

Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi

Abdullah Erhan YÜCEL¹

Aşkın KAYA²

Murat ŞAHİN³

Namık KAYA⁴

Nurhan ŞAHİN⁵

Regaib MOL⁶

¹MEB, aerhanyucel@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-5581-2248

²MEB, askin_kaya_08@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-5960-1017

³MEB, murat6042@gmail.com, ORCID: 0009-0001-8794-7648

⁴MEB, namikkaya1985@gmail.com, ORCID: 0009-0005-0547-0700

⁵MEB, nurhanelif60@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-6162-2464

⁶MEB, regaib_24@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-5991-4869

Özet: Bu araştırma, İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Genel tarama modelinde gerçekleştirilen çalışmanın evrenini, 2023-2024 eğitim öğretim yılında bu ilçede bulunan özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuş, örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 161 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, kuruma, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarından oluşmakta ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin kuruma duydukları güvenin, 30 yaş ve altı öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lisans mezunlarının örgütsel güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin, lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kurumda 1 yıldan az ve 11 yıl ve üzeri süreyle çalışan öğretmenlerin kuruma güven düzeylerinin, 1-5 yıl süreyle çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini artırmak için yaş, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi gibi faktörlerin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Yönetimlerin, özellikle genç ve kısa süreli çalışan öğretmenlere yönelik güven artırıcı stratejiler geliştirmesi ve uygulaması önerilmektedir. Örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması, eğitim kurumlarının başarısı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Öğretmen, Özel Okul

Determination of Organizational Trust Levels of Teachers Working in Private Schools

Abstract: This research aims to determine the organizational trust levels of teachers working in private schools in Kadıköy district of Istanbul. The population of the study, which was carried out in the general screening model, consisted of teachers working in private schools in this district in the 2023-2024 academic year, and the sample consisted of 161 teachers determined by the convenience sampling method. Personal information form and organizational trust scale were used as data collection tools in the research. The scale consists of the dimensions of trust in the institution, manager and colleagues and consists of a total of 27 items. It has been revealed that teachers' organizational trust levels vary according to demographic characteristics such as age, education level and working time in the institution. It has been determined that the trust of teachers aged 40 and above in the institution is higher than that of teachers aged 30 and under. In addition, it was found that the levels of organizational trust, trust in the manager and trust in colleagues of undergraduate graduates were higher than graduate graduates. It was determined that the trust levels of teachers who worked in the institution for less than 1 year and for 11 years or more were higher than those of teachers who worked for 1-5 years. As a result, it was emphasized that factors such as age, education level and working time in the institution should be taken into account in order to increase teachers' organizational trust levels. It is recommended that administrations develop and implement confidence-increasing strategies, especially for young and short-term working teachers. High levels of organizational trust are of great importance for the success and sustainability of educational institutions.

Keywords: Organizational Trust, Teacher, Private School

1. GİRİŞ

Örgütlerin oluşumu, bireylerin zorlu hedeflerin üstesinden gelmek için bir araya gelmesiyle, insanın doğasında olan işbirliği ihtiyacından doğar.

Bu işbirliği, işbirliğini teşvik ederek toplumsal bir yapının kurulmasını kolaylaştırır (Aydın, 2010). Zamanla kuruluşlar hukuk, ekonomi, sağlık ve

eğitim gibi toplumsal alanların çeşitli taleplerini karşılamak için gelişti ve çeşitlendi. Bu sosyal ortamlarda güven, hem gruplar arasında hem de bireyler arasında uyumlu ilişkilerin geliştirilmesinde hayati bir bileşen olarak hizmet eder ve sonuçta örgütsel yaşamda üretkenliği artırır. Bireyler eylemlerinde ve kararlarında başkalarının çıkarlarını göz önünde bulundurarak dürüstlük, şeffaflık ve öngörülebilirlik sergilediğinden güvenin temelinde doğruluk ve dürüstlük yatmaktadır (Demircan, 2003; Öztürk, 2010).

Mevcut literatüre göre güven, bir kuruluşun hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmasında çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki güven anında kurulamaz; fedakarlık ve uzun vadeli çaba gerektirir. Kuruluşun etkinliği ve hedeflerine ulaşma yeteneği büyük ölçüde çalışanlar arasında var olan güvene bağlıdır. Kuruluş içinde tüm üyeleri kapsayan bir güven ortamının yaratılması hayati önem taşımaktadır; çünkü bu, sağlıklı bir örgüt kültürünün oluşmasına ve kuruluşun vizyonunun belirlenmesine yardımcı olur. Örgütsel güvenin tesis edilebilmesi için örgüt yapısının özelliklerine uygun önlemlerin alınması gerekmektedir (Uzbilek, 2006).

Örgütsel güven tanımlarıyla karşılaşmanın çeşitli yolları vardır. Yaşar'a (2005) göre çalışanların yönetime olan güveni ve yönetimin sözlerine olan inancıdır. Asunakutlu (2002) bunu örgüt içindeki tüm üyeleri kapsayan psikolojik bir ortam olarak tanımlamaktadır. Tüzün (2006) örgütsel güveni örgüt içerisinde var olan güven iklimi olarak tanımlamaktadır. Örgüt içerisinde kurulan güven, örgüte özgü bir tür sosyal sermaye ve gizli bilgidir (Erdem, 2003: 165). Mishra ve Morrissey (1990)'den alıntı yapan Polat (2009), örgütsel güveni, bireyin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algısı ve yöneticilerin dürüst olacağına ve sözlerinin arkasında duracağına olan inancı olarak tanımlamaktadır.

Eğitim organizasyonları içindeki insan etkileşimleri, bireylere öncelik verilmesine güçlü bir vurgu ile karakterize edilir. Dolayısıyla bu yapılarda güven kavramı giderek önem kazanmaya başlamıştır. Çeşitli kurumlar arasında okullar, olumlu ilişkileri geliştirmek için özellikle güvene dayalı bir temele ihtiyaç duyar. Öğrencilerin gelişimi üzerinde zararlı etkileri olabileceğinden, okullarda ortaya çıkabilecek güven sorunlarının ele alınması çok önemlidir. Ancak öğretmenler kendilerini güvende hissettiklerinde okulun hedeflerine ulaşmasında aktif olarak katkıda bulunma olasılıkları daha yüksektir.

Örgütsel güven kavramı, bireylerin işyerlerinin veya örgütlerinin davranış ve tavırlarına ilişkin iyimser beklentilerini kapsar (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Bu, yalnızca çalışanların çalışma ortamlarındaki güvenlik duygusunu değil, aynı zamanda kuruluşun genel ortamına olan güvenlerini de kapsar. Örgütsel güvenin varlığı, çalışanlar arasında bağlılığı artırır, işbirliğini kolaylaştırır ve yaratıcı çözümlerin üretilmesini sağlar (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999).

Güven, eğitim kurumlarında etkili bir şekilde çalışması ve hedeflere ulaşılması için temel bir unsurdur. Öğretmenler, yöneticiler ve personel arasındaki işbirliğini teşvik ederek yenilikçi çözümlerin üretilmesine ve eğitim kalitesinin artmasına yol açar (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Eğitim ortamında güven oluşturmak yalnızca iç ilişkiler için değil aynı zamanda dış paydaşlar için de çok önemlidir. Öğrencilerin, velilerin ve toplumun bir bütün olarak okullara ve eğitim sürecine duyduğu güven, büyük ölçüde öğretmen ve yöneticilerin sergilediği tutum ve eylemlerden etkilenmektedir (Bryk ve Schneider, 2002).

Öğretmenlerin eğitim kurumlarında sahip oldukları güven düzeyi, öğrencilerin akademik başarılarının ve verilen eğitimin genel kalitesinin belirlenmesinde hayati bir rol oynamaktadır (Bryk ve Schneider, 2002). Öğretmenlerin yöneticilerine, meslektaşlarına ve kurumun kendisine güven duyması, iş tatmininin artmasına ve motivasyonlarının artmasına neden olur. Sonuç olarak bu durum öğretim süreçlerinin etkililiğini ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Smith, Hoy ve Sweetland, 2001).

Örgütsel güveni incelerken, onu üç temel unsur açısından analiz etmek yaygındır: kuruma güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Kuruma güven, öğretmenlerin okulun misyonuna, vizyonuna ve genel faaliyetlerine olan güvenini ifade eder. Yöneticilere güven, okul liderlerinin adil, şeffaf ve destekleyici olduğu inancını kapsamaktadır. Meslektaşlara duyulan güven, iş arkadaşları arasındaki destek ve işbirliğinin düzeyini gösterir. Bu üç bileşen toplu olarak öğretmenlerin genel örgütsel güven algısını şekillendirir ve genel işyeri ortamını oluşturur (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999).

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini etkileyen faktörler arasında yaş, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi gibi demografik özellikler yer almaktadır. Smith, Hoy ve Sweetland'e (2001) göre bu özellikler öğretmenlerin güven düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Van Maele ve Van Houtte (2012) tarafından yürütülen

araştırma, daha genç ve daha az deneyimli öğretmenlerin, daha deneyimli meslektaşlarına kıyasla daha düşük düzeyde kurumsal güvene sahip olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ayrıca, Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy (2001), eğitim düzeylerine bağlı olarak öğretmenler arasında örgütsel güven düzeylerinde farklılıklar olabileceğini, yüksek lisans veya doktora derecesine sahip bireylerin potansiyel olarak farklı güven düzeyleri sergilediklerini belirtmektedir.

Bir kişinin hem öğretmenlik mesleğinde hem de belirli bir eğitim kurumunda görev süresi, öğretmenlerin kurumlarına olan güven düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Çok sayıda çalışma, daha fazla yıllık deneyime sahip öğretmenlerin, daha kısa görev süresine sahip meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde kurumsal güven sergilediklerini göstermektedir (Smith, Hoy ve Sweetland, 2001). Benzer şekilde öğretmenlerin belirli bir kurumda ne kadar uzun süre görevde kalırsa o kuruma olan güvenlerinin de o kadar güçleneceği tespit edilmiştir.

Örgütsel güvenin önemi özel okullarda devlet okullarına göre daha belirgindir. Özel okullar rekabetçi bir ortamda faaliyet gösterir ve öğrenci memnuniyetini ön planda tutarak öğretmenlerin kuruma, yöneticilere ve meslektaşlarına olan güvenini genel başarı için hayati hale getirir (Bryk ve Schneider, 2002). Okullardaki yüksek düzeydeki örgütsel güven, öğretmenler arasında iş tatmininin ve motivasyonun artmasına neden olmakta, bu da öğrencilerin akademik başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Kapsamlı araştırmalar eğitim kurumlarında örgütsel güvenin önemini vurgulamaktadır. Hoy ve Tschannen-Moran'a (1999) göre örgütsel güven, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarını, öğretmenlerin iş tatminini ve genel okul iklimini önemli ölçüde etkilemektedir. Bryk ve Schneider (2002) örgütsel güvenin okul verimliliği ve öğrenci başarısında kritik bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Ayrıca Smith, Hoy ve Sweetland (2001) öğretmenler arasındaki güvenin işbirliği ve yenilik üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır.

Okul ortamının bireyler arasında bir etkileşim ve iletişim merkezi olması, geleceğimizi temsil eden öğrencilere olumlu bir deneyim sağlamak için güvene ilişkin konuların ele alınmasını önemli kılmaktadır. Güvenilir bir okul ortamının oluşturulabilmesi için başta öğretmenler olmak üzere okul çalışanlarının güven algılarının değerlendirilmesi ve mevcut sorunların çözülmesi gerekmektedir. Bu sadece öğretmenler arasında okulun değerleri ve hedeflerine yönelik bağlılık duygusunu geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda

onların bu hedeflere ulaşma konusundaki bağlılıklarını ve çabalarını da artırır. Öğretmenler okula daha bağlı hale geldikçe ve sıkı çalışmalarının olumlu sonuçlarına tanık oldukça, dış motivasyon gereksiz hale geliyor. Bu da öğretmenlerin genel verimliliğine ve etkililiğine katkıda bulunarak sonuçta örgüt içinde bir güven ortamı yaratmaktadır (Öztürk, 2010).

Sürekli gelişen ve birbirine bağlı bir dünyada, eğitim kurumları toplumun bu değişimlere uyum sağlamasına yardımcı olma konusunda önemli bir sorumluluk üstlenmiştir. Eğitim örgütleri, mevcut tüm kaynakları kullanarak, okulun insan ilişkilerinin her alanında güven mekanizmasını etkin bir şekilde uygulayarak bu misyonu yerine getirmeye çalışmaktadır. Kuşkusuz güvenli bir okul ortamının oluşturulmasında öğretmenlere önemli bir rol düşmektedir. Güvenin olmadığı eğitim ortamlarında beklenmedik çatışma ve krizlerin ortaya çıkabileceğini ve öğrenme ortamının genel kalitesinin düşmesine yol açabileceğini kabul etmek zorunludur.

Eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olan okul içi ilişkiler, örgüt içindeki güven düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Eğitim kurumlarının gelişmesi için personel arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında ve dış paydaşlarla güvene dayalı olumlu ilişkilerin geliştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Okullardaki örgütsel güven düzeyinin değerlendirilmesi, eğitimsel hedeflere ulaşma yeteneğini doğrudan etkilediği için önemlidir. Bu nedenle örgütsel güven değişkenini izlemek ve sürdürmek için araştırma yapmak, eğitim hedeflerine daha kolay, tutarlı ve etkili bir şekilde ulaşılmasını kolaylaştırmak açısından önemlidir.

Eğitim kurumlarında örgütsel güvenin önemi ve etkileri mevcut literatürde kapsamlı bir şekilde araştırılmışken, özel okullarda örgütsel güvene odaklanan çalışmaların eksikliği bulunmaktadır. Özel okullar, kamu okullarıyla karşılaştırıldığında farklı dinamikler altında faaliyet göstermekte ve benzersiz beklentilerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu araştırma, özel okullardaki öğretmenler arasındaki örgütsel güven düzeylerini araştırarak bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın bulguları, özel okullarda güven ortamının geliştirilmesi konusunda değerli bilgiler sunacak ve eğitim yöneticileri için değerli bir kaynak olacaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok

sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2009: 79).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 161 öğretmen oluşturmuştur.

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 ve Altı	92	57,1
31-40	34	21,1
40 Üzeri	35	21,7
Eğitim Düzeyi		
Lisans	138	85,7
Lisansüstü	23	14,3
Meslekte Çalışma Süresi		
5 Yıl ve Altı	77	47,8
6-10 Yıl	26	16,1
11 Yıl ve Üzeri	58	36,0
Kurumda Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	18	11,2
1-5 Yıl	71	44,1
6-10 Yıl	30	18,6
11 Yıl ve Üzeri	42	26,1

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel güven düzeylerini ölçmek için Daboval, Swindle ve Gaster (1994) bu ölçeği geliştirmişlerdir. Altuntaş ve Baykal tarafından 2015 yılında bu ölçek daha da geliştirilmiştir. ÖGÖ kuruma, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere toplam boyut ve 27 maddeden oluşmuştur. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach’s Alpha=0,924 olarak yüksek bulunmuştur.

2.4.Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows,

Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3.BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Güven Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Güven Genel	161	3,979	1,158	1,160	5,000
Yöneticiye Güven	161	4,114	1,346	1,000	5,000
Kuruma Güven	161	3,267	1,386	1,000	5,000
Çalışma Arkadaşlarına Güven	161	4,465	1,066	1,000	5,000

Öğretmenlerin “örgütsel güven genel” ortalaması 3,979±1,158 (Min=1.16; Maks=6), “yöneticiye

güven” ortalaması yüksek 4,114±1,346 (Min=1; Maks=6), “kuruma güven” ortalaması orta

3,267±1,386 (Min=1; Maks=6), “çalışma arkadaşlarına güven” ortalaması çok yüksek 4,465±1,066 (Min=1; Maks=6) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Güven Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Örgütsel Güven Genel	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş					
30 ve Altı	92	3,957±1,170	4,142±1,338	3,176±1,412	4,409±1,128
31-40	34	3,716±1,089	3,836±1,388	2,842±1,175	4,415±0,895
40 Üzeri	35	4,292±1,152	4,310±1,325	3,917±1,313	4,663±1,052
F=		2,200	1,121	5,998	0,767
p=		0,114	0,328	0,003	0,466
PostHoc=				3>1, 3>2 (p<0.05)	
Eğitim Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	138	4,061±1,139	4,214±1,311	3,322±1,425	4,540±1,035
Lisansüstü	23	3,484±1,175	3,516±1,430	2,937±1,089	4,017±1,160
t=		2,239	2,333	1,235	2,203
p=		0,027	0,021	0,219	0,029
Meslekte Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
5 Yıl ve Altı	77	3,937±1,205	4,123±1,393	3,149±1,427	4,396±1,135
6-10 Yıl	26	3,680±1,036	3,748±1,229	2,892±1,258	4,396±0,964
11 Yıl ve Üzeri	58	4,168±1,132	4,267±1,325	3,591±1,338	4,588±1,019
F=		1,708	1,338	2,885	0,598
p=		0,185	0,265	0,059	0,551
Kurumda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	18	4,470±1,024	4,760±1,037	3,849±1,402	4,517±1,198
1-5 Yıl	71	3,755±1,209	3,906±1,403	2,932±1,413	4,330±1,121
6-10 Yıl	30	4,130±1,052	4,200±1,297	3,339±1,213	4,847±0,777
11 Yıl ve Üzeri	42	4,038±1,144	4,128±1,348	3,530±1,347	4,400±1,059
F=		2,219	2,027	3,088	1,756
p=		0,088	0,112	0,029	0,158
PostHoc=				1>2, 4>2 (p<0.05)	

Öğretmenlerin kuruma güven puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,998; p=0.003<0.05; $\eta^2=0,071$). Farkın nedeni 40 üzeri olanların kuruma güven puanlarının 30 yaş ve altı olanların kuruma güven puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 40 üzeri olanların kuruma güven puanlarının 31-40 yaş olanların kuruma güven puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Öğretmenlerin örgütsel güven genel, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Lisans mezunlarının örgütsel güven genel puanları (x=4,061), lisansüstü mezunların örgütsel güven genel puanlarından (x=3,484) yüksek bulunmuştur (t=2,239; p=0.027<0.05; d=0,504; $\eta^2=0,031$). Lisans mezunlarının yöneticiye güven puanları (x=4,214), lisansüstü mezunların yöneticiye güven puanlarından (x=3,516) yüksek bulunmuştur (t=2,333; p=0.021<0.05; d=0,526; $\eta^2=0,033$). Lisans

mezunlarının çalışma arkadaşlarına güven puanları (x=4,540), lisansüstü mezunların çalışma arkadaşlarına güven puanlarından (x=4,017) yüksek bulunmuştur (t=2,203; p=0.029<0.05; d=0,496; $\eta^2=0,030$). Öğretmenlerin kuruma güven puanları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Öğretmenlerin örgütsel güven genel, yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Öğretmenlerin kuruma güven puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,088; p=0.029<0.05; $\eta^2=0,056$). Farkın nedeni 1 yıldan az olanların kuruma güven puanlarının 1-5 yıl olanların kuruma güven puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 11 yıl ve üzeri olanların kuruma güven puanlarının 1-5

yıl olanların kuruma güven puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin örgütsel güven genel, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.SONUÇ

Bu araştırma, İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi gibi çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeyleri ortalama 3.979 olarak bulunmuştur. Yöneticiye güven düzeyi 4.114, kuruma güven düzeyi 3.267 ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyi 4.465 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına en yüksek düzeyde güven duyduklarını, buna karşılık kuruma duyulan güvenin daha düşük olduğunu göstermektedir.

Demografik özelliklere göre analizler, yaşın kuruma güven üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin kuruma güven düzeyleri, 30 yaş ve altı öğretmenlere göre daha yüksektir. Eğitim düzeyi açısından, lisans mezunlarının örgütsel güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri, lisansüstü mezunlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Meslekte çalışma süresinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamışken, kurumda çalışma süresi kuruma güven düzeyinde önemli bir farklılık yaratmaktadır. Özellikle 1 yıldan az süreyle görev yapan öğretmenlerin kuruma güven düzeyleri, 1-5 yıl süreyle görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, 11 yıl ve üzeri süreyle görev yapan öğretmenlerin kuruma güven düzeyleri de 1-5 yıl süreyle görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek tespit edilmiştir.

Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin artırılmasında yaş, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi gibi faktörlerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Öğretmenlerin kuruma duydukları güveni artırmak için, özellikle genç ve kısa süreli çalışan öğretmenlere yönelik güven artırıcı stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin de örgütsel güven düzeylerini

yükseltmeye yönelik özel programlar ve destekler sağlanabilir.

Sonuç olarak, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması, eğitim kurumlarının başarısı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, yönetimlerin öğretmenlerin güven düzeylerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi ve uygulaması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for improvement. Russell Sage Foundation.
- Demircan N. ve Ceylan A. (2003). Örgütsel güven kavramı, nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 102, 139-150.
- Erdem, F. (2003). Örgütsel yaşamda güven. (Edt: Ferda Erdem) Sosyal bilimlerde güven. Ankara: Vadi.
- Goddard, R.D., Tschannen-Moran, M. & Hoy, W.K. (2001). A Multilevel Examination of the Distribution and Effects of Teacher Trust in Students and Parentes in Urban Elementary Schools. The University of Chicago Pres: The Elementary School Journal, 32, (1), 3-17.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. Journal of School Leadership, 9(3), 184-208.
- Öztürk, Ç. (2010). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Çiğdem (2010). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları: Bolu İli örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Polat, S. (2009). Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven. Ankara: Pegem Akademi.
- Smith, P. A., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). The effects of trust on principal influence and teacher empowerment. Educational Administration Quarterly, 37(3), 349-366.
- Smith, P. A., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). The effects of trust on principal influence and teacher empowerment. Educational Administration Quarterly, 37(3), 349-366.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. Review of Educational Research, 70(4), 547-593.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzbilek, A. (2006). Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879-889.

Yaşar, Ö. (2005). Örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; Gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.