

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation of Teachers' Organisational Trust Levels

Gülşah ADIYAMAN<sup>1</sup> Ömer YAŞAR<sup>2</sup> Şeref KESKİN<sup>3</sup> Ayşegül Gökçe AYTEMİR<sup>4</sup>

Hülya YETKİN AY<sup>5</sup> Nebil Erol ÖZLÜ<sup>6</sup> Nurhan ŞAHİN<sup>7</sup> Özcan UZUN<sup>8</sup>

Ravza ÖZMEN<sup>9</sup> Coşkun ÖZTÜRK<sup>10</sup>

<sup>1</sup>MEB, glshadiyaman@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8138-5904

<sup>2</sup>MEB, omeryasar\_72@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3737-9443

<sup>3</sup>MEB, keskinseref1978@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-4740-6891

<sup>4</sup>MEB, aysegulgokce483@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0266-8982

<sup>5</sup>MEB, yetkinayhulya@gmail.com, ORCID: 0009-0009-0229-2143

<sup>6</sup>MEB, bio-erol@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-9170-1977

<sup>7</sup>MEB, nurhanelif60@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-6162-2464

<sup>8</sup>MEB, ozcanuzun81@gmail.com, ORCID: 0009-0004-4539-221X

<sup>9</sup>MEB, frances\_rwz@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-1768-5419

<sup>10</sup>MEB, coskun\_ozturk\_@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-7582-3446

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Eğitim Yönetimi  
Örgütsel Güven  
Kuruma Güven  
Öğretmen

Bu araştırma; öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin tanımlayıcı özellikleri açısından da örgütsel güven düzeyleri sorgulanmıştır. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu ve örgütsel güven ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Beykoz ilçesinde görev yapan, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 165 gönüllü öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında istatistik programında değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans yüzdelerinin hesaplanmasına ek olarak, standart sapma, ortalama ile t testi ve tek yönlü Anova testlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerinin öncelikle çalışma arkadaşlarına, sonrasında yöneticilerine yüksek düzeyde güven duyduklarını gösterirken, kurumlarına orta düzeyde güven duyduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeyleri ise ortalamanın üzerindedir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin yaşlarına ve aynı okulda çalışma sürelerine göre kuruma güven boyutunda farklılaşma saptanırken, eğitim durumlarına göre, çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve genel örgütsel güven düzeylerinde farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Education Management  
Organisational Trust  
Trust in the Organisation  
Teacher

This research; This study was carried out to examine the organizational trust levels of teachers. In addition, organizational trust levels of teachers were questioned in terms of their descriptive characteristics. Questionnaire consisting of personal information form and organizational trust scale in line with the purpose; It was applied to 165 volunteer teachers working in Beykoz district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year and determined by convenience sampling method. The obtained data were evaluated in the computerized statistical program. In the analysis of the data, in addition to the calculation of frequency percentages, standard deviation, mean and t test and one-way Anova tests were used. The results of the research show that teachers have a high level of trust first in their colleagues and then in their managers, while they have a moderate level of trust in their institutions. Teachers' general organizational trust levels are above the average. In the study, it was also determined that there were differences in the level of trust in the institution according to the age of the teachers and the length of time they worked at the same school, while there were differences in the levels of trust in their colleagues, trust in the manager and general organizational trust according to their educational status.

## 1 Giriş

Bireyler ve toplumlar arasındaki etkili ve verimli iletişimin özü güven duygusudur. İlişkileri bir arada tutan yapıştırıcı olarak güven kavramı, hedeflere ulaşmak için ayrılmaz bir olgudur. (İnce, Beduk ve Aydoğan, 2004). Güven de örgütsel yaşamda önemli yeri olan değerlerden biri olarak görülmektedir (Kovancı, 2020; Sağnak, 2005). Bir örgüt içindeki güven durumu, örgütsel verimliliği artırmak, işbirliği oluşturmak ve hedeflere ulaşmak açısından önemlidir. Örgütsel güven geniş anlamda örgütsel personel ve yöneticilerin yeterlilik, örgütsel tarz, iyi niyet ve ahlaki ilkeler kavramlarına dayanmaktadır (Uygur ve Arabacı, 2019; Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Nooderhaven'a (1992) göre örgütsel güven, örgütün kişiliğine veya yapısına duyulan güveni temsil eden ve örgüt boyutuna göre örgüte hakim olan bireylerin özelliklerinden veya genel yapısından etkilenen bir kavramdır. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgütü destekleyeceklerine ve liderin her konuda dürüst ve güvenilir olacağına dair inanç olarak tanımlanabilir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Örgütlerde güven tanımı incelendiğinde ortak paydanın genellikle inanç ve isteklilik olduğu görülmektedir (Yıldız, 2013).

Toplumsal yaşamda güven tesis etmedeki güçlükler, örgüt ortamında da kendini göstermektedir. Örgütteki çalışanlar, yöneticiyi örgütün temsilcisi olarak gördükleri için yöneticiye duyulan güven örgütün bütününe duyulan güvene atfedilmekte ve literatürde yöneticiye güvenmek, yöneticiye güvenmenin ilk aşaması olarak kabul edilmektedir (Küçük ve Günaydın, 2021; Çokyığıt, 2020). Bu nedenle güven başlatıcılar örgütlerde yönetici görevi görürler. Örgütsel güven ortamı oluşturmaya çalışan yöneticiler, öncelikle çalışanların güvenini kazanmaya çalışmalıdırlar (Mishra ve Morrissey, 1990; Sağlam Arı, 2003). Yöneticiler, olumlu kişisel yeterlilikleri ve yetkinlikleri ile yönetim aşamasındaki başarıları ile bir örgütteki güven ortamını doğrudan etkileyebilirler (Perry ve Mankin, 2007).

Güven; sağlıklı ilişkilerin sürdürülmesinde çok önemli bir kavramı temsil eder. Özellikle çalışma hayatında, önerilen iş birçok kişinin parçalarından oluştuğu için, birbirleriyle işbirliği içinde çalışmanın gerekliliği ve çalışanların birbirlerine ve örgüte duydukları güvenin yüksek olması başarının anahtarıdır (Özkan, 2012; Şener ve Uzunçarşılı, 2022). Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri için aldıkları destek olarak yorumlanan örgütsel güven, kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmada, çalışan bağlılığını ve performansını artırmada oldukça önemli bir faktör olarak görünmektedir. Örgütsel güven ortamının sağlanması, çalışanların bir arada yaşaması, birbirlerine güvenmeleri ve birbirlerine karşı açık olmaları ile sağlanır. Güven ortamının oluşması uzun zaman alırken, bir anda da ortadan kalkabilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 51). Güven kavramı çok boyutlu, çok yönlü bir kavramdır. Güven kavramının özelliklerinin genellikle örgüt ortamında çalışanlar arasında ve yöneticiler ile çalışanlar arasında var olduğu görülmektedir (Timuroğlu ve Alioğulları, 2019). İnanmak; kaçınma, korku, sorgusuz sualsiz inanma ve bağlanma duyguları olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Güven, insanları güvende hissettiren şeydir ve tüm ilişkilerin merkezinde yer alır. Araştırma; güvene dayalı ilişkilerin kurulduğu, çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine karşı güven duygusu geliştirdiği örgütlerde çalışanların daha üretken ve doyumlu olduğunu; kendini güvensiz hissedenden örgütlerde bağlılığın ve performansın düştüğünü vurgulamaktadır (Artuksu, 2009).

Kuruluşların hedeflerine ulaşmak ve hayatta kalmak için öğrenmeye devam etmesi gerekir. Güven, örgütsel öğrenmeyi teşvik eder (Adams & Wiswell, 2007). Güven düzeyi yüksek örgütlerde çalışanlar, örgütsel amaçlara verimli ve etkili bir şekilde ulaşmak için bir araya gelerek birlikte çalışırlar (Kovancı, 2019; Tschannen-Moran, 2017). Düşük örgütsel güven ile iletişim ortamı zarar görür, bireyler huzursuz olur ve örgütler sessizleşir (Kovancı, 2019). Sonuç olarak, resmi iletişim kanalları kırılmakta ve bu yaklaşımın yarattığı bilgi paylaşımı eksikliği, çalışan dedikodu ve söylenti mekanizmalarıyla giderilmeye çalışılmaktadır.

Okul, toplumun eğitim ihtiyaçlarına cevap veren örgütlü bir yapı ve öğretmenlerin mesleklerini icra ettikleri bir kurumdur. Öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, destek personeli, veliler, okulun paydaşları olarak kısacası kurumun tüm üyeleri, iş ve işlemler hakkında karşılıklı diyalog, okul saatleri dışındaki sohbetler, veli-öğretmen toplantıları vb. Bağlam yoluyla paylaşırlar (Bil, 2018).

Bir okulda örgütsel güvenin düzeyi, öğretmenlerin okula karşı olumlu tutum sergilemesi ve yapılan işle ilgili yeni ve özgün fikirler ortaya koyması açısından önemlidir (Rashad, 2018). Öğretmenlerin

yapılan çalışmaların tutarlı olmasını ve kendilerini rencide edecek durumlarla karşılaşmamalarını sağlamaları gerekmektedir (Yılmaz, 2006). Dürüstlük ve açıklık ilkelerini benimseyen okul yöneticileri, öğretmenleri destekleyen ve onlara güven veren bir ortam oluştururlar (Hennessy, 2013).

Öğretmen, eğitim sisteminde öğretim sürecini yürütürken iyi bir kolaylaştırıcı, iyi bir gözlemci ve yönetici olmalıdır (Karataş, 2020). Öğretmenlerin bu önemli sorumlulukları göz önüne alındığında, nitelik, liyakat ve motivasyon ihtiyacı daha da önem kazanmaktadır. Öğretmenlere okul organizasyonu içinde bir dizi faaliyet ve sorumluluk verilir ve bunların üstesinden gelmeye çalışırken çeşitli sorunlar ve hayal kırıklıklarıyla karşılaşabilirler. Bu tür olasılıklarla karşı karşıya kalan bazı öğretmenler daha olumlu duygular sergilerken, bazıları daha olumsuz eğilimler gösterebilir. Dolayısıyla bu durum sadece okul atmosferine yansımakla kalmayıp öğretmenlerin mesleki tükenmişliğine de yol açabilmektedir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi okulların da etkinlik ve üretkenliğinin artması için örgütsel güven de önemlidir (Polat ve Taştan, 2009). Okullarda güven ortamının oluşturulmasından öncelikle okul yöneticileri sorumludur. Okul yöneticilerine güven, okul çalışanlarının yöneticilerin söylediklerini yapacağına güvenmek olarak yorumlanabilir (Tamer, 2019). Okul yöneticisi açık, adil ve tarafsızdır, etkili iletişim ve etkileme becerilerine sahiptir, gücünü ve ilgisini personelde paylaşır, yöneticiye ve örgütteki diğer personele olan güveni artırır (İnce, Beduk ve Aydoğan, 2004). Okul personeli arasında güven ortamı, örgüt içinde bağlılık duygusunu artıracak, işbirliğini ve yaratıcılığı artıracak, okulun vizyon ve misyonunu kolayca gerçekleştirmesini sağlayacaktır (Diş ve Akbaşlı, 2019; Tüzün, 2007).

## 2 Materyal ve Metod

### 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 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Beykoz ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 165 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntem ile toplanmıştır. Söz konusu anket formu iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen 3 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, ikinci bölümde ise örgütsel güven ölçeği yer almıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini ölçmek için Omarov (2009)'un geliştirmiş olduğu örgütsel güven ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu soru formunda ise yöneticiye duyulan güveni ölçmeye yönelik 10, çalışma arkadaşlarına duyulan güveni ölçmeye yönelik 5 ve örgütün kendisine duyulan güveni ölçmeye yönelik 7 soru olmak üzere toplamda 22 ifade yer almaktadır. Kullanılacak olan bu ölçek 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum,...,5=Kesinlikle katılıyorum) tipindedir. Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değeri .89 olarak hesaplanmıştır.

### 2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Tanımlayıcı özelliklerin ölçeklerle karşılaştırılmasında t-testi ve Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 3 Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

| Gruplar               | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------|------------|-----------|
| Yaş                   |            |           |
| 30 Ve Altı            | 93         | 56,4      |
| 31-40                 | 34         | 20,6      |
| 40 Üzeri              | 38         | 23,0      |
| Eğitim Düzeyi         |            |           |
| Lisans                | 143        | 86,7      |
| Yüksek Lisans         | 22         | 13,3      |
| Okulda Çalışma Süresi |            |           |
| 1 Yıldan Az           | 37         | 22,4      |
| 1-5 Yıl               | 78         | 47,3      |
| 6-10 Yıl              | 30         | 18,2      |
| 11 Yıl Ve Üzeri       | 20         | 12,1      |

Öğretmenler yaşa göre 93'ü (%56,4) 30 ve altı, 34'ü (%20,6) 31-40, 38'i (%23,0) 40 üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim düzeyine göre 143'ü (%86,7) lisans, 22'si (%13,3) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 37'si (%22,4) 1 yıldan az, 78'i (%47,3) 1-5 yıl, 30'u (%18,2) 6-10 yıl, 20'si (%12,1) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

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. | Alpha |
|-----------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Örgütsel Güven Genel        | 165 | 3,993 | 1,146 | 1,160 | 6,000 | 0,889 |
| Yöneticiye Güven            | 165 | 4,128 | 1,331 | 1,000 | 6,000 | 0,845 |
| Kuruma Güven                | 165 | 3,289 | 1,382 | 1,000 | 6,000 | 0,879 |
| Çalışma Arkadaşlarına Güven | 165 | 4,471 | 1,051 | 1,000 | 6,000 | 0,863 |

Öğretmenlerin "örgütsel güven genel" ortalaması  $3,993 \pm 1,146$  (Min=1.16; Maks=6), "yöneticiye güven" ortalaması  $4,128 \pm 1,331$  (Min=1; Maks=6), "kuruma güven" ortalaması  $3,289 \pm 1,382$  (Min=1; Maks=6), "çalışma arkadaşlarına güven" ortalaması  $4,471 \pm 1,051$  (Min=1; Maks=6) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Güven Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

|                             | Grup       | N  | Ort   | Ss    | F     | p     | Fark |
|-----------------------------|------------|----|-------|-------|-------|-------|------|
| Örgütsel Güven Genel        | 30 Ve Altı | 93 | 3,967 | 1,165 | 2,985 | 0,053 |      |
|                             | 31-40      | 34 | 3,685 | 1,058 |       |       |      |
|                             | 40 Üzeri   | 38 | 4,332 | 1,116 |       |       |      |
| Yöneticiye Güven            | 30 Ve Altı | 93 | 4,154 | 1,334 | 1,691 | 0,188 |      |
|                             | 31-40      | 34 | 3,794 | 1,342 |       |       |      |
|                             | 40 Üzeri   | 38 | 4,362 | 1,287 |       |       |      |
| Kuruma Güven                | 30 Ve Altı | 93 | 3,191 | 1,398 | 7,421 | 0,001 | 3>1  |
|                             | 31-40      | 34 | 2,802 | 1,185 |       |       | 3>2  |
|                             | 40 Üzeri   | 38 | 3,964 | 1,282 |       |       |      |
| Çalışma Arkadaşlarına Güven | 30 Ve Altı | 93 | 4,409 | 1,124 | 0,896 | 0,410 |      |
|                             | 31-40      | 34 | 4,418 | 0,869 |       |       |      |
|                             | 40 Üzeri   | 38 | 4,671 | 1,011 |       |       |      |

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğretmenlerin yaşa göre kuruma güven puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $F_{(2, 162)}=7,421$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Farkın nedeni; 40 üzeri olanların kuruma güven puanlarının ( $\bar{x}=3,964$ ), 30 yaş ve altı olanların kuruma güven puanlarından ( $\bar{x}=3,191$ ) yüksek olmasıdır. 40 üzeri olanların kuruma güven puanlarının ( $\bar{x}=3,964$ ), 31-40 yaş olanların kuruma güven puanlarından ( $\bar{x}=2,802$ ) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin örgütsel güven genel, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Tablo 4. Örgütsel Güven Puanlarının Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

|                             | Grup            | N  | Ort   | Ss    | F     | p     | Fark |
|-----------------------------|-----------------|----|-------|-------|-------|-------|------|
| Örgütsel Güven Genel        | 1 Yıldan Az     | 37 | 4,174 | 1,217 | 2,098 | 0,103 |      |
|                             | 1-5 Yıl         | 78 | 3,767 | 1,155 |       |       |      |
|                             | 6-10 Yıl        | 30 | 4,124 | 0,944 |       |       |      |
|                             | 11 Yıl Ve Üzeri | 20 | 4,341 | 1,160 |       |       |      |
| Yöneticiye Güven            | 1 Yıldan Az     | 37 | 4,421 | 1,349 | 1,457 | 0,228 |      |
|                             | 1-5 Yıl         | 78 | 3,917 | 1,360 |       |       |      |
|                             | 6-10 Yıl        | 30 | 4,164 | 1,161 |       |       |      |
|                             | 11 Yıl Ve Üzeri | 20 | 4,350 | 1,371 |       |       |      |
| Kuruma Güven                | 1 Yıldan Az     | 37 | 3,533 | 1,440 | 4,523 | 0,004 | 1>2  |
|                             | 1-5 Yıl         | 78 | 2,942 | 1,352 |       |       | 4>2  |
|                             | 6-10 Yıl        | 30 | 3,361 | 1,136 |       |       |      |
|                             | 11 Yıl Ve Üzeri | 20 | 4,082 | 1,376 |       |       |      |
| Çalışma Arkadaşlarına Güven | 1 Yıldan Az     | 37 | 4,332 | 1,196 | 2,230 | 0,087 |      |
|                             | 1-5 Yıl         | 78 | 4,346 | 1,076 |       |       |      |
|                             | 6-10 Yıl        | 30 | 4,877 | 0,743 |       |       |      |
|                             | 11 Yıl Ve Üzeri | 20 | 4,605 | 0,951 |       |       |      |

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre kuruma güven puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $F_{(3, 161)}=4,523$ ;  $p=0,004<0.05$ ). Farkın nedeni; okulda çalışma süresi 1 yıldan az kuruma güven puanlarının ( $\bar{x}=3,533$ ), okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların kuruma güven puanlarından ( $\bar{x}=2,942$ ) yüksek olmasıdır. Okulda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri kuruma güven puanlarının ( $\bar{x}=4,082$ ), okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların kuruma güven puanlarından ( $\bar{x}=2,942$ ) yüksek olmasıdır.

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

Tablo 5. Örgütsel Güven Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu

|                             | Grup          | N   | Ort   | Ss    | t     | sd  | p            |
|-----------------------------|---------------|-----|-------|-------|-------|-----|--------------|
| Örgütsel Güven Genel        | Lisans        | 143 | 4,084 | 1,126 | 2,665 | 163 | <b>0,008</b> |
|                             | Yüksek Lisans | 22  | 3,398 | 1,125 |       |     |              |
| Yöneticiye Güven            | Lisans        | 143 | 4,239 | 1,296 | 2,801 | 163 | <b>0,006</b> |
|                             | Yüksek Lisans | 22  | 3,403 | 1,355 |       |     |              |
| Kuruma Güven                | Lisans        | 143 | 3,349 | 1,414 | 1,434 | 163 | 0,153        |
|                             | Yüksek Lisans | 22  | 2,897 | 1,097 |       |     |              |
| Çalışma Arkadaşlarına Güven | Lisans        | 143 | 4,553 | 1,019 | 2,609 | 163 | <b>0,010</b> |
|                             | Yüksek Lisans | 22  | 3,936 | 1,118 |       |     |              |

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel güven genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(163)}=2.665$ ;  $p=0.008<0.05$ ). Lisans mezunlarının örgütsel güven genel puanları ( $\bar{x}=4,084$ ), eğitim düzeyi yüksek lisans olanların örgütsel güven genel puanlarından ( $\bar{x}=3,398$ ) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre yöneticiye güven puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(163)}=2.801$ ;  $p=0.006<0.05$ ). Lisans mezunlarının yöneticiye güven puanları ( $\bar{x}=4,239$ ), eğitim düzeyi yüksek lisans olanların yöneticiye güven puanlarından ( $\bar{x}=3,403$ ) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre çalışma arkadaşlarına güven puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(163)}=2.609$ ;  $p=0.010<0.05$ ). Lisans mezunlarının çalışma arkadaşlarına güven puanları ( $\bar{x}=4,553$ ), eğitim düzeyi yüksek lisans olanların çalışma arkadaşlarına güven puanlarından ( $\bar{x}=3,936$ ) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin kuruma güven puanları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

#### 4 Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya İstanbul ili Beykoz ilçesinde görev yapan 165 öğretmen gönüllü katılım sağlamıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarında incelenmiştir. Ayrıca bu boyutların genel ortalamasını ifade eden örgütsel güven genel olarak bakılmıştır. Altı üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri 4,128, kuruma güven düzeyleri 3,289, çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri 4,471 sayısal değer alırken, örgütsel güven genel düzeylerini ortalaması 3,923 olarak bulunmuştur. Bu veriler öğretmenlerinin öncelikle çalışma arkadaşlarına, sonrasında yöneticilerine yüksek düzeyde güven duyduklarını gösterirken, kurumlarına orta düzeyde güven duyduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin genel örgütsel güven düzeyleri ise ortalamanın üzerindedir.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven genel düzeylerinde farklılık saptanmazken, kuruma güven düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermiştir. 40 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin kurumlarına duydukları güven daha küçük yaşlardaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer boyutlarda öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel güven düzeyleri birbirine benzerdir.

Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven genel düzeylerinde farklılık saptanmazken, kuruma güven düzeyleri aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık göstermiştir. Aynı kurumda 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin kurumlarına duydukları güven daha az süre ve daha fazla süre aynı okulda çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Diğer boyutlarda öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre örgütsel güven düzeyleri birbirine benzerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre kuruma güven dışında örgütsel güven boyutlarında farklılıklar olduğu saptanmıştır. Buna göre lisans mezunu olan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Araştırmada öğretmenlerin en düşük puan aldıkları örgütsel güven boyutunun kuruma güven olduğu belirlenmiştir. Bireylerin verimli olmalarında çalıştıkları kuruma duydukları güven büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin kurumlarına güven duymaları, kendilerini daha huzurlu ve mutlu hissetmelerini sağlayarak işlerinde daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Bu durum da öğrenci başarısına olumlu yansıtacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin kurumlarına olan güven düzeylerini artırılmasına yönelik uygulama ve politikalar yapılmalıdır.
- Bu çalışma İstanbul ili Beykoz ilçesinde görev yapan 165 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla yöneticinin katıldığı araştırmaların yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır.

#### Kaynakça

Adams, S. H. and Wiswell, A. K. (2007). Dimensionality Of Organizational Trust. Paper Presented at The International Research Conference in The Americas Of The Academy Of Human Resource Development, Indianapolis.

Artuksu, Eda. (2009). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aydın, H. U. D., & İrmış, A. (2023). Covid-19 Pandemi Sürecinde Yerli ve Yabancı Sermayeli İşletmelerin Çalışanlara Yönelik Kararları ve Örgütsel Güven. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(1), 144-170.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54(54), 211-233.
- Çokyiğit, M. (2020). Ortaokulların bürokratik yapısının etkililiği örgütsel güven ve örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Diş O. & Akbaşlı, S. (2019). Öğretmen görüşleri doğrultusunda lider okul yöneticilerinin yeterlikleri. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 2(2), 86-102.
- Hennessy, C. L. (2013). The Component Of Trust As Administrators' And Teachers' Roles Change During Implementation Of Response To Intervention. Doctoral dissertation, Northcentral University, California.
- İnce, Y., Bedük, S., ve Aydoğan, S. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11,423-446. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/741>
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Karataş, K. (2020). Öğretmenlik Mesleğine Kuramsal Bir Bakış. Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi, 9(17), 39-56.
- Kovancı, M. (2019). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Alguları ile Örgütlerine Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kovancı, M. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algularının Örgütsel Yabancılaşma Davranışları İle İlişkisi. Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi, 2020(1), 96-124.
- Küçük, B. A., & Günaydın, C. (2021). Lider İle Örgüt Düzeyindeki Güven Duygusunun Yenilikçi Çalışma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Değişime Direncin Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 17(2), 540-576.
- Memduhoğlu, H. B. Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(1), 211-228.
- Mishra, Jitendra ve Morrissey, Molly A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west michigan managers. Public Personnel Management, 19 (4), 443-485.
- Nooderhaven, N. G. (1992). Trust and interfirm relations. European Association for Evolutionary Political Economy Conference sunulan bildiri.
- Omarov, A., (2009). Örgütsel güven ve iş doyum: Özel bir sektörde uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özkan, O. S. (2012). Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü örneği [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 47- 57.
- Perry, R. W., & Mankin, L.D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and woric satisfaction. Public Personnel Management, 36 (2), 165-179. <https://www.researchgate.net/publication/258179936>
- Polat, S., & Tastan, M. (2009). Yükseköğretim öğrencilerinin öğretim elemanlarına güven düzeyi ile akademik başarıları arasındaki ilişki. Education Sciences, 4 (2), 558-574. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/19828>

- Rashad, K. (2018). Teacher Perceptions of Trust: Principal Behaviors and School Practices. Doctoral Dissertation, Azusa Pacific University, California.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı ?. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (2), 17-36. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TWprNU1EQTO>
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi. Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, 33 (166), 149-157.
- Şener, A. A., & Uzunçarşılı, Ü. (2022). Algılanan Örgütsel Destek Ve Kendini İşletmeden Hissetme İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Sivil Havacılıkta Bir Araştırma. Pearson Journal, 7(21), 95-107.
- Tamer, M. G. (2019). Okul yöneticilerinin desteğiyle oluşturulan sosyal sermayenin okul başarısına etkisi. Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, (41), 283-312.
- Timuroğlu, M. K., & Alioğulları, E. (2019). Örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: Erzurum ili araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33(1), 243-264.
- Tschannen-Moran, M. (2017). The Importance Of Trust İn Schools. The WERA Educational Journal, 9(2), 3.
- Tüzün Kalemci, İpek. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, (13), 93-118.
- Uygur, K., & Arabacı, İ. B. (2019). Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: Elazığ ili örneği. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1), 744-770.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(1), 289-316. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/1503/18220>
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.