın bu bulgusunu destekleyecek ve farklı açılımlar getirecek herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

**1.d. Okullardaki öğretmen sayıları ve okullardaki örgütsel güven düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri;“çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları**

Araştırmanın bulguları incelendiğinde okulların örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık puanlarının okulda görev yapan öğretmen sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenmiştir.

Öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık ve yöneticiye güven alt boyutlarındaki puan ortalamaları öğretmen sayısı 31-40 arasında ve 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Okuldaki öğretmen sayısı 11-20 arasında bulunan okullarda görev yapan öğretmenler, öğretmen sayısı 31’den fazla olan okullarda görev yapan öğretmenlerden yöneticilerine daha fazla güven duymakta ve kendilerine daha duyarlı davranıldığını düşünmektedirler.

Öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarındaki puan ortalamaları öğretmen sayısı 41 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Diğer gruplandırmalar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuçtan okullarda etkili iletişim için ideal öğretmen sayısı 11-20 arasında olduğu söylene bilinir.

Bu alt problemin bulgusunu genel olarak değerlendirirsek örgütsel güven düzeyinin en yüksek olduğu okullardaki öğretmen sayısı 11-20 arasındadır. Okulda bulunması gereken öğretmen sayısı hakkında net bir bilgiye rastlanmamıştır. Ancak, İlgar’a göre (2000) etkili bir eğitim ortamının oluşabilmesi için sınıfta en fazla 30 öğrenci bulunmalıdır. Yine Stiefel, Iatarola, Fruchter ve Berne ‘ye göre (1998) en yüksek düzeyde başarının sağlandığı okullarda öğrenci sayısı 600’den fazla olmamalı ve en son Roxane (2002) tarafından yapılan bir araştırmanın öğrenci başarısı ile örgütsel güven arasındaki olumlu ilişki vardır sonucu mevcuttur. Tüm bunlara dayalı olarak bir okulda öğretmen sayısının 20’yi geçmemesi gerektiğini söylenebilir. Öğretmenlerin daha etkili iletişim oluşturabilmesi, okul yöneticisini daha iyi tanıyabilmesi, okulda daha duyarlı ortamlar oluşturulabilmesi ve öğretmenlerin yenilikçi fikirleriyle etkili bir sürece katılabilmesi için okuldaki öğretmen sayısının ne çok az ne de çok fazla olması değil araştırma sınıflandırmalarına göre bunun ideal sayısı 11-20 arasında olması gerektiğini söylemek mümkündür.

**1.e. Öğretmenlerin okul dışında beraber sosyal etkinlik yapma yapmama durumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri; “çalışanlara duyarlılık”, “yöneticiye güven”, “iletişim ortamı” ve “yeniliğe açıklık” boyutları**

Elde edilen bu sonuçlara göre; örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalaması, okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Ülkemizde de hızla yayılan uygulama ile kurumlar kendi içinde birliği ve beraberliği sağlamak için hafta sonları dağa tırmanma, akşam yemekleri gibi bir takım etkinlikler yapmaktadırlar. Bunun yanında bazı kurumlar, çalışanları motive etme, örgüte daha fazla bağlanma, örgüt içindeki ilişkileri geliştirmek için çalışma ortamları dışında beraber kültürel ve sportif aktiviteler yoluna gitmektedir (NTV, 2006). Çalışanların işlerine olan olumlu tutumları ile iş dışındaki beraber faaliyetlerde bulunma arasında doğrusal bir ilişki bulunmuştur (Cohen, 1995). Okullarda örgütsel güven düzeyi ile ilgili bir araştırmada öğretmenlerin okul dışında sosyal etkinlik yapma düzeyi ile okulun örgütsel güven düzeyi arasında olumlu ilişki bulunmuştur (Sheehan, 1995).

İş ortamı dışında beraber sosyal aktiviteler yapan işgörenler birbirlerini daha iyi tanıyabilir, ortak yönler oluşturmaya çalışabilirler. Yine bu etkinlikle ekip olma özeliğini kazanmak için gayri resmi ağlar oluşturabilirler, karşılıklı yarar sağlayacak ve dostça ilişkiler gerçekleştirebilirler (Goleman, 1998). Bu sebeplerden dolayı okul dışında öğretmenlerin beraber sosyal etkinlik yapmaları birbirlerini daha iyi tanımalarını, empatik temelli ilişki kurmalarını, birbirlerine olumlu ve kuvvetli yönlerini görmelerini sağlayabilir. Öğretmenler bu gibi aktiviteler ile bir arada bulunma ve ortak iş yapabilme alışkanlığı geliştirebilir. Tüm bunlar örgütsel güvenin düzeyinin artmasına sebep olabilir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

### **Sonuçlar**

Araştırma sonucunda bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre okullarındaki örgütsel güvenin düzeylerini daha yetersiz olarak algılamaktadırlar.

Okullardaki örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyut puan ortalamalarının ilköğretim öğretmenlerinin branşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutlarında; sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenlerin algılarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Okullardaki örgütsel güvenin boyutları olan çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık puan ortalamalarının okullarda görev yapan öğretmen sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenmiştir. Öğretmen sayısı 11-20 arasında olan okullardaki örgütsel güven düzeyi, diğer sınıflandırmalardaki orandaki öğretmene sahip okulları örgütsel güven düzeyinden daha yüksektir.

Araştırma sonuçları incelendiği zaman, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenler, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlere göre okullarındaki örgütsel güvenin daha olumlu bir şekilde olduğu algılanmaktadır.

### Öneriler

Araştırma sürecinde ulaşılan genel sonuçlar ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilebilir. Bu öneriler eğitim ve araştırma alt başlıkları altında verilmiştir.

#### A. Eğitim

1. Okullardaki örgütsel güven ve öğretmen sayıları dikkate alındığı zaman, okullardaki öğretmen sayısı 11-20 arasında olması gerektiği sonucu çıkarılabilir. Bu sayı okullardaki öğretmen sayıları belirlenirken dikkate alınabilir.
2. Okul çalışanlarının birbirlerini daha iyi tanıyabilmesi ve etkili bir takım olabilmesi için okul dışında beraber sosyal etkinlikler yapmaları sağlanabilir.
3. İlköğretim okullarının dışındaki eğitim kurumlarında benzer konunun araştırılması, alana önemli katkılar sağlayabilir.
4. Özel okulların personel seçimi, ücretlendirme, politika ve strateji oluşturma gibi konularında özerk olduğundan dolayı kamu ve özel okullardaki örgütsel güven düzeyinin karşılaştırılma yapılması, alana farklı açılımlar getirebilir.
5. Özellikle Türkiye’de farklı coğrafi bölgelerdeki okullarda örgütsel güvenin düzeyinde farklılaşma biçiminin tespitine dönük araştırma, eğitiminin yönetsel politikalarına ve stratejilerine farklı açılımlar getirebilir.

#### KAYNAKLAR

- Acansoy, U. (2005). Yönetim Öğretmeni Sendika Üyesi Olma Konusunda Rahatlatmalı. Yeni Eğitim, Sayı:2005 yıl.3 sayı.12.
- Anayasa (1988). 1982 Tarih ve 2709 Kanun Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Milli Eğitim ile İlgili Mevzuat Cilt:1
- Balcı, A.(2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma.Ankara: Pegem Yayıncılık
- Brehm, John. , Scott Gates (2002). Rules, Trust and the Allocation of Time. Paper Presented At The Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago,IL, April 25-28.
- Brewster, C., J.,Railsback, (2003). Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications For Principals and Teachers. Northwest



## Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Regional Educational Laboratory. ERIC Document Reproduction Service, ED 481 987.

Bryk, A.S., B., Schneider, (2002). Trust In Schools: A Core Resource For Improvement. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Blevins R. E. (2001). A Study of Association Between Organizational Trust and Decision-Making, Communication, And Collaboration in Comprehensive, Regional. Institutions of Higher Education A dissertation Presented to The Graduate School in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree Doctor of Philosophy New Mexico State University Las Cruces, New Mexico, ProQuest Information and Learning Company.

Conn, Sallee J (2004). Exploring The Relationship Between Perceptions of Trust and Perceptions of Organizational Justice in A Geographically Dispersed Organization. Psychology, Social (0451); Business Administration, Management (0454) ISBN0-496-80848-2 ProQuest Information and Learning.

Cohen, A. (1995). An Examination of The Relationship Between Work Commitment and Nonwork Domain, Human Relations, 48, 239-263

Culver, T. R.(1994). Influence Strategies and Trust in Public Schools. Seattle University, Education, Administration (0514); Edd Business Administration, Management (0454); Political Science, Public Administration (0617) ProQuest Information and Learning.

Daboval, J, R.,Comish, B.,Swindle ve W.,Gaster.(1994). Trust Inventory for Small Businesses, Small Businesses Symposium; <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94sw031.txt>.

Evans, G.(2004). Kadınlar Ancak Birlikte Kazanabilir. (Ekin Duru). İstanbul: Optimist Yayınları.

Hale, S.V.H. (2000). Comprehensive School Reform: Researchbased Strategies to Achieve High Standards. A Guidebook On School-Wide Improvement. San Francisco, CA: WestEd, Comprehensive Regional Assistance Center, Region XI. Retrieved August 20, 2003, from [www.wested.org/csrd/guidebook/toc.htm](http://www.wested.org/csrd/guidebook/toc.htm).

Hoy, W. K., M.,Tschannen-Moran. (2003). The conceptualization and Measurement of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale. In W. K. Hoy & C. G. Miskel (Eds.), Studies in Leading and Organizing Schools (Vol. 2, pp. 181-208). Greenwich: CT.: Information Age Publishing.

Goleman, D.(2000). İş Başında Duygusal Zeka. İstanbul: Varlık Yayınları.

İlgar, L. (2000) .Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, 2.bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Kamer, M (2001), Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi, , Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü . Yayınlanmamış (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul.

Knox, M., J.,Funk, R.,Eliot ve G.E., Bush. (1998). Adolescents' Possible Selves and Their Relationship To Global Self-Esteem. Sex Roles: A Journal of Research, 39, 1-2.

MEB (1999). TKY Uygulama Yönergesi Tebliğler Dergisi. SAYI 2506. 1999.

- \_\_\_\_\_ (2005). İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programı ve Kılavuzu, Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara .
- Mishra, A.K., (1996). Organizational Response To Crisis, The Centrality of Trust, A Survey of West Michigan Managers, Puplic Personel Management, 19, 4, 442-463.
- Nyhan, R.C., H.A.,Marlowe. (1997). Development and Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory, Evaluation Review, 21(5).
- MEB (1998). MEB Milli Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliği, Milli Eğitim ile İlgili Mevzuat Cilt:1.
- NTV (2006). “Her Şey Motivasyon İçin”  
<http://www.ntv.com.tr/news/357108.asp>. Erişim Tarihi: 4. 09.2005
- Rebore, R. W.(2001). The Ethics of Educational Leadershp, Merrill Prentice Hall, Ohio
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler), 4. Baskı , Eskişehir:Kaan Yayınları
- Özdemir, S., H.İ.,Yalın ve F.,Sezgin. (2004). Öğretmenlik Mesleğine Giriş.Ankara:Nobel Basımevi.
- Özdil, K. (2005).”İlköğretim Okullarında Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki” Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü(Yayınlanmamış Doktora Tezi).Ankara.
- Roxanne M. M. (2004). Trust, the Principal, and Student Identification, A Paper Presented at The Annual Meeting of The University Council for Education Administration Kansas City, Missouri November 2004 [www.sagepublications.com](http://www.sagepublications.com).
- Sheehan, J. (1995). Trust As Related to School Reform, Specifically Site-Based Management, PhD, Marquette University, Education, Administration (0514).
- Solomon, R. C., F.,Flores. (2001). Güven Yaratmak. (Ahmet KARDAM). Ankara: MESS Yayınları.
- Stiefel, L., P.,Iatarola, N.,Fruchter ve R.,Berne. (1998). The Effect of Size Student Body on Schol and Perfonmance in New York City High School, Burner Foundation INC, New York.
- Temel, Z. F. – A. B. Aksoy, A. B. (2001). Ergen ve Gelişimi: Yetişkinliğe İlk Adım. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, E. (2005).Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:14, Konya.