

Okul Yönetiminde Evrensel Değer Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi

Cemal KARABULUT¹

Nevzat GEZER²

Feremez İREL³

Enver AKIN⁴

¹Eğitimci, karabulutcemall72@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7533-4089

²Eğitimci, nevzatgezer72@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7237-7841

³Eğitimci, feremezirelbtmn@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0330-4259

⁴Eğitimci, enakin72@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1025-1677

Özet: Bu araştırma; okul yönetiminde evrensel değer uygulamalarının örgütsel güven üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Batman'da görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 240 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, okul yönetiminde evrensel değerler ölçeği ve örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güvenin belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılırken, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon ve çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin evrensel değerleri okul yönetiminde uygulama düzeylerinin ve örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değer uygulamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; pozitif, doğrusal ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Evrensel değer uygulamaları alt boyutları incelendiğinde iş disiplininin örgütsel güveni etkilemediği, insan ilişkileri ve sosyal sorumluluk evrensel değerlerin uygulanmasının örgütsel güveni arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, evrensel değerler, örgütsel güven

The Effect of Universal Value Practices on Organizational Trust in School Management

Abstract: This research; This study was conducted to determine the effect of universal value practices in school management on organizational trust. The research was carried out in relational screening model. The research was carried out on 240 teachers working in Batman and determined by convenience sampling method. As a data collection tool in the research; personal information form, universal values scale in school management and organizational trust scale were used. Evaluation of the data obtained from the questionnaires was done in computer environment. While examining the descriptive characteristics of the participants, average standard deviation statistics were used to determine the frequency and percentage, universal value applications and organizational trust, while correlation and multiple regression analysis were used to examine the relationships between the variables. In the study, it is understood that school administrators' application levels of universal values in school management and organizational trust levels are high. When the relationship between school administrators' universal values practices in school management and organizational trust levels is examined; it has been determined that there is a positive, linear and strong relationship. When the sub-dimensions of universal value practices were examined, it was concluded that work discipline did not affect organizational trust, and the application of universal values of human relations and social responsibility increased organizational trust.

Key Words: School management, universal values, organizational trust

1. GİRİŞ

Değişen ve gelişen bir dünyadan etkilenen toplumların değişim ve gelişimden en üst düzeyde faydalanabilmeleri için belli değerleri korumaları ve muhafaza etmeleri gerekmektedir. Son yüzyılda bilginin yanı sıra toplumun kültürel yapısı ve değerleri de farklı anlamlar kazanmıştır. Çünkü toplumun en küçük yapısı olan aile ile başlayan süreç okul ortamında da devam etmektedir (Aydın, 2011). Dolayısıyla okullarda etkili öğrenme ortamlarının sağlanabilmesinin okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki ilişkiye bağlı olduğu yanlış değildir.

Tüm sistemler gibi eğitim sistemi de toplumun ve bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için ortak amaçlara sahip bir organizasyondur ve örgüt yönetimindeki tüm gelişmeler eğitim yönetimine de yansımaktadır (Aslanargun ve Bozkurt, 2012). Eğitim yönetimi aynı zamanda erken klasik yönetim yöntemlerinin, geç neoklasik yönetim yöntemlerinin ve modern yönetim yöntemlerinin evrimini de deneyimlemiştir (Çetin, 2019). Son zamanlarda önem kazanan kişilerarası yaklaşım, okul yöneticilerinin rolüne farklı bir bakış açısı getirerek ve otoriter gözetim yerine etkileme

yollarını vurgulayarak eğitim yönetimini de etkilemiştir (Dilmaç, 2002). Okul yöneticilerini bu aşamada etkileme yollarını anlayarak, insan çıktısı olan eğitim örgütlerinde etkili olmaları ve amaçlarına ulaşmaları daha olasıdır. Bir örgüt olarak okulda, örgütsel amaçlara ulaşmada ve yönetsel süreçlerin sağlıklı yürütülmesinde öğretmen mükemmelliği, okul yöneticilerinin öğretmenlerin okuldaki çalışmalarını etkileme becerisi ile sağlanabilir (Yazıcı, 2013; Memduhoğlu ve Meriç, 2014).

Tüm bunlardan dolayı öğretmenlerin kurumlarındaki yöneticilerin yönetim anlayışlarında hakim olan değerleri dikkate almalarının yanı sıra örgütlere duyulan güvenin de bu değerler üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Güngör, 2010). Çünkü güven, başarı ve mutluluğun temel koşullarından biri iken, okullarda başarı, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişkiler kurulması ve daha iyi eğitim ortamları oluşturulması önemli görülmektedir (Yıldırım, 2011).

Toplumun, kültürün, ekonominin ve teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte bilgi toplumuna uyum sağlamak, değerlerde büyük değişimlere uğramıştır. Toplumsal değişimin önemli faktörlerinden biri olan değerler, hem bireylerin hem de örgütlerin davranışlarında önemli görülmekte ve bu önem giderek artmaktadır (Yapıcı, 2012). Bu nedenle bilgi toplumunun yükselen değerlerinin toplumsal ve bireysel bazda araştırılması önemlidir.

Değer olgusu, gelişen ve değişen dünyada sosyal statü arayan bireyleri yakından ilgilendiren bir konudur. Toplumsal ve ekonomik gelişmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal düzenlemelerin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi, bireylerin sahip olduğu ve sahip olacağı değerlerin bu düzenlemelerle uyumu ile yakından ilgilidir (Kuşdil ve Çiğdem, 2000). Evrensel değerler ilk çağlara kadar uzanan bir geçmişe sahiptir. Bu değerler günümüz modern toplumunda önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle evrensel değerler bir anlamda demokrasinin altyapısını oluşturan ayaklar olarak ifade edilebilir.

Eğitim alanında, bu gelişmenin etkileri, daha önce eğitim politikası formülasyonu ve uygulamasında, örgütsel araştırma, program değerlendirme ve müfredat teorisinde ihmal edilmiş olan insan unsuru ve insan doğasının ahlaki niteliklerindeki eğilimleri içerir (Schwepker, 2001). Ancak teorik olarak ifade edilen bu dönüşümün uygulayıcılar tarafından anlaşıldığını söylemek güçtür. Eğitim yöneticileri kişisel ve okul hedefleri kadar sosyal sorumluluklarını da göz önünde bulundurmalıdır.

Evrensel değerlerin küresel gelişimi, farklılıkları kabul eden ve olaylara farklı açılardan bakan vatandaşlar üretir. Değerler, kişisel inanç ve tutumları yöneten yapılar olarak kabul edilir. Öte yandan, normlar farklı durumlarda olumlu ve olumsuz davranışlar sergiler (Turan ve Ulusoy, 2016). Evrensel değerler, bireylerin ve toplumların genel olarak kabul ettiği, her yerde geçerli sayılabilecek değerlerdir. Örgütlerde evrensel değerlerin uygulanması, örgütün güvenilirliğini ve saygınlığını artırabilir. Örgütler, evrensel değerleri benimseyerek, çalışanlarının ve iş ortaklarının güvenini kazanabilirler. Ayrıca, evrensel değerlerin uygulanması, örgütlerin sosyal sorumluluk ve etik ilkelerine uygun bir şekilde hareket etmelerine yardımcı olur (Schwartz, 2013: 41).

İlk başlarda kişisel ve sosyal etkileşimler sınırlıyken, zaman içinde teknolojinin gelişmesiyle etkileşimler hızlanmaya başladı. Bu hızlı değişim insanların değer algısını da büyük ölçüde etkilemiştir. Bilim ve teknolojinin hızlı gelişimi, modern insan yaşamının birçok olgusunu da değiştirmiştir (Başaran, 2000). Bu değişimin başlangıcı, insan hayatını tamamen kucaklayan bir değerler değişimidir. Modernleşme süreci; genel olarak ekonomide kapitalizme ve endüstriyel gelişmeye, siyasal ulus-devlet ve liberal demokrasiye, toplumsal farklılaşmaya, alan uzmanlaşmasına ve işbölümüne, kültürde bireyselleşmeye ve sekülerleşmeye dayalı bir değerler sistemine doğru hareketi ortaya koymaktadır (Şeker ve Bulduklu, 2017:184).

Okulun örgüt yapısı, çevre ve aile kadar öğrenci, öğretmen ve idareciyi de içine alan bir yapı olan eğitim kuramı çalışmasının son uygulama alanıdır. Okul yöneticileri, okullarının, ailelerinin ve çevrelerinin kurum kültürünü yansıtan etkinlikler geliştirmeli ve bir paydaş olarak çevrenin aktif katılımını teşvik etmelidir (Karcioğlu, 2001; Karip ve Köksal, 1999; Demircan ve Ceylan, 2003: 140). Bu beklentinin karşılanmasında en önemli konulardan biri güvendir. Çünkü bir okul için örgüt olarak ifade edilebilecek en önemli duygulardan biri güvendir.

Literatür incelendiğinde örgütsel güven kavramının birçok farklı tanımına rastlanmaktadır. Örgütsel güven bir örgütteki bireyler arasındaki ilişkilerde ve etkileşimlerde birbirlerine karşı açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi olma ve bunların altında yatan amaçları, normları ve değerleri anlama isteğidir (Gilbert ve Thomas, 1998; Tan ve Tan, 2000). Araştırmalar, bir okula güven yüksek olduğunda, öğretmenlerin profesyonel yaklaşımlarını, derslerinde kullandıkları etkili materyalleri ve dersle ilgili belgeleri paylaşmaya da istekli olduklarını göstermektedir (Töremen, 2002: 562; Kochanek, 2005). Aynı şekilde, karar vermede katılımı temel alan okul

merkezli yönetim yaklaşımları gibi yeni yönetim biçimleri ve ailelerin okul yönetimine katılımını güçlendirerek öğretmenlerin okula olan güveninin artması (Turan, 2002: 21; Yılmaz, 2009).

Okul yönetiminin etkinliğini artırmak ve öğretmenlerin hizmet verdikleri kurumlarda daha etkin çalışmalarını sağlamak için okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. Bu çalışma, okul yöneticilerinin evrensel değerleri okul yönetiminde uygulamaları ile öğretmen örgütlerine duydukları güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır" (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Batman'da bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 240 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler cinsiyete göre 160'ı (%66,7) kadın, 80'i (%33,3) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 87'si (%36,2) 21-30 arası, 119'u (%49,6) 31-40 arası, 34'ü (%14,2) 41-50 arası olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 160'ı (%66,7) 1-3 yıl, 37'si (%15,4) 4-6 yıl, 26'sı (%10,8) 7-10 yıl, 17'si (%7,1) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda görev yapan öğretmen sayısına göre 48'i (%20,0) 25'den az, 144'ü (%60,0) 26-50 arası, 48'i (%20,0) 51-75 arası olarak dağılmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; "Kişisel Bilgi Formu", "Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği

Öğretmenlerin okul yönetiminde evrensel değerlerini belirlemek amacıyla Sağır, (2014) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlilik testleri yapılmış "Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği" kullanılmıştır. Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği; "İnsan İlişkileri", "İş Disiplini" ve "Sosyal Sorumluluk" olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların giderek artması, öğretmenlerin okul yönetiminde evrensel değerlere ilişkin tutumlarının yükselmesinin işareti olarak değerlendirilmektedir.

2.3.2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek ilk olarak; Daboval, Cornish ve Swindle ve Gaster(1994) tarafından geliştirilen daha sonra Türkçe'ye Kamer (2001)'in uyarladığı örgütsel güven ölçeğinin okullara yönelik tekrar uyarlanması ile Yılmaz (2005) tarafından ortaya çıkmıştır. Ölçek duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güvenin belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılırken, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon ve çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin algıladığı evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güvene yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güven puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
İnsan ilişkileri	240	3,448	0,775	1,430	5,000	0,839
İş Disiplini	240	3,526	0,727	1,560	5,000	0,877
Sosyal Sorumluluk	240	3,715	0,720	1,780	5,000	0,845
Evrensel Değer Uygulamaları	240	3,611	0,689	1,660	5,000	0,869
Duyarlılık	240	3,979	1,146	1,000	5,000	0,889
Yöneticiye Güven	240	4,199	1,025	1,140	5,000	0,857
Yeniliğe Açıklık	240	4,180	1,047	1,000	5,000	0,862
İletişim	240	4,337	0,915	1,000	5,000	0,887
Örgütsel Güven Genel	240	4,210	0,935	1,240	5,000	0,899

Öğretmenlerin “insan ilişkileri” ortalaması yüksek 3,448±0,775 (Min=1.43; Maks=5), “iş disiplini” ortalaması yüksek 3,526±0,727 (Min=1.56; Maks=5), “sosyal sorumluluk” ortalaması yüksek 3,715±0,720 (Min=1.78; Maks=5), “Evrensel Değer Uygulamaları” ortalaması yüksek 3,611±0,689 (Min=1.66; Maks=5), “duyarlılık” ortalaması yüksek 3,979±1,146 (Min=1; Maks=5), “yöneticiye güven” ortalaması 4,199±1,025 (Min=1.14; Maks=5), “yeniliğe açıklık” ortalaması yüksek 4,180±1,047 (Min=1; Maks=5), “iletişim” ortalaması çok yüksek

4,337±0,915 (Min=1; Maks=5), “örgütsel güven genel” ortalaması çok yüksek 4,210±0,935 (Min=1.24; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güvene düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Evrensel değer uygulamaları ve örgütsel güven puanları arasında korelasyon analizi

		İnsan İlişkileri	İş Disiplini	Sosyal Sorumluluk	Evrensel Değer Uygulamaları
Duyarlılık	r	0,601**	0,556**	0,600**	0,635**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Yöneticiye Güven	r	0,560**	0,507**	0,562**	0,597**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Yeniliğe Açıklık	r	0,547**	0,513**	0,530**	0,578**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
İletişim	r	0,503**	0,519**	0,490**	0,543**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Örgütsel Güven Genel	r	0,589**	0,562**	0,581**	0,628**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

İnsan ilişkileri, iş disiplini, sosyal sorumluluk, evrensel değer uygulamaları, duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık, iletişim, örgütsel güven genel, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; duyarlılık ile insan ilişkileri arasında r=0.601 pozitif orta (p=0,000<0.05), duyarlılık ile iş disiplini arasında r=0.556 pozitif orta (p=0,000<0.05), duyarlılık ile sosyal sorumluluk arasında r=0.6 pozitif orta (p=0,000<0.05), duyarlılık ile evrensel değer uygulamaları arasında r=0.635 pozitif orta (p=0,000<0.05), yöneticiye güven ile insan ilişkileri arasında r=0.56 pozitif orta (p=0,000<0.05), yöneticiye güven ile iş disiplini arasında r=0.507 pozitif orta (p=0,000<0.05), yöneticiye güven ile sosyal sorumluluk arasında r=0.562 pozitif orta (p=0,000<0.05), yöneticiye güven ile evrensel değer uygulamaları arasında r=0.597 pozitif orta (p=0,000<0.05), yeniliğe açıklık

ile insan ilişkileri arasında r=0.547 pozitif orta (p=0,000<0.05), yeniliğe açıklık ile iş disiplini arasında r=0.513 pozitif orta (p=0,000<0.05), yeniliğe açıklık ile sosyal sorumluluk arasında r=0.53 pozitif orta (p=0,000<0.05), yeniliğe açıklık ile evrensel değer uygulamaları arasında r=0.578 pozitif orta (p=0,000<0.05), iletişim ile insan ilişkileri arasında r=0.503 pozitif orta (p=0,000<0.05), iletişim ile iş disiplini arasında r=0.519 pozitif orta (p=0,000<0.05), iletişim ile sosyal sorumluluk arasında r=0.49 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), iletişim ile evrensel değer uygulamaları arasında r=0.543 pozitif orta (p=0,000<0.05), örgütsel güven genel ile insan ilişkileri arasında r=0.589 pozitif orta (p=0,000<0.05), örgütsel güven genel ile iş disiplini arasında r=0.562 pozitif orta (p=0,000<0.05), örgütsel güven genel ile sosyal sorumluluk arasında

$r=0.581$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), örgütsel güven genel ile evrensel değer uygulamaları arasında $r=0.628$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Evrensel değer uygulamalarının örgütsel güven üzerine etkisi Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3: Evrensel değer uygulamalarının örgütsel güven üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel Güven Genel	Sabit	1,131	4,496	0,000	155,281	0,000	0,392
	Evrensel Değer Uygulamaları	0,628	12,461	0,000			
Örgütsel Güven Genel	Sabit	1,257	4,914	0,000	48,958	0,000	0,376
	İnsan İlişkileri	0,295	3,074	0,002			
	İş Disiplini	0,118	1,163	0,246			
	Sosyal Sorumluluk	0,247	2,491	0,013			

Lineer Regresyon Analizi

Evrensel Değer Uygulamaları ile örgütsel güven genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=155,281$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güven genel düzeyindeki toplam değişim %39.2 oranında evrensel değer uygulamaları tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,392$). Evrensel değer uygulamaları örgütsel güven genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,628$).

İnsan ilişkileri, iş disiplini, sosyal sorumluluk ile örgütsel güven genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=48,958$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel güven genel düzeyindeki toplam değişim %37.6 oranında insan ilişkileri, iş disiplini, sosyal sorumluluk tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,376$). İnsan ilişkileri örgütsel güven genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,295$). İş disiplini örgütsel güven genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.246>0.05$). Sosyal sorumluluk örgütsel güven genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,247$).

SONUÇ

Araştırmada okul yöneticilerinin evrensel değerleri okul yönetiminde uygulama düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlanmıştır (Altunay ve Yalçinkaya, 2011; Şafak ve Sadık, 2015). Ancak literatürde evrensel değerlere yönelik tutum düzeylerinin düşük olduğu çalışmaların da olduğu görülmektedir (Bektaş, Nalçacı ve Karadağ, 2014; Yegletu ve Raju, 2009). Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde benzer bulgulara sahip çalışmalara rastlanmıştır (Artuksu, 2009; Demircan 2003; Polat 2007; Tüzün 2006).

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerler uygulamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; pozitif, doğrusal ve

güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; Okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven algılarının artacağı, okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama düzeyleri azaldıkça öğretmenlerin örgütsel güven algılarının azalacağı söylenebilir. Ayrıca regresyon analizi sonucunda okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyi ve okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri için açıklanan varyansın %39,2'sinin evrensel değerleri uygulamadan kaynaklandığı belirlenmiştir. Evrensel değer uygulamaları alt boyutları incelendiğinde iş disiplininin örgütsel güveni etkilemediği, insan ilişkileri ve sosyal sorumluluk evrensel değerlerin uygulanmasının örgütsel güveni arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Altunay, E. Ve Yalçinkaya, M., 2011. "Öğretmen Adaylarının Bilgi Toplumunda Değerlere İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(1), ss. 5-28.
- Artuksu, E., 2009. "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları", Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Aslanargun, E., ve Bozkurt, S. (2012). Okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştığı sorunlar. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 11(2), 349–368.
- Aydın, M. (2011), "Değerler, İşlevleri ve Ahlak", Eğitime Bakış Dergisi, Yıl: 7 Sayı: 19.
- Başaran, İ. E. (2000). Yönetim, Ankara: Gül Yayınevi
- Bektaş, F., Nalçacı, A. ve Karadağ, E., 2014. "İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Algıladıkları Evrensel Değerlerin Bir Yordayıcısı Olarak Okul İklimi", Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1), 281-293.
- Çetin, Ş. (2019). Okul müdürlerinin karşılaştığı sorunlar: nitel bir inceleme. Kastamonu Education Journal, 27(4), 1637-1648.
- Demircan, N. Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,

- Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 10 (2): 139-141
- Demircan, N., 2003. "Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Dilmaç, B. (2002), İnsanca Değerler Eğitimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Gilbert, J. A. ve Thomas L.T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, (27), 3, 321-338.
- Karçioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15 (1-2), 265-283.
- Karip, E. ve Köksal, K. (1999). Okul Yöneticilerin yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9 (6), 193-207.
- Kochanek, J. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California: Corwin Press A Sage Publications Company.
- Güngör, E. (2010), Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar, Ötüken Yay., İstanbul.
- Kuşdil, M. Ersin ve Çiğdem K. (2000), Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı, *Türk Psikoloji Dergisi*, Yıl 15 (45), 59 - 76.
- Memduhoğlu, H. B., ve Meriç, E. (2014). Okul müdürlerinin eğitim yönetiminin işlevleri bağlamında yönetim sürecinde karşılaştıkları temel sorunlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), 653-666.
- Polat, S., 2007. "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Sağır, M., 2014. "Development of Universal Values in School Management Scale", *Educational Research and Reviews*, 9(3), ss.83-91.
- Schwartz, M. S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50.
- Schweper C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res*.54:39-52.
- Şafak, İ., 2015. "Liseöğrencileri ve Öğretmenlerinin Evrensel Değerlere İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şeker, M. & Bulduklu, Y. (2017). Sosyal Hizmet Sunumunda Değerler ve Etik. *Tıbbi ve Psiko-Sosyal Hizmet* (Ed: M. Şeker & Y. Bulduklu), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 183-210
- Tan, H. H. Tan, C. S. F. (2000). Toward Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2): 241-260.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32: 556-573.
- Turan, S. (2002). Organizational Climate and Organizational Commitment: A Study of Human Interactions in Turkish Public Schools. *Educational Planning*, 14: 20-30
- Tüzün, İ. K., 2007. "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Yapıcı, Asım vd., (2012), "Öğretmen Adaylarının Değerler Yönelimleri", www.esosder.org, Güz-2012 Cilt:11 Sayı:42 (129-151)
- Yazıcı, M. (2013), "Değerler Eğitimine Gönüllü Katılan Öğretmenlerin Profili ve Görüşleri", *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, Volume 6 Issue 2, p. 995-1023.
- Yegletu, S. D. Ve Raju, M. V. R., 2009. "Religiosity, Gender vs Value Priorities", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, ss.125-130.
- Yıldırım, N. (2011). Okul müdürlerinin görevlerine ilişkin yaşadıkları sorunları çözme öyküleri ışığında denge rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 12(4), 55-79.
- Yılmaz, E. (2009). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması. III. Eğitim Yönetimi Kongresinde Sunulan Bildiri, 25-26 Nisan 2008, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yılmaz, E. 2005. "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, ss.567-580.