

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Examination of Secondary School Teachers' Perceptions of Organizational Trust in Terms of Various Variables

Safiye Çiğdem GÖREN*, Murat ÖZDEMİR**

Öz: Bu araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin görüşlerini cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenine göre incelemektir. Araştırmaya 2013-2014 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Ankara ili ortaokullarında görev yapmakta olan 325 öğretmen katılmıştır. Veriler ‘Örgütsel Güven Ölçeği-ÖGÖ’ ile elde edilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdeler gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra çok değişkenli istatistik tekniklerinden biri olan MANOVA ile çözümlenmiştir. Analiz sonuçları katılımcıların güven algısının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca öğretmenlerin paydaşlara güven boyutundaki algılarının cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. Bulgulara göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre paydaşlara daha fazla güvenmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin medeni durum ve kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, ortaokul, öğretmen

Abstract: The aim of this study is to investigate the teachers' perceptions of organizational trust in secondary schools according to gender, marital status and seniority variables. The study was conducted with 325 teachers working in secondary schools in Ankara, in the second term of 2013-2014 educational year. Within this scope, ‘Organizational Trust Scale-OTS’, consisting of 22 items and three dimensions, was applied to participants. The gathered data were analyzed with descriptive techniques and multivariate statistical methods like multivariate analysis of variance (MANOVA). After the analysis, it was found that teachers' organizational trust level was at a medium level. Besides, teachers' level of trust in administrator was found higher than the level of trust in colleagues and trust in stakeholders. Moreover, the views of participants on trust in stakeholders differed according to gender. Results showed that men trusted stakeholders more than women did. On the other hand, the level of teachers' perceptions of organizational trust did not differ according to their marital status and seniority.

Keywords: Organizational trust, secondary school, teacher

Giriş

İnsan ilişkilerinde önemli bir yere sahip olan güven olgusu zaman içerisinde örgütsel yaşamda da önem kazanmaya başlamıştır. Filozof ve siyasetçilerin uzun zamandır üzerinde görüş bildirdikleri güven olgusu, özellikle 1950’li yıllarda soğuk savaşın yol açtığı şüphecilik ikliminin bir sonucu olarak sosyal bilimcilerin araştırma alanlarından biri haline gelmiştir. Güven kavramı, 1960’larda gençlerin otoriteye olan şüpheli yaklaşımının artmasıyla kişisel bir özellik olarak değerlendirilmiş ve 1980’lerin başlarında Amerikan aile yapısındaki değişim ve boşanma oranlarının artmasıyla da kişiler arası ilişkilerle ilgili bir boyut kazanmıştır. 1990’lardaki teknoloji ve toplumda meydana gelen değişim, güven kavramının tekrar sosyoloji, ekonomi ve örgüt biliminin konusu haline gelmesine vesile olmuştur (Hoy ve Tschannen-Morgan, 1999). Bugün ise güven, sosyal sermayeyi oluşturma, çalışan sorumluluğunu arttırma ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını geliştirme açısından örgütlerin önemli bir unsuru haline gelmiştir. (Thomas, Zolin ve Hartman, 2009, Akt. Taşkın ve Dilek, 2010).

*Doktora öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara-Türkiye, scgoren@hotmail.com

**Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara-Türkiye, mrtozdem@gmail.com

Güven, herkes tarafından ne olduğu bilinen ancak tanımlanması zor olan, karmaşık bir kavramdır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Tanımlanması güçtür; çünkü durumlara ve ilişkilerin türüne göre farklılık gösterir. Bu yüzden zaman içerisinde güven ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Holmes ve Rempel'e (1989, Akt. Hoy ve Tschannen-Morgan, 1999) göre güven, belirsizliği azaltmanın bir yoludur ve başkalarına dair beklentilerimizin karşılanacağından emin olma durumudur. Baier (1985, 235) güveni "bir başkasının mümkün olan ama aslında beklenmeyen art niyetine karşı kabul edilmiş savunmasızlık halidir" şeklinde tanımlamıştır. Görüldüğü gibi güvene dair tanımlar farklılaşmakta ve tanımlarda genel olarak bir başkasından beklenti ve bir başkasına karşı duyulan savunmasızlık hali esas alınmaktadır.

Hoy ve Tschannen-Morgan (1999) güvenin kişisel, kişilerarası, toplumsal ya da örgütsel bağlamda olup olmadığı gözetilmeksizin çeşitli boyutları olan karmaşık bir kavram olduğunu savunmaktadır. Bu boyutlardan biri olan *risk alma istekliliği* güvenin savunmasızlık özelliğiyle ilgilidir. *İyilikseverlik*, birinin kendi iyiliğinin güvendiği kişi ya da grup tarafından korunacağından emin olması durumudur. Bir diğer güven unsuru olan *itimat*, bir amaca ulaşmak için bir başkasına duyulan beklenti düzeyidir. Güvenin oluşması için her zaman sadece iyi niyet yeterli olmayabilir. Bazı beklentilerin karşılanması için çeşitli beceriler gerekebilir. Bu beceriler güvenin *yetkinlik* boyutudur. Güvende önemli olan unsurlardan bir diğeri de doğruluk ile ilgili olan *dürüstlük*tür. Son olarak *açıklık*, bilginin saklanmaması ve kişilerarasında paylaşılma derecesiyle ilgilidir.

Güven kavramının kişisel ve kişilerarası ilişkilerde olduğu kadar örgütlerde de önemli bir yeri olduğu birçok araştırmacı tarafından savunulmaktadır (Asunakutlu, 2002; Demircan ve Ceylan, 2003; Tschannen-Moran ve Hoy, 1998; Tschannen-Moran, 2001). Tüzün'e (2007) göre örgüt içi ilişkiler zaman içerisinde rekabet, devamlılığı sağlama ve bunu koruma çabalarıyla, örgüt içinde, hiyerarşik olan yapıdan örgütsel ortaklıklara, işbirliklerine ve çeşitli birleşme yapılarına doğru şekil değiştirmiştir. Bu ilişki ağlarındaki değişim ve çeşitlilik örgütlerde güven unsurunu ön plana çıkarmıştır. Örgütlerde bireylerin kendilerine, yöneticiye ve diğer paydaşlara olan güveni örgütün verimi ve etkililiği açısından önemli görülmektedir (Asunakutlu, 2002). Örgütsel güven bireyin; örgütün desteğine, liderin doğru sözlülüğüne ve sözünde duracağına olan inancıdır. Bu bağlamda güven yatay ve dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturur (Mishra ve Morrissey, 1990, Akt. Demircan ve Ceylan, 2003).

Güven, iyi işleyen bir örgütün vazgeçilmez bir parçasıdır (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Güven aynı zamanda, örgütlerin etkililiği bakımından da önemli ve kritik bir unsurdur (Vineburgh, 2010). Baier'e (1985) göre örgütlerde üretken ilişkiler geliştirebilmek için etkili iletişim ve işbirliği gereklidir. Bu da ancak güven duygusunun örgütte hâkim olmasıyla gerçekleşebilir. Ayrıca güven seviyesi yüksek olan örgütlerde çalışanların kendilerini daha rahat hissettikleri ve enerjilerinin çoğunu kendilerini korumaktan ziyade örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye harcadıkları görülmektedir (Tschannen-Moran, 2001). Bununla birlikte güven, çalışanların emeklerinin kendilerine bazı faydalar sağlayacağından emin olması açısından da gereklidir (Siegall ve Worth, 2001). Ayrıca, güven örgütlerde bilgi paylaşımını artırır, çıkarıcı davranışları azaltır ve örgüt içindeki bölünmeleri engeller (Lewicki ve Bunker, 1996, Akt. Tüzün, 2007). Diğer yandan güven bireylerin işlerine odaklanmasına yardımcı olarak daha etkili bir şekilde çalışmalarını ve öğrenmelerini sağlamaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998).

Güvenin örgütsel yaşamda gözlenen bu gibi olumlu yönlerine karşın, güvensizlik ise örgütlerin etkililiğine zarar verir. Örgütlerde kişi güvenmediği başka bir kişiyle, özellikle de üstleriyle iletişim kurarken kendisini korumak amacıyla samimi olmayan davranışlar sergilemek zorunda kalabilir (Tschannen-Moran, 2001). Güven düzeyi düşük olan örgütlerde iletişimde yaşanan sıkıntılar tam bilgiye ulaşmayı engellemekte, açık ve dürüst bir paylaşım sağlanamamaktadır. Bu da karar alma sürecini etkilemekte ve kararları niteliksizleştirmektedir (Asunakutlu, 2002).

Tüm örgüt türlerinde olduğu gibi, kişilerarası ilişkilerin yoğun olduğu eğitim örgütlerinde de güven önemli bir unsur haline gelmektedir. Son zamanlarda çeşitli paydaşların okul yönetiminde aktif rol oynadığı yönetim kavramının okullara girmesiyle birlikte okul ve çevresindeki ilişkilerin önem kazandığı söylenebilir. Arslan'ın da (2009) belirttiği gibi sosyal ve

açık bir sistem olan okulun başarısı için güven stratejik bir öneme sahiptir. Dolayısı ile okul ve çevresinde güven göz ardı edilmemesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Okullarda rol ilişkileri öğretmenlerle öğretmenler, öğretmenlerle müdür, öğretmenlerle veliler ve tüm paydaşlarla müdür arasında görülür. Bu ilişki içindeki her grubun kendi rolünün gereklilikleri vardır ve diğer gruplara dair beklentilere sahiptirler. Bir okulun etkili işleyebilmesi için, bu gruplar arasındaki beklenti ilişkilerinde uzlaşma sağlanması gerekir. (Bryk ve Schneider, 2003, Akt. Brewster ve Railsback, 2003).

İlgili alanyazın okul çalışanları arasında güven duygusunun hakim olmasının yararlı sonuçlar doğurduğu fikrini vurgulamaktadır (Antonio ve Gamage, 2007). Siegall ve Worth (2001) yönetime duyulan güven arttıkça okul üyelerinin veriminin arttığını belirtmiştir. Hargreaves (2001) ise sosyal sermaye yönünden zengin olan okullarda paydaşlar arasında güçlü bağ ve işbirlikçi ilişkiler kurmanın daha kolay olduğunu savunmaktadır (Akt. Antonio ve Gamage, 2007). Aynı zamanda güvenin okullarda kişiler arası ilişkilerde olduğu kadar öğrenci başarısı üzerinde de etkili olduğu ve akademik başarıyı artırdığı sonucuna ulaşan çalışmalar da vardır (Goddard, Tschannen-Moran, ve Hoy, 2001). Aksine okuldaki güvensizlik ortamı beraberinde başarısızlık getiren çatışmalara sebep olabilmektedir. Brewster ve Railsback (2003) okuldaki güvensizliğin sebeplerini karar mekanizmasının tepeden aşağıya doğru işlemesi, yetersiz iletişim, okul gelişiminin desteklenmemesi, yetersiz okul bütçesi, yetersiz öğretmen veya müdürlerin değiştirilmemesi, okul müdürü ve öğretmenlerin sık değiştirilmesi ve öğretmen izolasyonu olarak belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi okullarda güven vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Bu sebeple güven, yurt içi ve yurt dışında yapılan çeşitli çalışmalara konu olmuştur (Arslan, 2009; Baş ve Şentürk, 2011; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Brewster ve Railsback, 2003; Cerit, 2009; Çağlar, 2011; Ercan, 2006; Erden ve Erden, 2009; Goddard vd., 2001; Hoy ve Tschannen-Morgan, 1999; Kursunoğlu, 2009; Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Özer vd., 2006; Polat ve Ceep, 2008). Alanyazın taramasında örgütsel güven ile ilgili araştırmaların ilköğretim ve lise kademesinde görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlı olduğu görülmektedir. 2012-2013 eğitim ve öğretim yılında uygulamaya başlanılan 4+4+4 sistemi ilköğretim ve ortaokulun birbirinden ayrılmasını gerektirmiştir. Bu durumda, ortaokulların farklı okul binalarında eğitim ve öğretime devam etmeleri hedeflenmiştir. Ancak fiziki şartların uygun olmadığı durumlarda, ilköğretim ve ortaokul ya da ortaokul ve lise kademelerinin birlikte aynı binada eğitim ve öğretime devam etmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla, okul sisteminde meydana gelen değişimle birlikte ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarda nasıl bir güven algısı içerisinde olduklarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında daha önce gerçekleştirilmiş olan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmanın amacı örgütsel güvenin ortaokullardaki görünümünü incelemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?

Yöntem

Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarını inceleyen bu araştırma, tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada toplanan veriler nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Ankara ili resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre çalışmanın evreninde 543 resmi ortaokul ve 15.348 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi için 377 olarak hesaplanmıştır. 400 öğretmene uygulanan ölçeklerden 325'i geri dönmüştür. Katılımcı öğretmenler 21-60 yaş aralığında olup, yaş ortalamaları 35,68'dir. Katılımcıların 226'sı kadın (%69,5), 99'u erkektir (%30,5). Katılımcıların 242'si evli (%74,5), 83'ü bekârdır (%25,5). Bunun yanında katılımcı

öğretmenlerin 77'si 1-5 yıl (%23,7), 69'u 6-10 yıl (%21,2), 73'ü 11-15 yıl (%22,5), 57'si 16-20 yıl (%17,5) ve 49'u 21 yıl ve üzeri (%15,1) mesleki kıdeme sahiptir.

Veri toplama aracı

Araştırma verileri Yılmaz (2006) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)” ile toplanmıştır. Ölçek 22 maddeden ve “*Yöneticiye Güven, Meslektaşlara Güven, Paydaşlara Güven*” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. ÖGÖ, “*hiçbir zaman*” ile “*her zaman*” arasında seçeneklerden oluşan 5’li Likert formundadır. ÖGÖ’de yer alan maddeler arasında “*Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım*”, “*Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar*” ve “*Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır*” gibi maddeler bulunmaktadır. Yılmaz (2006) ÖG’nün Cronbach Alfa değerlerini yöneticiye güven için .89; meslektaşlara güven için .87; paydaşlara güven için .82; ve ölçeğin bütünü için .92 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ÖGÖ’nin geçerliği ve güvenilirliği araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde tekrar incelenmiştir. Geçerlik çalışmaları amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri şu şekildedir; [$\chi^2=706,87$; Sd=206; $\chi^2/Sd=3,43$; AGFI = .80; GFI = .83; NFI = .96; CFI = .97; IFI = .97; RMR = .05; RMSEA = .09]. Mevcut çalışmada elde edilen uyum iyiliği sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ÖGÖ’nün üç boyutlu yapısının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ÖGÖ’nün Cronbach Alfa değerinin .92 ve alt boyutların Cronbach Alfa değerinin “yöneticiye güven” boyutunda .73, “meslektaşlara güven” boyutunda .91 ve “paydaşlara güven” boyutunda .91 olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ÖGÖ’nün bu çalışma kapsamında geçerli ve güvenilir olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır.

İşlemler ve verilerin analizi

Veri toplama araçları okul müdürlerinin izni alınmak sureti ile ders bitimlerinde araştırmacılar tarafından öğretmenlere bizzat uygulanmıştır. Araştırma verileri 2014 yılının Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında toplanmıştır. 325 öğretmen çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Veri toplama aracının doldurulması yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Araştırmanın birinci sorusuna yanıt aramak amacıyla ÖGÖ’nün alt boyutlarına ilişkin katılımcı puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış; böylece alt boyutlara ilişkin katılımcı görüşlerinin hangi düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın ikinci sorusuna yanıt aramak amacıyla ise çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. MANOVA’nın sayıtlarından varyans-kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek amacıyla yapılan Box’ın M testinde bağımlı değişkenler arasındaki varyans ve kovaryansların, faktörlerin her düzeyi için aynı olduğu belirlenmiştir ($F[1.231]=129.689$; $p = ,07$). Araştırmada cinsiyet, medeni durum ve kıdem bağımsız değişkenlerinin birden fazla bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Bulgular doğrultusunda, birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek amacıyla, bağımsız değişkenlerden düzeyi üçten fazla olan ‘kıdem’ değişkeni için, bir Post Hoc testi olan Bonferroni testi uygulanmış, ancak iki düzeyden oluşan (kız-erkek) cinsiyet ve (evli-bekar) medeni durum değişkenleri için grup ortalamalarına bakılarak yorum yapılmıştır. Bu ortalamalar yorumlanırken 1.00-1.80 arası olan değerler “hiçbir zaman, 1.81-2.60 arası değerler “çok nadir”, 2.61-3.40 arası değerler “bazen”, 3.41-4.20 arası değerler “çoğunlukla” ve 4.21-5.00 arası değerler “her zaman” şeklinde değerlendirilmiştir. Sonuçların yorumlanmasında $p < .05$ anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 20 programında analiz edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin yanıt bulabilmek amacıyla, katılımcıların ÖGÖ’nün alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine dayalı olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt-Boyutlarına Göre Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum ve Kıdem Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

		Yöneticiye Güven		Meslektaşlara Güven		Paydaşlara Güven		ÖG Tümü	
		\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss
Cinsiyet	Kadın	3.81	.62	3.69	.73	3.18	.81	3.57	.58
	Erkek	3.87	.53	3.76	.67	3.44	.77	3.69	.56
Medeni Durum	Evli	3.82	.59	3.71	.69	3.27	.78	3.61	.56
	Bekar	3.84	.60	3.71	.77	3.24	.88	3.60	.62
Kıdem	1-5 Yıl	3.87	.51	3.75	.71	3.13	.79	3.59	.52
	6-10 Yıl	3.86	.68	3.63	.68	3.14	.77	3.55	.60
	11-15 Yıl	3.78	.65	3.67	.77	3.17	.84	3.55	.63
	16-20 Yıl	3.85	.55	3.80	.76	3.56	.83	3.74	.59
	21 Yıl ve üzeri	3.73	.55	3.74	.57	3.41	.68	3.63	.51
Genl Ort.		3.82	.59	3.71	.71	3.26	.80	3.60	.58

Tablo 1’de de görülebileceği gibi öğretmenlerin genel örgütsel güven algılarının ortalaması $\bar{x}=3.60$, yöneticiye güven algılarının ortalaması $\bar{x}=3.82$, meslektaşlara güven algılarının ortalaması $\bar{x}=3.71$ ve paydaşlara güven algılarının ortalaması $\bar{x}=3.26$ olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algıları orta düzeydedir. Örgütsel güven alt boyutları göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin yöneticiye güvenlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

ÖGÖ’nün alt boyutlarına ilişkin katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığı (3X3) MANOVA ile sınanmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve kıdemlerine göre ÖGÖ’nün üç alt boyutuna ilişkin puanlarının çok yönlü varyans analizi (MANOVA) sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet, Medeni Durum ve Kıdem Değişkenlerine Göre Katılımcıların ÖGÖ’nün Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

Etki	λ	F	Denece (sd)	Hata (sd)	p
Kesişim	0.43	2273.280	3.000	304.000	.000
Cinsiyet	.966	3.539	3.000	304.000	.015*
Medeni Durum	.993	.713	3.000	304.000	.545
Kıdem	.934	1.753	12.000	804.600	.052
Cinsiyet*Medeni Durum	.976	2.462	3.000	304.000	.063
Cinsiyet*Kıdem	.972	.728	12.000	804.600	.725
Medeni Durum*Kıdem	.974	.663	12.000	804.600	.788
Cinsiyet*Medeni Durum*Kıdem	.952	1.669	9.000	908.000	.093

* $p < .05$

Tablo 2’de görüldüğü gibi ÖGÖ’nün üç alt boyut puanları üzerinde yapılan MANOVA sonuçları, cinsiyet [Wilks Lambda (λ) = .966; $F= 3.539$, $p < .05$] değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda, anlamlı farkın paydaşlara güven alt boyutunda ortaya çıktığı görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 3.44$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x} = 3.18$) paydaşlara güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, medeni durum [Wilks Lambda (λ) = .993; $F = .713$, $p > .05$] ve kıdem [Wilks Lambda (λ) = .934; $F= 1.753$, $p > .05$] değişkenlerinin ÖGÖ’nün her üç alt boyutunda da anlamlı fark göstermediği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle katılımcıların örgütsel güvene ilişkin görüşleri medeni durum ve kıdem değişkenleri bakımından benzerdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algılarının incelendiği bu araştırmada katılımcıların örgütsel güven ve alt boyutlarına dair algılarının cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Ardından katılımcıların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla çalışma, Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapmakta olan 325 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler ‘Örgütsel Güven Ölçeği’ ile elde edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdelik değer gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra çok değişkenli istatistik tekniklerinden biri olan MANOVA kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel güven algılarının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç benzer araştırmaların sonuçları ile uyumludur. Memduhoğlu ve Zengin (2011) ve Özer ve diğerleri de (2006) çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin güven düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutlarına ilişkin algıları da benzer şekilde orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin genel olarak güven algılarının yüksek olmasının etkililiklerini ve dolayısıyla okul başarısını artırdığı savunulmaktadır (Hoy ve Tschannen-Morgan, 1999). Bu durumda, önceki çalışmalar ve mevcut çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin güven algılarının yeterli seviyede olmadığını göstermektedir. Örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin yöneticiye güvenlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Arslan (2009) ve Bökeoğlu ve Yılmaz’ın (2008) çalışmaları da bu sonucu desteklemektedir. Cerit (2009) ise öğretmenlerin güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, öğretmenlerin müdüre güvenlerinin, müdürle işbirliği yapma düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında, alanyazında müdürlerin liderlik stilleri ile güven arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da yer almaktadır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Teyfur, Baytekin ve Yalçınkaya, 2013; Uzun, 2011). İlgili çalışmalarda da görüldüğü gibi okuldaki güven ortamı ve müdür davranışları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Bunun yanında, öğretmenlerin müdürlerine güvenlerinin yüksek olmasının meslektaşlarına ve diğer paydaşlara olan güvenini de olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. (Hoy ve Tschannen-Morgan, 1999). Bu bağlamda, öğretmenlerin yöneticiye güvenlerinin meslektaşlarına ve paydaşlara olan güvenlerine göre daha yüksek olmasının, okuldaki genel güven ortamının sağlanmasını kolaylaştıracağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar öğretmenlerin paydaşlara güven alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre, erkek öğretmenler paydaşlara kadın öğretmenlere göre daha fazla güvenmektedir. Benzer şekilde, Çağlar (2011) okullarda öğretmenlerin örgütsel güven ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışmada katılımcıların öğrenci ve velilere güven boyutunda, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna varmıştır. Aynı şekilde, Ercan (2006) ve Polat ve Ceep (2008) de çalışmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Bu konuda farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da vardır. Erden ve Erden (2009), Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) ve Kursunoğlu (2009) ilköğretim okullarında uyguladıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediğini belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin güven algılarının yüksek oluşunun sebebi yetiştirilme şekillerinden kaynaklanıyor olabilir. Toplumumuzda hâkim olan ataerkil yapının, erkeklerin kadınlara göre daha serbest bir ortamda yetiştirilmesine ve sosyal ilişkilerde daha rahat olmalarına olanak sağladığı söylenebilir. Kadınlar ise aksine sosyal yaşamlarında aynı rahatlığı gösterememektedir. Bu toplumsal cinsiyet ayrımının kadınların güven algılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Araştırma sonuçları ayrıca katılımcıların örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum

ve kıdeme göre farklılaşmadığını göstermiştir. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) ve Çağlar (2011) da çalışmalarında benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının kıdeme göre farklılık gösterdiğini savunan çalışmalar da vardır (Baş ve Şentürk, 2011; Çağlar, 2011; Kursunoğlu, 2009).

Çalışma sonuçları ortaokullarda öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlarına ve paydaşlara güveninin orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Oysa ki okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için paydaşlar arasındaki güven düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Bunun için, okul müdürlerine etkili iletişim ve işbirliğinin sağlandığı bir okul kültürü geliştirmeleri önerilebilir. Okul müdürleri güven ortamını sağlamaya yönelik bu yolda ortaya çıkabilecek engelleri ortadan kaldırmalıdır. Bu çalışmanın sonuçları araştırmanın çalışma grubu ile sınırlıdır. Örgütsel güven konusunun farklı eğitim kademelerinde ve farklı değişkenlerle incelenmesinin alana katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca tarama modelinde, nicel olarak yürütülen bu çalışma nitel olarak da uygulanabilir. Bunun yanında, okullarda güven ortamının sağlanmasında müdürlerin önemli rolü olduğu göz önünde bulundurulduğunda, güven konusunun başka çalışmalarda liderlik türleriyle ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.

Kaynaklar

- Antonio, D. M. S., & Gamage, D. T. (2007). Building trust among educational stakeholders through participatory school administration, leadership and management. *Management & Administration Society*, 21 (1), 15–22.
- Arslan, M. M. (2009). Perceptions of technical and industrial vocational high school teachers about organizational trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5 (2), 274-288.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Baier, A. (1985). Trust and antitrust. *Ethics*, 96 (2), 231-60.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 29-62.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Brewster, C., & Railsback, J. (2003). *Building trusting relationships for school improvement: Implications for principals and teachers*. Portland, OR: NWREL.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37 (165), 137-152.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 637-657.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 141-150.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739–756.
- Erden, A. ve Erden, H. (2009). Predicting organizational trust level of school managers and teachers at elementary schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2180–2190.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M., & Hoy, M. W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102 (1), 3-17.
- Holmes, J. G., & Rempel, J. K. (1989). Trust in close relationships. In C. Hendrick (Ed.), *Close Relationships*, 187-220. Newbury Park: Sage.

- Hoy, W. K., & Tschannen-Morgan, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9 (3), 184-208.
- Kursunoğlu, A. (2009). An investigation of organizational trust level of teachers according to some variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 915-920.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 211-217.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: the role of trust, Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Der), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-139, Sage Publications, London.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships, a survey of west michigan managers. *Public Pers. Manage.* 19 (4), 443-463.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7 (1), 103-124.
- Polat, S. ve Ceep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Siegall, M., & Worth, C. (2001). The impacts of trust and control on faculty reactions to merit pay. *Personnel Review*, 30 (6), 646-656.
- Teyfur, M., Baytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 1309-8039.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in schools: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 334-352.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-331.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13, 93-118.
- Uzun, O. (2011). *Liderlik stilleri ile örgütsel güven ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vineburgh, J. H. (2010). *A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs. Unpublished Doctoral thesis's*, University of Iowa.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.

Extended Abstract

Introduction

Trust has become an important issue in interpersonal relations as well as in organizations. The meaning of trust is known by everybody, however it is hard to be defined. It changes according to the type of relations. Holmes and Rempel (1989) defined trust as reducing uncertainty and being sure that our expectations from others would be met. It is considered that trusting in administrator and stakeholders in an organization affects the efficiency and effectiveness of it. As in all organizations, trust has become an important element of schools, too. Several studies emphasize that the more the stakeholders trust each other, the more efficient schools become. Moreover, there are studies which have found that trust increases the academic success of students. Considering the importance of trust in schools, several studies have been carried out on the issue. In the national literature, it can be seen that organizational trust has been investigated in primary and high schools. However, the change in the structure of school system in the education year of 2012-2013 separated off secondary schools from primary schools. Therefore, the need to investigate secondary school teachers' perceptions of organizational trust has arisen. The aim of this study is to investigate the teachers' perceptions of organizational

trust in secondary schools according to gender, marital status and seniority variables. In this context, it was aimed to find answers to following questions; (1) What are secondary school teachers' perceptions of organizational trust?; (2) Is there any difference between primary school teachers' perceptions of organizational trust in secondary schools according to gender, marital status and seniority?

Method

The study was designed as a survey study. The collected data of the study was analyzed with quantitative method. The study was conducted with voluntary participation of 325 teachers working in secondary schools in the center of Ankara. 69,5% of the participants were female and 30,5% of them were male. Besides, 74,5% of the participants were married and 25,5% of them were single. 77 (23,7%) of the participants had 1-5 years, 69 (21,2%) of them had 6-10 years, 73 (22,5%) of them had 11-15 years, 57 (17,5%) of them had 16-20 years and 49 (15,1%) of them had 21 and more years of professional experience. The participants' mean of age was 35,68. In the present study, 'Organizational Trust Scale-OTS', originally developed by Yılmaz (2006), was used to collect data. OTS is an instrument that covers 22 items and three dimensions called 'trust in administrator', 'trust in colleague' and 'trust in stakeholders'. The collected data was analyzed via descriptive techniques such as mean, standard deviation and percentage and multivariate statistical methods like multivariate analysis of variance (MANOVA). SPSS 20 and LISREL 8.8 programs were used in the process of analyzing the data. The value of '0.05' was chosen as significance level.

Result and Discussion

In the current study, firstly teachers' perceptions of organizational trust were investigated. The results of the study showed that teachers' organizational trust level was at a medium level ($M = 3.60$, $SD = .58$). Besides, teachers' level of trust in administrator was found higher than the level of trust in colleagues and trust in stakeholders. Moreover, the views of participants on trust in stakeholders differed according to gender. Results showed that men trusted stakeholders more than women did. On the other hand, the level of teachers' perceptions of organizational trust did not differ according to their marital status and seniority.

The results of the study showed that teachers' perceptions of organizational trust are insufficient for an efficient school. Hence, it can be suggested that school administrators create a moderate climate in school that ensure effective communication and cooperation among teachers. It is also determined in the study that participants' perception of their trust in administrator is higher than their trust in colleagues and in stakeholders. This result is remarkable because it is claimed in several studies that trust in administrator in a school makes it easy for teachers to trust in other stakeholders. Besides, participants' trust in stakeholder level differs according to their gender. The reason of higher trust level of men can be the social gender inequality in community. Men feel themselves more relaxed in interpersonal relations. However, women do not feel the same, as they are grown in a strict way. It is suggested that this study to be repeated with larger samples in educational organizations. Moreover, conducting similar studies at different levels of education can contribute to the literature. Based on the previous and present study, it is concluded that administrators are very important for a trustful organizational climate. Therefore, it can be useful to carry out similar studies investigating the relation between organizational trust and leadership. Moreover, repeating studies on organizational trust not only in quantitative but also in qualitative designs can contribute to the literature.