



Atf için: Yalaza, O. B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.

Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi

Orhan Bayram YALAZA*

Öz: Küreselleşme oldukça önemli bir rekabet ortamı oluşturmaktadır. Bu rekabet ortamı güç ve çıkar mücadelelerini de ortaya çıkarmaktadır (TEDMEM, 2018). Bu durum şüphesiz eğitim kurumlarını dolayısıyla da okulları etkilemektedir. Okullar sosyal ilişkilerin yoğun yaşandığı kurumlardır. Politik davranışlar sosyal ilişkiler çerçevesinde şekillenen davranışlardan biri olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla okullarda politik davranışların oldukça yoğun yaşanması beklenebilir. Öte yandan okullarda sergilenen politik davranışların, paydaşlar arasındaki güven duygusunu olumsuz yönde etkileyebileceği de söylenebilir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyinin demografik değişkenlere göre incelenmesi ve öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modellerine göre desenlenmiştir. Araştırmada veriler geçerliği ve güvenilirliği daha önce sınanmış *Örgütsel Politika ve Örgütsel Güven Algısı* ölçekleri ile araştırmacı tarafından oluşturulan *Kişisel Bilgi Formu* kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kilis ilinde devlet okullarında görev yapan 327 öğretmen oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeylerinde cinsiyet ve çalıştığı kademeye göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Fakat öğretmenlerin hizmet yıllarına göre örgütsel politika algılarının anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeylerini anlamlı olarak yordadığı saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Eğitim, okul, örgütsel güven, örgütsel politika.

The Effect of Teachers' Organizational Policy Perception on Organizational Trust Level

Abstract: Globalization creates a quite important competitive environment. This competitive environment has also revealed the struggle for power and interest (Tedmem, 2018). This situation undoubtedly affects educational institutions so this also affects schools. Schools are institution where social relations are at an extreme stage. Political behaviors can be defined as one of the behaviors shaped within the framework of social relations. Therefore, political behaviors in schools can be expected to be very intense. On the other hand, it can be said that political behaviors displayed in schools may adversely affect the sense of trust among the stakeholders. The purpose of this research is to examine teachers' perception of organizational policy and teachers' level of organizational trust according to demographic variables and to determine the relationship between teachers' perception of organizational policy and organizational trust level. Research was patterned according to relational scanning model which is one of the quantitative research methods. In research data was collected by using Organizational Policy and Organizational Confidence Perception scales whose validity and reliability previously tested and Personal Information Form created by the researcher. 327 teachers working in public schools in Kilis province in 2018-2019 academic year created sample of research. As a result of analysis according to the findings it has been determined that on teachers' perception of organizational policy and on teachers' organizational trust levels there was no significant difference according to the level at which he works. However, it has been determined that organizational policy perceptions of teachers differ according to their years of service. Also according to the correlation analysis it has been determined that there is a negatively, moderately significant correlation between teachers' perception of organizational policy and organizational trust level. On the other hand it has been determined that teachers' perception of organizational policy correctly predict their organizational trust levels.

Keywords: Education, organizational policy, organizational trust, school.

* Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Kilis, ORCID: 0000-0002-8015-4645, orhanyalaza@gmail.com

Giriş

Dördüncü sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan otomasyon, enformasyon ve nitelikli işçi bulma arayışları içerisinde dünyada rekabet artmıştır. Bu rekabet iş alanlarının hepsini etkilemiştir. Dünyada yayılan *prekaryalaşmayla*¹ birlikte her an işten çıkabilirim korkusu ve güvensizleşen iş gücü rekabeti daha da körüklemiştir (TEDMEM, 2018). Bu durum örgüt içerisinde ve örgütler arasında güç mücadeleleri ve çıkar çatışmalarını kaçınılmaz kılmıştır. Doğan, Bozkurt ve Demirbaş'a (2014) göre örgüt çalışanları, örgütsel güç elde etmek için örgütsel politikalara ihtiyaç duymaktadırlar. Böylece örgüt çalışanlarının daha iyi konum ve güç elde edebilmek için örgütsel politik taktiklere başvurmaları bir gereklilik olmuştur. Öte yandan yaşanan çıkar çatışmaları ve güç elde etme arzusu çalışanların birbirlerine ve örgüte karşı güvenlerini azalttığı söylenebilir.

Eğitim kurumları olan okullarında yaşanan rekabetten etkilenmesi beklenen bir durumdur. Zira eğitim kurumları bir örgüttür ve bu örgüt içerisinde sosyal ilişkiler yoğun yaşanmaktadır. Eğitim kurumlarının örgütsel gelişimi kronolojik olarak incelendiğinde üçüncü sanayi devriminden sonra metalaştırıldığı görülebilir. Metalaşan eğitim sektörü artık bir fabrika gibi görülmeye başlanmış ve ekonominin bir aracı halini almıştır. Ekonomi okullara sadece nitelikli işçi yetiştirme görevini yüklemiştir (TEDMEM, 2018).

Başka bir açıdan bakıldığında ise daralan iş sektörünün kıt kaynakları rekabeti okullara kadar indirdiği görülebilir. Okulların eğitimi ve insani değerleri bir tarafa bırakarak pozitivizmin etkisiyle sadece öğretim odaklı yerler haline gelmesi (Topçu, 1960) bu durumun en temel kanıtı olarak gösterilebilir. Zira günümüz okullarında öğrencilerin akademik başarıları ve soft skills² becerileri üzerine daha çok durulmaktadır (TEDMEM, 2018). Böylece okulların etik ve ahlak değerlerinden yoksun kalarak kapitalist sisteme ayak uydurduğu söylenebilir. Sonuç olarak, okullardaki rekabetten doğan güç ve çıkar mücadelelerinin paydaşları politika üretmeye ittiği ve okullarda güven ikliminin oluşmasını engellediği düşünülebilir. Böylece okullarında örgütsel politika davranışlarının yoğun yaşandığı yerlere dönüştüğü söylenebilir.

Örgütsel Politika

Politika denilince akıllara ilk önce siyaset ve devlet politikaları gelmektedir. Ama bu güncel tanımlamanın dışında politikanın daha farklı öncül tanımlamaları da bulunmaktadır. Politika kelimesi Türk Dil Kurumuna göre İtalyanca'dan dilimize girmiştir (TDK, 2019). Kelimenin kökeni Yunanca "Polis" yani "Kent Devleti" ifadesinde dayanmaktadır. Türk Dil Kurumu politika kelimesini:

- "*Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa*"
- "*Davranış biçimi, düşünce yapısı*"
- "*Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme*" şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2019).

¹ Kapitalizmin aşamalarından olan post-fordist dönemle birlikte 1970'li yıllarda ortaya çıkan prekarya (Özkurt 2018): güvencesiz olarak, gelip geçici çalıştırılan, yarı zamanlı genel anlamda kadınlardan gençlerden ve emekli olup da tekrar çalışmak zorunda kalanlardan oluşan katman, Örneğin; mağaza çalışanları, ücretli öğretmenler, home office çalışanlar...

² Soft skills: İletişim, takım halinde çalışma, muhakeme yeteneği, liderlik gibi ölçülemeyen beceriler.

Başka bir şekilde Aristoteles (2013) politikayı, kentlerde yaşayan bireylerin uyum içinde yaşamaları için bir araç olarak tanımlamıştır. Tutar (2016) ise politikayı çeşitli çıkarlar elde etmek için bir araya gelmiş kişi, grup ve örgütlerin uyum içinde kalabilmeleri için önemli öge olarak betimlemektedir. Bu bağlamda politika sosyolojik bir olgu olarak tanımlanabilir. Bu nedenle de politikanın örgütsel düzeyde incelenmesinin daha doğru geçerli olabileceği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında ise politika kavramının örgütsel anlamda incelenmesi gerekliliği vurgulanabilir.

Örgütsel politika örgütlerin uyguladığı politikalar ve örgüt üyelerinin çıkarları için başvurduğu politik taktikler olarak iki bölümde incelenebilir. Örgütlerin uyguladığı politikalar, üretimi arttırmak veya entropiyi³ engellemek için politik taktikleri kullanma sanatı olarak tanımlanabilir (Tutar, 2016). Örgüt üyelerinin politikaları ise örgüt üyelerinin çeşitli çıkarlarına ulaşabilmeleri için (ücret, kâr, kariyer, hayalleri gerçekleştirmek, saygınlık, adanmışlık, göze girme vb.) bir politika geliştirme ve örgüt içinde güçlenme isteklerini yerine getirme çabası olarak betimlenir (Moorhead ve Griffin, 2010). Örgüt üyelerinin politikaları, üyelerin çıkarları uğruna dikey ve yatay olarak birbirleriyle mücadele etmesi şeklinde de ifade edilebilir (Doğan, Bozkurt ve Demirbaş 2014). Bunun yanı sıra yapılan araştırmalarda örgütsel politikaların, örgütsel davranışlar üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir (Ayhan ve Gürbüz, 2014). Örgütsel politika, örgütün olumlu veya olumsuz yönde işleyişine katkı sağlayan ve örgütü tamamen etkisi altına alan sosyal bir araç olarak kabul da edilebilir (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997).

Örgütsel politika kavramının tarihi süreçte gelişimine bakıldığında ise politika kavramına ilk olarak Platon'un *Devlet* kitabında rastlanmaktadır. Daha sonra Aristoteles'in *Politika* ve *Tanrı Kent* adlı kitaplarında da bu konu hakkında bilgiler verilmiştir. Öte yandan farklı bir dönem ve coğrafyada Hintli filozof Beydaba'nın yazmış olduğu ve yöneticilere öğütler veren *Kelile ve Dimme* adlı eserde de politika kavramından söz edildiği görülmüştür. Orta çağda ise Aristo'dan etkilenen Müslüman filozof Farabi'nin *El-Medinetü'l Fazıla* adlı kitabında, Medine'nin sosyal yönden nasıl gelişeceğini anlatılmış ve bunun üzerine politikaların nasıl üretileceği betimlenmiştir (Farabi, 2004). Machiavelli, *Prens* adlı kitabında yönetimle ilgili ipuçları vererek politikayla ilgili modern bir çalışma ortaya koymuştur. Fakat politika üzerine ilk sistematik çalışmalar Max Weber tarafından gerçekleştirilmiştir. Weber çalışmalarında *güç* ve *politika* kavramlarını tanımlamıştır. Örgütsel politikayla ilgili ilk çalışmalar ise 1960'ta başlamıştır (Bursalı, 2008). 1970'li yıllarda popüler hale gelen örgütsel politika ve güç kavramı daha fazla araştırılmıştır (Farrell ve Petersen, 1982). 1970'li yıllarda örgütler, politik birer sistem veya alan olarak görülmüş ve konuyla ilgili kavramlar üretilmiştir. Bu dönem sonrasında yapılan çalışmalarda *güç* ve *politika* kavramlarının iç içe oldukları dile getirilmiştir. Ayrıca *güç* kavramı üzerine yapılan araştırmalar artmıştır (Farrell ve Petersen, 1982). Yapılan ilk çalışmalar yıllar geçtikçe örgütsel politikalar olarak isimlendirilmiştir (Kipnis, Schmidt ve Wilkinson, 1980). Bu anlamda yapılan ilk araştırmalarda sosyolojik bir bakış açısıyla örgüt üyelerini etkileme taktikleri incelenirken daha sonra psikolojik bir bakış açısıyla örgütsel politika algısı incelenmiştir.

Örgüt içinde üretilen politika düzeyi bazı örgütlerde yüksek, bazı örgütlerde ise düşük olabilmektedir. Bu nedenle de örgütsel politikayı neden sonuç ilişkisi içinde incelemek politik davranışların sebeplerini anlamaya yardımcı olabilir (Ertekin, Yurtsever-Ertekin, 2003). Bu bağlamda örgütlerde politik davranışların belirleyen ögeler şu şekilde sıralanabilir:

³ Entropi: Çoğunlukla bir sistemdeki rastgelelik ve düzensizlik olarak tanımlanır ve istatistikten teolojiye birçok alanda yararlanılır (<https://www.wikizero.com/tr/Entropi>).

- Örgütün büyüklüğü,
- Çalıştığı alan,
- Yönetim şekli,
- Çalışanların homojenliği,
- Uygulanan politikalar,
- Örgütsel karar mekanizmaları (Tutar, 2016).

Örgütlerdeki politikaların (bireysel, grup veya örgütsel düzeyde) nasıl oluşacağı, gelişeceği ve sonuçlanacağını, bireylerin fikirleri ve davranışları belirlemektedir (Bursalı, 2008). Bu bağlamda örgütlerin içindeki *politik davranışları* incelemenin isabetli olacağı söylenebilir. Politik davranış, çalışanların gelecekteki yakın ve uzak menfaatlerine ulaşabilmek amacıyla planlanmış davranışlardır (Cropanzano vd.,1997). Başka bir deyişle örgüt üyelerinin olumlu ve olumsuz çıkarlarının paylaşılmasında diğer çalışanları etkileme veya etkilemeye çalışma çabası olarak tanımlanabilir (Robbins, 2003). Politik davranışlarla ilgili araştırmalar incelendiğinde tanımların ortak noktaları olarak örgüt üyelerinin menfaatlerine hizmet etmesi ve istenen menfaatlere daha hızlı ulaşmaya çalışma şeklinde sıralanabilir (Demirel ve Seçkin, 2009).

Örgüt içindeki olumlu davranışlar kadar olumsuz davranışlar da oluşabilmektedir. Bu bağlamda örgüt içindeki davranışlar *pozitif politik davranışlar* ve *negatif politik davranışlar* olarak kategorize edilebilir. Örgüt ve üyeleri tarafından onaylanan ve örgütün yararına olan politik davranışlar pozitif politik davranışlar olarak nitelendirilebilir. Pozitif politik davranışlar sadece çalışanların değil örgütün çıkarlarına da yararı olan davranışlardır ve örgütsel düzeyde karar almada etkili olur (Tutar, 2016). Olumsuz olayları yöneticilerle paylaşmak, örgüt içinde lobiler oluşturmak s bu tür davranışlara örnek olarak verilebilir. Olumsuz politik davranışları ise örgüt içerisinde normlarla örtüşmeyen davranışlar olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel baltalama, asılsız ihbar, protesto vb. davranışlar negatif politik davranışlara örnek olarak verilebilir (Robbins ve Judge, 2012).

“Örgütlerde politik davranışlar bireysel veya örgütsel sebeplerden ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içinde güçlenme isteği, rekabet, yüksek performans isteği, benzer örgütteki iş imkânı, kişinin sinik yapısı vb. bireysel düzeyde politik davranış sergilemesine sebep olabilmektedir” (Nair, 2010, s. 372). “Örgüt içindeki terfiler, yaranmaya çalışma, kaynakların adaletli dağıtılmaması, güç çatışması, örgütte rol belirsizlikleri gibi davranışlar örgütsel düzeyde politik davranışlara sebep olmaktadır” (Robbins ve Judge, 2012, s. 479). Bunun yanı sıra Farrell ve Petersen (1982) politik davranışları aşağıdaki *Şekil 1*'deki gibi kategorize etmiştir.

		YASAL		YASAL OLMAYAN	
		DİKEY	YATAY	DİKEY	YATAY
İÇ	I	*Doğrudan söz hakkı *Amire şikâyet *Komuta zincirini devre dışı bırakmak *Engelleme politikası	II *Koalisyon kurma *Karşılıklı çıkar alışverişi *Misilleme	I	II *Tehditler
	III	*Hukuki davalar	IV *Diğer bir örgütten meslektaşla konuşma *Dışarıda profesyonel eylem	III	IV *Örgütsel düzenbazlık *İhanetler
DIŞ					

Şekil 1. Örgütlerde Politik Davranışların Sınıflandırılması

Bozkurt ve Doğan (2013) örgüt içinde görülen politik davranışları şu şekilde sıralamışlardır: (i) Yapılan iyiliğe karşılık verme, (ii) mobbing, (iii) yönetim, (iv) örgüt içindeki yöneticilere yağçılık, (v) ikna etme, (vi) yöneticileri yanına çekme ve desteklerini alma, (vii) işin yolunda gitmesi için zaman belirleme, (viii) bilişsel gücü elinde tutma, (ix) dost ve ahbab ilişkilerini kullanma, (x) klikler oluşturma, (xi) farklı fikirdeki örgüt üyelerine terfi, böl parçala ve yönet tekniği uygulama, (xii) örgüt üyelerini ötekileştirme, (xiii) başkalarını suçlama. Politik davranışlar incelendiğinde örgütün, grupların ve örgüt üyelerinin bu davranışları nasıl anladığını incelemenin önemli olduğu görülmektedir. Örgüt üyeleri, çıkarlarına ulaşmak için çeşitli taktikler kullanırlar. Politik taktik, arzu edilen hedeflere ulaşmak için kullanılan tüm stratejiler ve yöntemlerdir. Tutar (2016) örgüt üyelerinin kullandığı politik taktikleri sekiz başlık altında toplamıştır:

Koalisyon Kurma: Örgüt içinde gücü elinde tutan kişilere yakınlık kurarak onları etkilemeye çalışmak olarak tanımlanabilir. Kurum müdürüne her konuda destek çıkan birinin müdür yardımcısı olması koalisyon kurmaya örnek teşkil edebilir.

Meşrulaştırma: Örgüt içerisindeki insanların otoritesini, kuralları veya örgüt içerisindeki politikaları desteklemek amacı gütmektedir. İşe geç gelen bir çalışanı şikâyet etmek meşrulaştırma taktiğine örnek olabilir.

Kişisel Girişimler: Amaca ulaşmak için kendisini karşı tarafa iyi gösterme çabası olarak gözlemlenen taktiksel politika türüdür. Kişinin izin istemeden önce izin isteyeceği kişiye yemek getirmesi örnek olarak verilebilir.

Rasyonelleştirerek İkna: Örgüt üyelerinin tartışarak fikirlerini değiştirmeyi, çalışma amacı güden taktiktir. Fabrikaya alınacak bir makinenin, işçilerin işten çıkarılacağını düşünerek, maliyetinin fazla olacağını ve kâr sağlamayacağını öne süren bir işçinin herkesle bunu tartışması örnek teşkil edebilir.

Baskı: Gücü kullanarak karşındakileri, sindirme ve itaat etmelerini sağlama olarak tanımlanabilir. Örnek olarak, bir yöneticinin mobbing uygulaması verilebilir.

Şirinlik Yapmak: Birinden çıkar sağlamak için ona yağcılık yapmak, hep onu haklı çıkarmaya çalışmak veya onu övmek olarak tanımlayabiliriz.

Güçlü Kişilerle Dostluk: Güç sahibi kişilerle arkadaş olmak, onlarla iş ilişkileri kurmak için uygulanan politik taktiktir. Örnek olarak bir velinin okul müdürüyle arkadaş olmaya çalışması gösterilebilir.

Fabianism: Örgüt içindeki grupların herhangi birine bağlanmaktan kaçınma ve hepsiyle iyi olma olarak tanımlanabilir. Bu taktiği kullanan kişiler faydacı bir tavır sergilerler. İki şirkete iş yapan birinin, aynı anda verilen işte, daha yüksek ücret veren şirkete gitmesi ve diğer şirkete yalan söylemesi örnek olarak verilebilir.

Okullar gevşek yapılı örgütler⁴ olduğu için politik davranışlar çok görülmektedir. Okullar itaat, güç ve destek elde etmek için güç mücadelelerinin yaşandığı örgüt olarak nitelendirilebilir. Okul içerisindeki güç mücadeleleri okuldaki paydaşların politika üretip politik davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Öğretmenlere addedilen görevler belli olmasına rağmen okul içerisinde güç elde etmek için politika üretebilmektedirler. Bunun yanı sıra, okulların kaynağı insan olduğu için karşılıklı ilişkiler had safhadadır. Bu ilişkilerde bulunan paydaşların çıkar, amaç, fikir ve tutumları farklı olduğundan okullarda çıkar çatışması ve güç mücadelesi yaşanması kaçınılmazdır. Okullarda politik davranışlar bütün paydaşlar tarafından sergilenmektedir (Boglera ve Somech, 2004). Bu yönüyle, okulların incelenmesi, paydaşlar arasındaki ilişkileri anlayabilmek adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Güven

Örgütsel güven olgusunu tanımlamadan önce güven kavramı üzerinde durulması daha kapsamlı bir inceleme yapılmasını sağlayabilir. Güven, “kişilerinin karşısındaki kişiye karşı pozitif tutum ve davranışlar sergilemeyi içeren psikolojik öge” Wech (2002, s. 354) başkaca bir ifadeyle “Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat” (TDK, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Appelbaum (2004) ise güveni, karşılıklı bir şekilde kişilerin birbirlerine itimat ederek tutum sergileme inançları olarak ifade etmiştir. Örgütsel davranışlar açısından örgütsel güvenin çok önemli olduğu ve örgüt üyelerinin hepsinin ortak bir etik değer olarak bunu kabul ettiği göze söylenebilir. Baltaş (2007) örgütsel güveni çalışanların çıkarlarını koruma, destek verme, ilgilenme gibi davranışlar sergilemek olarak tanımlamaktadır. Nooderhaven (1992) yaptığı çalışmada örgüte olan güvenin örgütün ismine ve yapısına olan güveni gösterdiğini, bunun daha önce oluşmuş örgüt kültüründen kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Örgütlerde güven üzerine sistematik araştırmalar 60 yıldan daha uzun bir süredir yapılmaktadır. Yapılan ilk çalışmalarda araştırmacılar, bireylerin başkalarının niyet ve güdülerine duydukları güven üzerinden güven ve güvensizliği ilişkilendirmişlerdir. Demircan ve Ceylan (2003) örgütsel güveni beş boyutta incelemiş ve tanımlamıştır. Bu boyutlar ve tanımları aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

⁴ Weick'e göre; okullar endüstriyel, ticari girişimler gibi sade ve belli bir biçimde davranmazlar. “Gevşek Yapılı” teriminin orijini sistem teorisidir, sistem teorisi ise çevre, dönüt ve alt sistem gibi terimleri kullanır. Gevşek yapılı sistemlerin “işlevsel bütünlük” esasına dayalı olarak çalışması, alt sistemlerin birbirleri ile ilişki bütünlüğü içinde olduğunu gösterir (Akt., Dönmez, Uğurlu ve Cömert 2013).

Çok Düzeylidir: Güven çalışanların, örgüt içindeki grupların ve örgütlerin birbirinden etkilenmesi sonucu ortaya çıkar.

Kültür Temellidir: Örgütün benimsediği kültür öğelerine bağlılık mevcuttur.

İletişime Dayalıdır: Şeffaf olma, açık ve içten olma, alınan kararların nedenlerine açıklamak iletişimin sonucudur.

Dinamiktir: Belirli bir döngüde değişim oluşturmaktadır.

Çok Boyutludur: Kişilerin güven duymalarını sağlamada zihinsel, duyuşsal ve devinimsel öğeler vardır.

Tutar (2016) ise örgüt içerisindeki çalışanların diğer çalışanlara, yöneticilere veya örgüte olan güveni kategorize etmiş ve tanımlamıştır. Bu kategoriler ve tanımlamaları aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

Geçmiş Temelli Güven: Bireyler, geçmişte yaşadıkları olumlu veya olumsuz ilişki ve davranışlara göre güven düzeylerini belirleyebilirler.

Üçüncü Kişiler Yoluyla Kazanılan Güven: Bireyin karşı taraf hakkında güvendiği kişilerden bilgi alarak oluşturduğu güven düzeyidir.

Kategori Temelli Güven: Bireyin, aynı örgütte birlikte olduğu bireyler tarafından verilen bilgilerin daha güvenilir zannı oluşturan güven türüdür.

Rol Temelli Güven: Güven duyulacak bireyi tam olarak tanımadan, örgüt içerisindeki rolü yüzünden duyulan güven türüdür.

Kural Temelli Güven: Örgütte uyulan kurallar, normlar ve davranışlarla ilgili anlayıştan doğan güven türüdür.

Örgütsel güvenin oluşabilmesi, örgüt üyesinin diğer üyelerle karşılıklı güven düzeyine, yöneticilerle karşılıklı güven ilişkisine, yöneticilerin normları adaletli uygulayıp uygulamadığına göre değişebilmektedir (Dinç, 2007). Tutar (2016)'e göre, örgütsel güvenin oluşması ve bunun bir kültür haline gelmesi sonucu örgüt içinde çalışanların motivasyonlarında, morallerinde, bağlılık düzeyinde, iletişim kalitesinde ve iş veriminde artış ve strese, maliyetlerde azalma olduğu gözlenmiştir.

Okul bağlamında örgütsel güven konusu incelendiğinde, okul içindeki sosyal değişimler farklı rol ilişkileri etrafında şekillendirir. Güven okulda bulunan paydaşların ilişki düzeyine göre farklı biçimler alır (Maele ve Houtte, 2010). Okul bağlamında güven ilişkilerinin çok boyutlu ve dinamik bir yapı sergilediği açıktır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2008). Luhmann (1980) başlangıç ilişkisinde güven kazanmanın daha kolay bir seçenek olduğunu ileri sürmektedir. Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer (1998) ilişkiyel güvenin zaman içinde tekrarlanan etkileşimlerle geliştiğini ileri sürmektedir.

Okullarda güven iklimi oluşturabilmek için tüm paydaşların güvenilirlik, şeffaflık, yardımlaşma, etik davranışlar, uzmanlık ölçütlerine göre davranması bir ön koşuldur (Hoy ve Tschannen-Moran 2008). Öte yandan okullarda güven ikliminin oluşabilmesi için açık iletişim, önemli bilgilerin paylaşımı, paydaşların karar alma sürecine katılımı, algı ve hislerin paylaşılması önemli gerekliliklerdir.

Okul paydaşları arasındaki güven ortamınının merkezine sadece öğretmenleri yerleştirmek aslında yeterli değildir. Okulda güven iklimi oluşturmada okul yönetimine büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler, güç kullanırken uzmanlık güçlerini etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Böylece okulda tüm paydaşların rahat edebileceği bir ortam oluşur ve paydaşların hepsinin desteğini alarak güvenli bir iklim oluşturulabilir (Şişman, 2002). Güven ortamının oluşması zordur ancak bu oluşturulan ortamın bozulması oldukça kolaydır. Bundan dolayı, yönetici güveni tehdit eden riskleri iyi tesbit edip önlem almalıdır (Tutar, 2016).

Araştırmanın Önemi

Okullar, eğitim sisteminin en önemli parçasıdır. Okullar gelecek nesilleri yetiştirme misyonunu üstlenmiş gevşek yapıli örgütlerdir. Bu örgütlerin temel öğelerinden en önemlisi öğretmenlerdir. Bu yüzden okul içerisinde önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin, örgütsel davranışlarını incelemek okul örgütünün değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Okullar sosyal ilişkilerin had safada olduğu yerlerdir. Bu yüzden de politik davranışların çok fazla sergilendiği yerlerin başında sayılabilir. Örgütün politik davranışlarının dışında bireysel ilişkilere dayalı politikaların da örgütün politikalarını etkilediği söylenebilir. Bu nedenle de eğitimin önemli bir paydaşı olan öğretmenlerin politik algılarının belirlenmesi okul örgütünün betimlenmesi için oldukça önemli bulgular sağlayabilir. Nitekim politik davranışlar belirli düzeyde örgüte olumlu katkı sağlasa da çoğunlukla örgütü olumsuz etkileyebilmektedir.

Alanyazın incelendiğın örgütlerde politik davranışlar üzerine çok fazla çalışma olmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın yapılması ile öğretmenlerin politik algılarının örgütsel güven üzerine etkisi tespit edilecektir. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilecek sonuçların okul örgütü içerisinde öğretmenlere katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyinin demografik değişkenlere göre incelenmesi ve öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel güven düzeyleri çalıştığı kademeye göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyleri hizmet yılına göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel politika algısı örgütsel güven düzeyini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Yöntem

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

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin politik algılarının örgütsel güven üzerinde etkisini saptamaya dönük betimsel ve ilişkisel bir araştırmadır. Araştırma, nicel araştırma modellerinden tarama modelleriyle desenlenmiştir. Tarama modeli, “bir hadise veya konuyla ilişkili paydaşların düşüncelerinin, bilgilerini, yeteneklerini, fikirlerinin tespit edildiği ve başka araştırmalara göre büyük örnekleme sahip araştırmalar için kullanılmaktadır” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008, s. 184). “İlişkisel tarama modeli ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ve oranını anlamayı sağlamaktadır” (Karasar, 2003, s. 81).

Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kilis il merkezinde görev yapan öğretmenlerin tamamı oluşturmuştur (yaklaşık 1660 öğretmen). Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmak istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Kilis ilinde bulunan tüm okullara (162) ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin tamamına (1660) veri toplama aracı ulaştırılmıştır. Öğretmenlerin tamamına ulaşmak için veri toplama araçları çevrimiçi yöntemlerle öğretmenlere ulaştırılmıştır (okul Whatsapp grupları, okulların mail adresleri kullanılarak tüm öğretmenler araştırmadan haberdar edilmiştir). Ancak araştırmaya katılım gönüllülük esasıyla yürütülmüştür. Bu nedenle de 327 öğretmenden geri dönüt alınmıştır. Başka bir ifadeyle bu araştırmanın örneklemini 327 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgileri aşağıda *Tablo 2*'de sunulmuştur.

Tablo 2
Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

Değişkenler	Alt değişkenler	N	(f)%
Cinsiyet	Erkek	174	53.2
	Kadın	153	46,8
	Toplam	327	100
Yaş	20-30	90	27.5
	31-40	135	41.3
	41-50	81	24.8
	51 ve üzeri	21	6.4
	Toplam	327	100
Hizmet Yılı	1-5 yıl	84	25.7
	6-10 yıl	57	17.4
	11-15 yıl	67	20.5
	16-20 yıl	64	19.6
	21+ yıl	55	16.8
	Toplam	327	100
Çalıştığı Kademe	Anaokulu	8	2.4
	İlkokul	148	45.3
	Ortaokul	117	35.8
	Lise	54	16.5
	Toplam	327	100

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin 174'ü (%53.2) erkek, 153'ü (%46.8) kadındır. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 90'ı (%27.5) 20-30 yaş, 135'i

(%41.3) 31-40 yaş, 81'i (%24.8) 41-50 yaş ve 21'i (%6.4) ise 51 yaş ve üzerindedir. Ayrıca bu öğretmenlerin 100'ü (%25.7) 1-5 yıl, 57'si (%17.4) 6-10 yıl, 67'si (%20.5) 11-15 yıl, 64'ü (%19.6) 16-21 yıl ve 55'i (%16.8) 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 8'i (%2.4) anaokul, 148'i (%45.3) ilkokul, 117'si (%35.8) ortaokul ve 54'ü (%16.5) liselerde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır:

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı, çalıştığı okul kademesini ve branşını belirleyebilmek amacıyla uzman görüşleri doğrultusunda bir form hazırlanmıştır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Ferris ve Kacmar (1992) tarafından birkaç şekilde geliştirilmiştir. Bu çalışmada Ferris ve Kacmar (1992) tarafından ve Çelik ve Üstüner (2019) tarafından Türkçeye ve Türk Kültürüne uyarlanmış tek boyut, iki faktör ve 16 maddeden oluşturulan 5'li likert ölçek kullanılmıştır (1=Katılmıyorum, 2=Az katılıyorum, 3= Orta düzeyde katılıyorum, 4=Çoğunlukla katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Ölçekle toplanan verilerin güvenilirliğini kestirebilmek için ölçeğin her bir alt faktörü ve tamamı için alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre *Meslektaşlar ve Grupların Davranışları* alt faktörünün alfa katsayısı .84, *Yöneticilerin Davranışları* alt faktörü .80 ve ölçeğin tamamı ise .81 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda ölçekle toplanan verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Örgütsel Güven Algısı Ölçeği

Öğretmenlerin örgüte olan güven düzeyini belirleyebilmek için Yılmaz (2006) tarafından tek boyut, üç faktör ve 22 madde olarak geliştirilen 5'li likert ölçek kullanılmıştır. Ölçekle toplanan verilerin güvenilirliğini kestirebilmek için ölçeğin her bir alt faktörü ve tamamı için alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre *Yöneticiye Güven* alt faktörünün alfa katsayısı .87, *Meslektaşlara Güven* alt faktörü .82, *Paydaşlara Güven* alt boyutu .89 ve ölçeğin tamamı ise .95 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda ölçekle toplanan verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırma verileri, Kilis ilinde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Veri toplama araçları olan *Kişisel Bilgi Formu*, *Örgütsel Politika Algısı* ve *Örgütsel Güven Algısı Ölçekleri* Google Form kullanılarak çevrimiçi hale getirilmiştir. Okulların Whatsapp gruplarından bu araştırmayla ilgili bilgi verilmiş ve formlara ulaşılacak adres paylaşılmıştır. Ayrıca okulların mail adresine ulaşarak ta araştırma hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır. Verilerin toplanma Şubat-Nisan 2019 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılımda gönüllük esası gözetilmiştir. Bu nedenle de araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerden sadece 331'i dönüt vermiştir. Öğretmenlerden toplanan formların 4'ü eksik doldurulduğu belirlenmiş ve bu öğretmenler araştırma örneklemeden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 327 öğretmenden toplanan formlar değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilmek için SPSS paket programına işlenmiş ve araştırma ile ilgili verilerin çözümlemesinde aşağıdaki analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel güven ilişkisini anlayabilmek için korelasyon, analizi kullanılmıştır. Korelasyon iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi gösterir (Büyüköztürk, 2007). Bunun yanı sıra öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzey puan ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırılması için t-Testi, hizmet

yılına göre karşılaştırılması için de tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testi sonucuna göre öğretmenlerin puan ortalamaları arasında farklılık olduğu belirlenmiş ve bu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır. Bu analizlerin yanı sıra öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel güven ilişkisinin yordamak için regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması sürecidir (Büyüköztürk, 2007).

Bulgular

Bu bölümde araştırma sorularına göre yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular sırasıyla araştırma sorularına yanıtlar oluşturacak şekilde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel güven düzey puan ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırılması için t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda *Tablo 3* ve *Tablo 4*'te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısının Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Değişken	Alt değişkenler	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Örgütsel Politika	Cinsiyet Erkek	174	2.70	1.07	-.691	325	.490
	Kadın	153	2.78	.98			
Toplam		327	2.74	1.03			

Tablo 3'de verilen t-Testi bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel politika algıları puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür ($X_{\text{erkek}}=2.70$, $X_{\text{kadın}}=2.78$). Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($t[325]=-0.691$, $p=.490$, $p>0.05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel politika algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Örgütsel Güvenin Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Değişken	Alt değişkenler	N	\bar{X}	S.s.	t	S.d.	p
Örgütsel Güven	Cinsiyet Erkek	174	3.35	.87	1.131	325	.259
	Kadın	153	3.25	.72			
Toplam		327	3.30	.80			

Tablo 4'te bulunan t-Testi bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüş ve bu durumun istatistiksel olarak ta doğrulanmıştır ($X_{\text{erkek}}=3.25$, $X_{\text{kadın}}=3.25$; $t[325]=1.131$, $p=.259$, $p>0.05$). Bu bulgulardan yola çıkarak kadın ve erkek öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyleri çalıştığı kademeye göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel güven düzey puan ortalamalarının çalıştığı kademeye göre karşılaştırılması için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda *Tablo 5* ve *Tablo6*'da verilmiştir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısının Çalıştığı Kademeye Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Çalıştığı kademe	N	\bar{X}	S.s.	Varyansın kaynağı	Karelerin ortalaması	F	S.d.	p
Anaokulu	8	2.47	1.01	Gruplar arası	.580	.547	3	.651
İlkokul	148	2.77	1.03					
Ortaokul	117	2.78	1.01	Grup içi	1.061		323	
Lise	54	2.62	1.05					

Tablo 5'teki bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel politika algı puan ortalamalarının çalıştığı kademeye göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($X_{\text{anaokulu}}=2.47$, $X_{\text{ilkokul}}=2.77$, $X_{\text{ortaokul}}=2.78$ ve $X_{\text{lise}}=2.62$). Ancak bu farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F[3-323]=.547$, $p=.651$, $p>0.05$). Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştığı kademeye göre örgütsel politik algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyinin Çalıştığı Kademeye Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Çalıştığı kademe	N	\bar{X}	S.s.	Varyansın kaynağı	Karelerin ortalaması	F	S.d.	p
Anaokulu	8	3.19	1.13	Gruplar arası	.061	.094	3	.963
İlkokul	148	3.31	.81					
Ortaokul	117	3.28	.79	Grup içi	.652		323	
Lise	54	3.33	.75					

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi puan ortalamalarının çalıştığı kademeye göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($X_{\text{anaokulu}}=3.19$, $X_{\text{ilkokul}}=3.31$, $X_{\text{ortaokul}}=3.28$ ve $X_{\text{lise}}=3.33$). Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F[3-323]=.094$, $p=.963$, $p>0.05$). Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştığı kademeye göre örgütsel güvenlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyleri hizmet yılına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel güven düzey puan ortalamalarının hizmet yılına göre karşılaştırılması için tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda *Tablo 7* ve *Tablo8*'de verilmiştir.

Tablo 7
Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algılarının Çalıştığı Hizmet Yılına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Hizmet yılı	N	\bar{X}	S.s.	Varyansın kaynağı	Karelerin ortalaması	F	S.d.	p
1-5 Yıl	84	2.84	.99	Gruplar arası	3.304	3.212	4	.013
6-10 Yıl	57	2.93	1.06					
11-15 Yıl	67	2.67	.89	Grup içi	1.029		322	
16-21 Yıl	64	2.87	1.10					
21+ Yıl	55	2.34	1.02					

Tablo 7'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel politika algı puan ortalamalarının hizmet yılına göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($X_{1-5}=2.84$, $X_{6-10}=2.93$, $X_{11-15}=2.67$, $X_{16-21}=2.87$ ve $X_{21+}=2.34$). Bu farklılığın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu saptanmıştır ($F[3-323]=3.212$, $p=.013$, $p<0.05$). Bu anlamlı farklılığın hangi hizmet yıllarında yaşandığını belirlemek için post-hoc testlerden Tukey yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel politika algılarının diğer hizmet yıllarına göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Bu noktada farklılaşma 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin lehinedir. Dolayısıyla örgütte daha az süre hizmet veren öğretmenlerin örgütsel politik algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyi ile Çalıştığı Hizmet Yılına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Hizmet yılı	N	\bar{X}	S.s.	Varyansının Kaynağı	Karelerin Ortalaması	F	S.d.	P
1-5 Yıl	84	3.28	.74	Gruplar arası	.402	.619	4	.649
6-10 Yıl	57	3.20	.95					
11-15 Yıl	67	3.39	.75	Grup içi	.649		322	
16-21 Yıl	64	3.25	.81					
21+ Yıl	55	3.37	.76					

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi puan ortalamalarının hizmet yılına göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($X_{1-5}=3.28$, $X_{6-10}=3.20$, $X_{11-15}=3.39$, $X_{16-21}=3.25$ ve $X_{21+}=3.37$). Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F[3-323]=.619$, $p=.649$, $p>0.05$). Dolayısıyla öğretmenlerin hizmet süresine göre örgütsel güvenlerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel güven düzey puan ortalamaları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda *Tablo 9*'da verilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Güven Arasındaki Korelasyona İlişkin İstatistiksel Veriler

Değişkenler	Örgütsel politika	Örgütsel güven
Örgütsel Politika	1	-.477*
Örgütsel Güven	-.477*	1

* $p<0,01$

Tablo 9'daki bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir ($r: -.477$ $p<.01$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel politika algılarının artmasının orta düzeyde örgüte güvenlerini azalttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı örgütsel güven düzeyini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının örgütsel güven düzeyini yordadığı modelin anlamlılığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda *Tablo 10*'da sunulmuştur.

Tablo 10.

Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algılarının Örgütsel Güven Üzerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart (B)	β	t	p	R
Örgütsel	4.328	.112	-	38.724	.000	-
Politika	-.373	.038	-.477	-9.794	.000	.477
R= .477		R ² = .228		F =95.931		p=.000

Tablo 10'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel politika algıları tarafından yordandığı model genel olarak anlamlı görülmektedir (R=.477, R²=.228, F[1-325]=95.931 p=.000<.05). Öğretmenlerin örgütsel politik algıları, örgütsel güven düzeyinin ancak %23'ünü açıklamaktadır (R²=.228). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini tahmin etmek için kullanılan örgütsel politik algısının oldukça sınırlı bir model oluşturduğu söylenebilir. Regresyon modelini oluşturan değişkenlerin anlamlılığını t değerleri doğrultusunda ayrı ayrı incelediğinde modeldeki değişkenlerin anlamlı olduğu belirlenmiştir (p>0.05). Bu kapsamda anlamlı regresyon modelinin tahmin formülü şu şekilde bulunmuştur:

$$(\text{Örgütsel Güven} = 4.328 - (0.373 * \text{Örgütsel Politika}))$$

Sonuç ve Tartışmalar

Öğretmenlerin örgütsel politika algısı ve örgütsel güven düzeyinin demografik değişkenlere göre incelenmesi ve öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin politika algısının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu alanyazında daha önce benzer temada gerçekleştirilen çalışmalarla örtüşmektedir (Bursalı, 2008; Demirel ve Seçkin, 2009). Ancak benzer bir çalışmada Doğan, Bozkurt ve Demirbaş (2014) öğretmenlerin cinsiyetine göre kadınlar lehine politik algısının daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Alanyazında daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulguların bu çalışmada elde edilen bulgularla genel olarak örtüşmesinden yola çıkarak öğretmenlerin cinsiyetinin politik algılarını belirleyen önemli bir etken olmadığı sonucuna varılabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin cinsiyetinin politik algılarını belirleyen önemli bir etken olmadığı sonucu farklı açılardan da desteklenebilir. Bu durumun temel nedeninin okular da çalışma hayatının cinsiyetçilikten uzak olması olduğu düşünülebilir. Zira bu durumu Moçoşoğlu ve Kaya (2018) iş hayatında ve özellikle okullarda diğer kamu kuruluşlarına göre kadın, erkek eşitliğinin daha belirgin olmasıyla açıklamıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin cinsiyete göre benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu alanyazında daha önce benzer temada gerçekleştirilen çalışmalarla örtüşmektedir. Ancak Kalkan'ın (2015) yapmış olduğu benzer bir çalışmada kadınların, erkeklerden daha yüksek düzeyde örgütsel güven duygusuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulguların bu çalışmada elde edilen bulgularla genel olarak örtüşmesinden yola çıkarak öğretmenlerin cinsiyetinin politik güven düzeyi açısından önemli bir etken olmadığı sonucuna varılabilir.

Mevcut çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin politik algısının çalıştığı kademeye göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin hizmet yılına göre

politik algısının 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler aleyhine farklılaştığı belirlenmiştir. Bu bağlamda genç öğretmenlerin politik algıların daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütte geçirdiği zaman artıkça politik algılarının azaldığı söylenebilir. Öte yandan bu çalışmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin güven düzeylerinin çalıştığı kademe ve hizmet yılına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin çalıştığı kademe ve hizmet yılının öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinde önemli bir etken olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Yine bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güvenleri arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin artması olumsuz bir duruma olan politik algılarını azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda okul ortamını olumsuz etkileyebilecek politik algıların azaltılması için öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin artırılması gerektiği vurgulanabilir. Ayrıca yöneticilerin öğretmenlerin okula, yönetime ve paydaşlara olan güvenini artıracak önlemler almasının oldukça önemli olduğu söylenebilir. Böylece okullarda olumsuzluklara neden olabilecek politik davranışların azalacağı öngörülebilir. Başka bir açıdan bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin politik algısının örgüt güvenini belirlemede anlamlı bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin politik algısının, örgüt güven düzeylerini negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Öte yandan öğretmenlerin örgüte olan güvenlerinin %23 gibi küçük bir bölümünü politik algıları açıklamıştır. Yani öğretmenlerin örgüte olan güvenlerini artırmak için politik algılarının azaltılmasının yanında başkaca önlemlerin alınmasının da oldukça önemli olduğu vurgulanabilir. Okullarda güven iklimi oluşturabilmek için başta yöneticilere ve öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Okulda güven iklimi oluşturabilmek için adalet, hoşgörü, yardımseverlik, saygı, sevgi gibi etik davranışlar sergileyerek hem meslektaşlarına, hem de öğrencilerine örnek olabilirler. Bu davranışlar okuldaki örgütsel davranışları azaltarak, örgütsel güven ortamının oluşmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Appelbaum S., & Bartolomucci Nicolas, B. E. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decisions*, 42(1), 13-40.
- Aristoteles (2013). *Politika* (F. Akderin, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.
- Ayhan, Ö., ve Gürbüz, D. D. (2014). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde adaletin rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 76-93.
- Baltaş, P. A. (2007). *Ekip çalışması ve liderlik değişimin içinden geleceğe doğru*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Boglera, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bozkurt, S., ve Doğan, A. (2013). *Güç ve politika*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cropanzano, R., Howes, J., Grandey, A., & Toth, P. (1997). The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.

- Çelik, O. T., ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine Kırgızistan'da sağlık sektöründe bir araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 143-161.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. (2014). Kamu örgütlerinde örgütsel politika: çalışanların politik davranışlara yönelik algıları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (44) , 39-63.
- Dönmez, B., Uğurlu, C. T. ve Cömert, M. (2011). Gevşek yapıli sistemler olarak ilköğretim okullarında karar verme, liderlik ve çatışma: Nitel bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1, 1-29.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler* (1. baskı). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Farabi (2004). *İdeal devlet: Medinetü'l fâzıla* (2. baskı). (A. Aslan, Çev.) Ankara: Vadi Yayınları.
- Farrell, D., & Petersen, J. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review* , 7(3), 403-412.
- Ferris, G., & Kacmar, K. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (2008). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 85-100.
- Kalkan, F. (2015). *İlköğretim okullarında mesleki öğrenme topluluğu ile bürokratik yapı ve örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kipnis, D., Schmidt, S., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440-452.
- Luhmann, N. (1980). *Trust and power*. New York: John Wiley ve Sons Inc.
- Maele, D. V., & Houtte, M. V. (2010). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 100(1), 85-100.
- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing* (9. ed.). Texas, USA: South-Western.
- Nair, S. R. (2010). *Organisational behaviour*. Mumbai: Publishing House.
- Noorderhaven, N. G. (1992). Trust and interfirm relations. *Trust And Interfirm Relations, Paper For The 1992 EAEPE Conference*. Paris/ Fransa.
- Özkurt, C. (2018). Yeni krizler çağı, çalışmanın iflasi ve prekarya. *Bayburt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(2), 111-122.
- Robbins, A. (2003). *Essentials of organizational behavior* (7. ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev.) İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* , 393-404.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Türk Dil Kurumu (TDK) (2019). Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe sözlüğü. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gtsvearama=gtsveguid=TDK.GTS.5c78cf0957e253.77661353 adresinden 03.03.2019 tarihinde erişilmiştir.
- TEDMEM (2018). *Eğitimin geleceği: 2030 projeksiyonları üzerine*. İstanbul: Tedmem.
- Topçu, N. (1960). *Marif davamız*. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Tutar, P. D. (2016). *Örgütsel davranış* (1. baskı). Sakarya: Detay Yayıncılık.
- Wech, B. A. (2002). Trust context: Effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business and Society*, 41(3), 353-360.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.