

Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları

High School Teachers' Perceptions of Trust in Organization

Çiğdem Öztürk ¹

Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Bahri Aydın ²

Fatih üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını saptamaktır. Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan 662 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ölçekler dağıtıldığı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Dağıtılan ölçeklerin 390 tanesi geri dönmüş, geri dönen ölçeklerin 86 tanesinin geçersiz olduğu görülmüştür. 304 geçerli ölçek ile araştırma verilerine ulaşılmıştır. Alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde, birinci alt probleme bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel güven algıları; yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma işlemleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada ikinci alt probleme bağlı olarak iki kategorili cinsiyet, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine yönelik ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t-testi; ikiden fazla alt kategoriye sahip öğretmenlerin branş, kıdem, öğrenim durumu değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (Anova) ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakmak için de veriler Tukey-b testi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ortaöğretim okulu öğretmenleri kurumlarına üst düzeyde güven duymaktadırlar. Çalışanlara duyarlık alt boyutunda örgütsel güvenin diğer boyutlara göre düşük kaldığı görülmektedir. İletişim alt boyutunda ise güven en üst seviyededir. Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyi daha yüksektir. Çalışanlara duyarlık boyutunda bu fark daha belirgindir. Branş değişkenine göre öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Yöneticiye güven boyutunda sözel branş öğretmenleri ile meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı fark mevcuttur. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin görüşlerine bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri ile sayısal ve sözel branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Güven, örgütsel güven, ortaöğretim, okul yöneticisi

¹ Çiğdem ÖZTÜRK, MEB BOLU Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, cigdem13@gmail.com

² Bahri AYDIN, Yrd. Doç. Dr., Fatih üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, bahriaydin@hotmail.com

(Bu makale Çiğdem Öztürk'ün yüksek lisans tezinden derlenmiştir.)

Abstract

The aim of this research is to determine the organizational trust level of the teachers working in the High School. Research's universe includes 662 teachers who worked in the town of Bolu at high schools in education year 2008-2009. In the research no sampling was used because scales were distributed to all the teachers in town. 390 of the scales distributed were returned but 86 of them had insufficient data. The research data were extracted with 304 valid scales. In analyzing the data depending on the sub-problems, teachers' organizational trust perceptions depending on the first sub-problem; percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. In the research t-test was performed to determine whether there was significant difference between the scales depending on the second sub-problem factors like two-category of gender, status of the union membership, kind of school. One-way analysis of variance (Anova) was used for the data of teachers, who have more than two sub-categories, namely branch, seniority, education status variations and data were analyzed with Tukey-b to determine the source of significant difference between the variations. Research results show high school teachers have a high level of trust in their institutions. It appeared that in the sub-dimension of sensitivity to employees, there is less trust when compared with other dimensions. In communication sub-dimension, trust is at the highest level. With respect to gender variable, women's organizational trust is higher than men's. In sensitivity to employees, this difference is more explicit. With respect to variable of branch, there isn't significant difference in teachers' views about the dimension of sensitivity to employees. In the dimension of trust to the manager, there is significant difference between social sciences branch teachers and vocational branches teachers. There is significant difference between views of vocational course teachers and numerical and social branch teachers in the dimensions of communication atmosphere and openness to innovation.

The Key Words: Trust, organizational trust, high school, school principal

I. GİRİŞ

Günümüzde toplumlar genel olarak örgütler tarafından yönetilmektedir. Örgütler insanın işbirliği gereksinimlerinden doğar, insanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2007: 13). Örgüt içinde bu güç ve eylemlerin bütünleştirmesini çeşitli değerler sağlar. Bu değerlerden biri güvendir.

Güvene ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan birine göre güven; bir bireyle işbirliğine girebilmek için karşılıklı ilişki içinde bulunduğu bireyin, çıkarlarını gözetmesine ya da en azından bireye zarar vermeyeceğine dair belirli oranda duyduğu inançtır (Meyerson ve diğerleri, 1996). Diğer bir tanıma göre ise güven; bireyin karşı tarafın kendisini etkileyen davranışlarında ve kararlarında kendisine karşı dürüst, tahmin edilebilir, açık bir şekilde davranması ve onun çıkarlarını gözetmesidir (Mishra, 1996: 261).

Hosmer'a göre (1995), farklı disiplinlerde ve çeşitli bağlamlarda incelenen güven konusunda aşağıdaki noktalarda uzlaşmaya varılmıştır:

- a) Güven, bir tarafın (birey, grup, örgüt) diğer tarafın davranışlarına ilişkin iyimser bir beklenti içinde olması durumunu ifade etmektedir. Güvenen taraf her zaman en iyimser olandır. Bu durumun, güvensizliğin hakim olduğu ekonomik işlemler veya sosyal yapılarda açıkça ortaya çıkmadığı söylenebilir.
- b) Güven, karşı tarafın davranışlarına bağımlı olmaktan kaynaklanan bir tür savunmasızlık durumunu ifade eder.
- c) Genellikle baskıyla veya zorlamayla değil, istekle ve işbirliği ile ortaya çıkan bir durumdur. Beklenmeyen karmaşık ve belirsiz durumlarla mücadele etmeyi kolaylaştıran bir unsur olduğunun düşünüldüğü bireysel düzlemden farklı olarak karşılıklı ilişkilerin geliştiği düzlemlerde güven, işbirliğini kolaylaştıran ve artıran bir unsur olarak tanımlanmıştır.
- d) Güven, tarafların birbirlerinin çıkarlarını ve haklarını korumayı görev olarak kabul ettikleri varsayımına dayanır. Güvenilen kişinin, grubun veya örgütün zarar verici davranışlar sergilemeyeceği beklentisi, güvenle ilgili tüm tartışmalara yön veren gizli bir eğilimdir.

Güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır ancak kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır. Örgütsel güvene ilişkin de farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlara göre örgütsel güven;

- ✓ Bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı (Demircan; Ceylan, 2003).
- ✓ Çalışanların iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı, uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan olgu (Taylor, 1989).
- ✓ Risk içeren durumlarda bile, bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, kendisini desteklemesi (Lewick; McAllister; Bles, 1998).
- ✓ Belirsiz veya riskli bir durumla karşılaşıldığında, çalışanların örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair duydukları inanç (Matthai, 1989: 32).
- ✓ Bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı hakkında sahip olduğu beklentilerdir (Shockeley, Ellis ve Winograd, 2000).

Genel olarak örgütsel güven, işgörenin yeteneğini geliştirmesini, işbirliğini, bağlılığını ve yetkilendirilmesini kolaylaştırır (Korthuis, 2002: 32). Güven, örgütler arası ilişkilerde, işbirlikçi ilişkilerin başarılı bir şekilde stratejik birleşmelerle sonuçlanmasını sağlar (Nielsen, 2004). Örgütler açısından amaçlar, hedefler, taktikler, normlar ve benzeri tüm unsurlar ile ekip kurma ve motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır. Ancak güvenin yetersizliği, söz konusu faaliyetlerden beklenen sonuçların gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir.

Bir meslekte, çatışmayla yüzleşmek ve anlaşmazlığı başkalarına söylemek belirli riskler içerir. İnsanlar, iş ilişkilerinin bozulacağından, telafi edilemeyecek zararlar göreceklereinden ve bir daha birbirlerine güvenmek istemeyecekleri düşüncesinden endişelenirler. Farklılık ve çatışma riski, değişim sürecinde örgütte çatışma riskini yükseltebilir. Örgütlerde çatışma riskini hafifleten ya da risk almayı sağlayan faktörlerden biri, çalışanlar arasındaki derin güven duygusunu sağlamaktır. Bu nedenle, güven, mesleki işbirliğinin üretici önemli bir maddesidir (Hargreaves, 2002).

Eğitim örgütleri olan okulların da etkili ve verimli olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenim görebilmeleri için, tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum da okul içi ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Bu ilişkilerin niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri ise, bireyler arasında ya da okul içinde var olan güven ya da güvensizlik düzeyidir (Özer vd., 2006).

Eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir (Demirel, 1999: 5). Okullar da bireylerde kasıtlı davranış değişikliği oluşturma amacıyla kurulmuş kurumlardır. Tüm malzemesi insan olan bir kurumda güven kavramı çok daha fazla önem teşkil eder. Öğrenciler, öğretmenler ve idareciler arasında güven sorunları baş gösterdiğinde okuldaki eğitimin kalitesi düşecektir.

Bryk ve Schneider'a (2002; Akt. Yılmaz, 2006: 7) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturmak için okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip, ilişkilerinde dürüst, açık olması ve yönetici ile çalışanlar arasında şeffaflık olması gerekir. Bunların yanında okulda sürdürülebilir güven için aşağıda ifade edilen engeller kaldırılmalıdır (Brewster ve Railsback; Akt. Yılmaz, 2006: 7):

- a) Okulu ilgilendirmeyen, yanlış ve nedensiz kararlar alınması,
- b) Etkisiz iletişim ortamı,
- c) Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye dönük proje ve fikirlerin desteklenmemesi,
- d) Okulun kaynaklarının adaletsiz ve dengesiz dağıtılması,
- e) Kurumun başarısına katkı sağlamayan yönetici ve öğretmenlerin kurumda tutulması,
- f) Okul yöneticisinin sık sık değişmesi,
- g) Öğretmenlerin sık sık değişmesi,
- h) Öğretmenlerin kurum içinde kendini yalnız hissetmesi.

Burada belirtilen engeller ortadan kaldırıldıktan sonra okulda güven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Oluşan güven ortamı öğretmenlerin performanslarını olumlu etkileyecek ve verimi artıracaktır.

Öğretmenlerin meslektaşlarına ve yöneticilerine olan güveninin, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile bağlantılı olduğu söylenebilir (Hoy; Tarter; Witkoskie, 1992; Tarter; Sabo; Hoy, 1995). Bazı araştırmalara göre güven düzeyinin yüksek olduğu okullarda, öğretmenlerin mesleki bazı sırlarını, başarılı öğretim yöntemlerini, derslerde kullandıkları etkili materyalleri, dersle ilgili

dokümanları paylaşmaya istekli oldukları görülmüştür. Benzer biçimde okul merkezli yönetim, katılımcı karar alma ve öğretmenlerin yetkilendirmesi, ailelerin okul yönetimine katılması gibi yeni yönetim biçimleri ve yaklaşımları güvene dayanmaktadır. Bununla birlikte işbirlikçi öğrenme ve proje temelli öğrenme gibi yaklaşımlar üst düzeyde güven ve dayanışma gerektirmektedir (Tschannen ve Hoy, 2000). Ülkemizde son dönemlerde yapılan eğitim reformları göz önünde bulundurulduğunda, bu reformların gerçekleştirilmesi açısından okullarda güven ortamının oluşturulması oldukça önemlidir. Güven duyduğu bir ortamda çalışmak öğretmenin mutluluğunu ve huzurunu arttırmaktadır, mutlu ve huzurlu, kendini güvende hisseden öğretmenin verimi ve üretkenliği artmaktadır. Üretkenliğin olduğu bir ortamda da başarı kaçınılmazdır (Samancı, 2006: 53). Bu nedenle, okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven algılarının analiz edilmesi ve çözümlenmesi bu alanda hizmet veren birçok kurumun çalışanlarına yardımcı olacak ve örgütsel etkililiğin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu araştırma ile ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri;
 - a. Çalışanlara duyarlılık
 - b. Yöneticiye güven
 - c. İletişim ortamı
 - d. Yeniliğe açıklık
 alt boyutlarında ne düzeydedir?
2. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven boyutlarına (Çalışanlara duyarlılık, Yöneticiye güven, İletişim ortamı, Yeniliğe açıklık) ilişkin görüşleri;
 - a) Cinsiyet
 - b) Branş
 - c) Kıdem
 - d) Öğrenim durumu
 - e) Sendika üyelik durumu
 - f) Okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

II. YÖNTEM

Ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bu araştırma betimsel tarama modelindedir. Betimsel yöntemin kullanıldığı araştırmalar verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli şekilde tanımlayan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2010).

Bu bölümde yapılan araştırmanın modeli, kapsadığı evren ve örneklem, veri toplama aracının hazırlanması, verilerin toplanması, analizi ve analiz aşamasında kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan 662 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ölçekler dağıtıldığı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Dağıtılan ölçeklerin 390 tanesi geri dönmüş, geri dönen ölçeklerin 86 tanesinin geçersiz olduğu görülmüştür. 304 (%59) geçerli ölçek ile araştırma verilerine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak olan ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından alt problemlere uygun olarak geliştirilen kişisel bilgi formu bulunmaktadır.

İkinci bölümde Yılmaz (2005) tarafından, öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” (OÖGÖ) kullanılmıştır. Ölçek Daboval ve arkadaşları tarafından 1994 yılında hazırlanıp, küçük işletmeler ve sorunlar hakkındaki bir sempozyumda bildiri olarak sunulmuştur. 2001 yılında Kamer tarafından Türkçeye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçek Yılmaz tarafından okullara uyarlanmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; 6’lı likert tipine uygun olarak puanlanmıştır ve 4 boyuttan (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık) oluşmaktadır.

“Okulda Örgütsel Güven Ölçeği” dört boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut “çalışanlara duyarlılık”tır. Okula yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunması, okulun amaçlarının anlatılması, işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilmesi, öğretmenlere kendilerine sahip çıkıldığını hissettirilmesi gibi maddelerden oluşmaktadır.

İkinci alt boyut “yöneticiye güven” dir. Bu boyutta; okul müdürünün yanında çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisi olması, öğretmenlerin önerilerini dinlemesi, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenmesi, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesi, açık ve dürüst olması, öğretmenlerle olan ilişkilerinde samimi ve öğretmenlerin okula katkısı konusunda onlara destek olması gibi maddeleri içermektedir.

Üçüncü alt boyut “iletişim ortamı” boyutudur. Bu boyutta, okulda iş, prensip ve yönetmeliklerin açıklıkla öğretmenlere aktarılması, iletişim kanallarının her zaman açık olması, öğretmenlerin okul hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmemesi, gizli saklı uygulamalar olmadan her şeyin açıklıkla yürütülmesi gibi maddeler yer almaktadır.

“yeniliğe açıklık” ise ölçeğin dördüncü alt boyutudur. Bu boyut, okul yöneticisinin iş prensiplerini oluştururken öğretmenlerin fikrini almasının ve bunları kullanmasının, öğretmenlerin çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilmesinin, okulun öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olmasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır.

Yılmaz (2005) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı .97 çıkmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise Çalışanlara Duyarlılık .95, Yöneticiye Güven .95, İletişim Ortamı .92, Yeniliğe Açıklık .75 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı .95 çıkmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise Çalışanlara Duyarlılık .93, Yöneticiye Güven .94, İletişim Ortamı .89, Yeniliğe Açıklık .72 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler SPSS bilgisayar programında çözümlenmiştir. Alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde, birinci alt probleme bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel güven algıları; yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma işlemleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada ikinci alt probleme bağlı olarak iki kategorili cinsiyet, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine yönelik ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t-testi; ikiden fazla alt kategoriye sahip öğretmenlerin branş, kıdem, öğrenim durumu değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakmak için de veriler Tukey-b testi ile çözümlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler iki bölümden oluşan bir ölçek kullanarak toplanmıştır. Araştırma yapılacak okullar ve öğretmen sayıları belirlendikten sonra Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan "Araştırma İzin Onayı" ile birlikte ölçekler zarflara konarak öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından elden dağıtılmıştır. Dağıtım işleminden bir hafta sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik bölümünden alınan verilere göre araştırma evreni kapsamındaki Bolu il merkezine bağlı 16 ortaöğretim okulunda 662 öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmenlerin tamamına ölçek dağıtılmış, 304 ölçek geçerli olarak geri dönmüştür.

III. BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerin kişisel bilgilerine, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerinin; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık alt boyutlarında ne düzeyde olduğuna ve bu görüşlerinin; cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu ve okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yer verilmiştir.

Kişisel Bilgilere Ait Bulgular

Aşağıdaki tabloda öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu, branş, kıdem ve okul türüne ilişkin kişisel bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlere ait kişisel bulgular

Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri		N	%
Cinsiyet	Kadın	143	47,0
	Erkek	161	53,0
Öğrenim Durumu	Lisans	258	84,9
	Lisansüstü	46	15,1
Sendika Üyelik Durumu	Sendikalı	190	62,5
	Sendikasız	114	37,5
Branş	Sayısal	93	30,2
	Sözel	122	40,4
	Meslek Dersleri	89	29,4
Kıdem	5 yıl ve altı	32	10,5
	6-10 yıl	98	32,2
	11-15 yıl	96	31,6
	16-20 yıl	42	13,8
	21 yıl ve üstü	36	11,9
Okul Türü	Genel Lise	132	43,4
	Meslek Lisesi	172	56,6
Toplam		304	100%

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan toplam 304 öğretmenden % 47'si kadın ve % 53'ünün erkek olduğu, % 84,9'unun lisans mezunu ve % 15,1'inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sendika bilgilerine bakıldığında % 62,5'inin sendika üyesi olduğu görülmüştür. Branş bilgilerine bakıldığında ise % 30,2'inin branşının sayısal, % 40,4'ünün sözel ve % 29,4'ünün de meslek dersleri branşından olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler kıdem değişkenine göre incelendiğinde % 10,5'inin 5 yıl ve altında kıdeme sahip olduğu, % 32,2'sinin 6-10 yıl, % 31,6'sının 11-15 yıl, % 13,8'inin 16-20 yıl ve % 11,9'unun da 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 43,4'ü genel lisede ve % 56,6'sı da meslek lisesinde görev yapmaktadır.

Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Aşağıda öğretmenlerin; örgütsel güven düzeyi ilişkin görüşleri ile örgütsel güven boyutlarına (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık) ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu ve okul türüne göre farklılık gösterip göstermediği yer almaktadır.

Örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Aşağıda öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi boyutlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır. Alt boyutlar çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklıktan oluşmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşleri

Örgütsel Güven Alt Boyutları	N	Ss	\bar{X}
Çalışanlara Duyarlılık	304	0.9212	3,75
Yöneticiye Güven	304	0.9983	4,06
İletişim Ortamı	304	0.9793	4,16
Yeniliğe Açıklık	304	0.7374	4,05
ÖRGÜTSEL GÜVEN	304	.8418	4,01

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerine göre en yüksek ortalamanın “oldukça katılıyorum” düzeyinde “İletişim Ortamı” ($\bar{X} = 4,16$) boyutunda, en düşük ortalamanın ise yine “oldukça katılıyorum” düzeyinde “Çalışanlara Duyarlılık” ($\bar{X} = 3,75$) boyutunda olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır:

Cinsiyet durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyet durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Cinsiyet	n	ort.	ss	T	sd	P
Çalışanlara Duyarlılık	Erkek	143	3,64	.9316	-2,117	302	,035*
	Kadın	161	3,86	.9018			
Yöneticiye Güven	Erkek	143	3,95	1.0165	-1,874	302	,063
	Kadın	161	4,17	.9740			
İletişim Ortamı	Erkek	143	4,12	.9549	-,589	302	,556
	Kadın	161	4,19	1.0024			
Yeniliğe Açıklık	Erkek	143	2,68	.7305	-,346	302	,730
	Kadın	161	2,71	.7455			

* $p < .05$

Tablo 3 incelendiğinde, erkek ve kadın öğretmenler arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0,05; 302} = -1,874$; $p > .05$), iletişim ortamı ($t_{0,05; 302} = -,589$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0,05; 302} = -,346$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak çalışanlara duyarlılık boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05; 302} = -2,117$; $p < .05$).

Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, okullarında çalışanlara duyarlılığın daha fazla olduğunu algıladıkları söylenebilir.

Branşlara göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 4. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Öğretmenlerin Branşları	Örgütsel Güven								
	Çalışanlara Duyarlılık		Yöneticiye Güven		İletişim Ortamı		Yeniliğe Açıklık		
	N	\bar{X}	ss	Ss	ss	ss	ss		
1) Sayısal	93	3,73	.9121	4,08	.9197	4,17	.8742	2,72	.6718
2) Sözel	122	3,85	.9245	4,23	.9937	4,32	.9565	2,82	.7415
3) Meslek Dersleri	89	3,65	.9238	3,82	1,0442	3,93	10.751	2,50	.7650

Tablo 4 incelendiğinde, *çalışanlara duyarlılık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sözel branşın sahip olduğu ($\bar{X}=3,85$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=3,73$) ve en düşük ortalamaya meslek dersleri branşının ($\bar{X}=3,65$) sahip olduğu bulunmuştur. *Yöneticiye güven* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=4,23$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=4,08$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=3,82$) olduğu bulunmuştur. *İletişim ortamı* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=4,32$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=4,17$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=3,93$) olduğu bulunmuştur. Ve son olarak da *yeniliğe açıklık* boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip branşın sözel olduğu ($\bar{X}=2,82$), bunu sayısal branşın izlediği ($\bar{X}=2,72$) ve en düşük ortalamaya sahip branşın ise meslek dersleri branşı ($\bar{X}=2,50$) olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin branşlarına göre elde edilen sonuçlar 4 boyutta da oldukça katılıyorum düzeyindedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeyine vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü Varyans Analizi sonuçları tablo 5'da yer almaktadır:

Tablo 5. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi

Örgütsel Güven	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Çalışanlara	Gruplar arası	2,051	2	1,05	1,20	,300	YOK

Duyarlılık	Grup içi	255,068	301	,847		
	Toplam	257,119	303			
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	8,717	2	4,359		
	Grup içi	293,264	301	,974	4,474	,012* 2-3
	Toplam	301,982	303			
İletişim Ortamı	Gruplar arası	7,841	2	3,921		1-3
	Grup içi	282,728	301	,939	4,174	,016* 2-3
	Toplam	290,569	303			
Yeniliğe Açıklık	Gruplar arası	5,219	2	2,609		
	Grup içi	159,550	301	,530	4,923	,008* 1-3 2-3
	Toplam	164,769	303			

*p<.05 [1) Sayısal 2) Sözel 3) Meslek Dersleri]

Tablo 5 incelendiğinde, *çalışanlara duyarlılık* ($F_{2-301}=1,20$, $p>0.05$) alt boyutunda öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Ancak *yöneticiye güven* ($F_{2-301}=4,474$, $p<0.05$), *iletişim ortamı* ($F_{2-301}=4,174$, $p<0.05$) ve *yeniliğe açıklık* ($F_{2-301}=4,923$, $p<0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi branş durumundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, sayısal ve sözel branşındaki öğretmenlerin meslek dersleri branşındaki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeylerinin *yöneticiye güven*, *iletişim ortamı* ve *yeniliğe açıklık* boyutlarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 6. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre örgütsel güven düzeyine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Öğretmenleri n Kıdemleri	Örgütsel Güven								
	N	Çalışanlara Duyarlılık		Yöneticiye Güven		İletişim Ortamı		Yeniliğe Açıklık	
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss
1) 5 yıl ve altı	32	3,99	.9733	4,35	1,0129	4,36	1,099	2,84	.8186
2) 6-10 yıl	98	3,72	.9267	3,92	.9571	3,97	.9241	2,56	.7203
3) 11-15 yıl	96	3,67	.8860	3,99	.9531	4,10	.9860	2,62	.7249
4) 16-20 yıl	42	3,61	1,0115	3,86	.9734	4,11	.9390	2,71	.6776
5) 21 yıl ve üstü	36	4,04	.7834	4,64	1,0349	4,71	.8513	3,14	.6451

Tablo 6 incelendiğinde tüm alt boyutlarda en yüksek aritmetik ortalamaya 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir. En düşük ortalamalara; çalışanlara duyarlılık ve yöneticiye güven boyutunda 16-20 yıl, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel güven düzeyine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü Varyans Analizi sonuçları tablo 7’de yer almaktadır:

Tablo 7. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin varyans analizi

Örgütsel Güven	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar arası	6,433	4	1,608	1,918	,107	YOK
	Grup içi	250,686	299	,838			
	Toplam	257,119	303				
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	18,675	4	4,669	4,927	,001*	1 ile 2/3/4 5 ile 2/3/4
	Grup içi	283,306	299	,948			
	Toplam	301,982	303				
İletişim Ortamı	Gruplar arası	16,393	4	4,098	4,469	,002*	5 ile 1/ 2/3/4
	Grup içi	274,176	299	,917			
	Toplam	290,569	303				
Yeniliğe Açıklık	Gruplar arası	10,362	4	2,591	5,016	,001*	5 ile 1/2/3/4
	Grup içi	154,407	299	,516			
	Toplam	164,769	303				

* $p < .05$ [1) 5 yıl ve altı 2)6-10 yıl 3)11-15 yıl 4)16-20 yıl 5)21 yıl ve üstü]

Tablo 7 incelendiğinde, yapılan varyans analizi sonucunda, *çalışanlara duyarlılık* ($F_{2-301}=1,918$, $p > 0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Ancak *yöneticiye güven* ($F_{2-301}=4,927$, $p < 0.05$), *iletişim ortamı* ($F_{2-301}=4,469$, $p < 0.05$) ve *yeniliğe açıklık* ($F_{2-301}=5,016$, $p < 0.05$) alt boyutlarında öğretmenlerin kıdem puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi kıdem durumundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, *Yöneticiye güven* alt boyutunda farklılığın kıdemi 5 yıl ve altı olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Ayrıca yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında 21 yıl üstü ile altı kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında fark olduğu belirlenmiştir.

Öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 8. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Öğrenim Durumu	N	ort.	ss	t	sd	P
Çalışanlara Duyarlılık	Lisans	258	3,68	.8931	-3,509	302	,001*
	Lisansüstü	46	4,19	.9665			
Yöneticiye Güven	Lisans	258	4,03	1,0138	-1,317	302	,189
	Lisansüstü	46	4,24	.8961			
İletişim Ortamı	Lisans	258	4,12	.9764	-1,687	302	,093
	Lisansüstü	46	4,38	.9759			
Yeniliğe Açıklık	Lisans	258	2,66	.7362	-1,872	302	,062
	Lisansüstü	46	2,88	.7242			

**p* < .05

Tablo 8 incelendiğinde, lisans mezunu ve lisansüstü arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0.05; 302} = -1,317$; $p > .05$), iletişim ortamı ($t_{0.05; 302} = -1,687$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302} = -1,872$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Ancak çalışanlara duyarlılık boyutunda lisans mezunu ve lisansüstü öğretmenler arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05; 302} = -3,509$; $p < .05$). Bu bulguya göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre, okullarının çalışanlara duyarlılık düzeyinin daha fazla olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Sendika üyelik durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 9. Öğretmenlerin sendika üyelik durumuna göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Sendika Üyelik Durumu	n	ort.	ss	t	Sd	P
Çalışanlara Duyarlılık	Sendikalı	190	3,82	.9019	1,686	302	,093
	Sendikasız	114	3,64	.9453			
Yöneticiye Güven	Sendikalı	190	4,15	.9673	1,928	302	,055
	Sendikasız	114	3,92	1,0369			
İletişim Ortamı	Sendikalı	190	4,23	.9619	1,563	302	,119
	Sendikasız	114	4,04	1,0016			
Yeniliğe Açıklık	Sendikalı	190	2,74	.7105	1,233	302	,21
	Sendikasız	114	2,63	.7788			

**p* < .05

Tablo 9 incelendiğinde, sendikalı ve sendikasız öğretmenler arasında örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık ($t_{0.05; 302} = 1,686$; $p > .05$), yöneticiye güven ($t_{0.05; 302} = 1,928$; $p > .05$), iletişim ortamı ($t_{0.05; 302} = -1,563$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302} = 1,233$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmamıştır. Bu

bulguya göre sendikalı ve sendikasız öğretmenlerin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Okul türüne göre örgütsel güven düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 10. Öğretmenlerin okul türüne göre örgütsel güven düzeyine ilişkin *t* testi

Örgütsel Güven	Okul Türü	N	ort.	ss	t	sd	p																																
Çalışanlara Duyarlılık	Genel Lise	132	3,58	.8243	-2,975	302	,003*																																
	Meslek Lisesi	172	3,89	.9697				Yöneticiye Güven	Genel Lise	132	4,10	.9600	,579	302	,563	Meslek Lisesi	172	4,04	1,0286	İletişim Ortamı	Genel Lise	132	4,28	.8227	1,971	302	,042*	Meslek Lisesi	172	4,06	1,0766	Yeniliğe Açıklık	Genel Lise	132	2,73	.6364	,776	302	,438
Yöneticiye Güven	Genel Lise	132	4,10	.9600	,579	302	,563																																
	Meslek Lisesi	172	4,04	1,0286				İletişim Ortamı	Genel Lise	132	4,28	.8227	1,971	302	,042*	Meslek Lisesi	172	4,06	1,0766	Yeniliğe Açıklık	Genel Lise	132	2,73	.6364	,776	302	,438	Meslek Lisesi	172	2,67	.8071								
İletişim Ortamı	Genel Lise	132	4,28	.8227	1,971	302	,042*																																
	Meslek Lisesi	172	4,06	1,0766				Yeniliğe Açıklık	Genel Lise	132	2,73	.6364	,776	302	,438	Meslek Lisesi	172	2,67	.8071																				
Yeniliğe Açıklık	Genel Lise	132	2,73	.6364	,776	302	,438																																
	Meslek Lisesi	172	2,67	.8071																																			

* $p < .05$

Tablo 10 incelendiğinde, örgütsel güven düzeyine ilişkin genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri arasında örgütsel güvenin; yöneticiye güven ($t_{0.05; 302} = -.579$; $p > .05$) ve yeniliğe açıklık ($t_{0.05; 302} = -.776$; $p > .05$) boyutlarında farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak çalışanlara duyarlılık ($t_{0.05; 302} = -2,975$; $p < .05$) ve iletişim ortamı ($t_{0.05; 302} = -1,971$; $p < .05$) boyutlarında genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre meslek lisesi öğretmenlerinin genel lise öğretmenlerine göre, okullarının çalışanlara duyarlılık düzeyinin daha fazla olduğunu düşündükleri ve genel lise öğretmenlerinin de meslek lisesi öğretmenlerine göre okullarının iletişim ortamı düzeyinin daha iyi olduğunu düşündükleri söylenebilir.

IV. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre ortaöğretim okulu öğretmenleri kurumlarına üst düzeyde güven duymaktadırlar. Çalışanlara duyarlılık alt boyutunda örgütsel güvenin diğer boyutlara göre düşük kaldığı görülmektedir. İletişim alt boyutunda ise güven en üst seviyededir.

Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyi daha yüksektir. Yalnızca çalışanlara duyarlılık boyutunda bu fark daha belirgindir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin cinsiyetine göre, örgütsel güven ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmanın, çalışanlara duyarlılık boyutu sonuçlarının Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına benzer olduğu söylenebilir. İki çalışmanın bulgularında da çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı farklılık olmasına rağmen, Yılmaz (2006) tarafından yapılan çalışma da erkek öğretmenlerin ortalamaları kadın öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksektir. Bunun nedeni; yöneticilerin güven oluşturma çabalarının kadın öğretmenlere daha fazla olduğundan kaynaklandığı söylenebilir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Yöneticiye güven boyutunda sözel branş öğretmenleri ile meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı fark mevcuttur. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin görüşlerine bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri ile sayısal ve sözel branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin branşına göre, örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık alt boyutları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmanın çalışanlara duyarlılık boyutu dışındaki diğer boyutlarının sonuçları, Yılmaz tarafından yapılan araştırma sonuçlarına ile benzerlik göstermemektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre; kıdemi 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin çalışanlara duyarlılık boyutundaki uygulamalarına yönelik görüşleri açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur. Yöneticiye güven boyutunda; 5 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerle 21 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, öğrencilikten öğretmenliğe geçiş sürecinde, daha idealist olmaları, öğrencileri ve dersleri ile ilgilenerek kendini ispatlamak istediklerinden, okulun amaçlarına hizmet etmede daha istekli olmalarından kaynaklanabilir. 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin ise yılların getirdiği birikimle insan ilişkilerinde uzmanlaşmaları, idarecilerin de kendilerine saygı duymasından dolayı aralarındaki güven bağlarının daha iyi olduğu düşünülebilir. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında ise 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerle 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl çalışan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Her iki alt boyutta da 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Meslekte tecrübeli oldukları için diğer meslektaşları ile aralarında düzgün bir iletişim olması gayet doğaldır. Tecrübesi az olan öğretmenler tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmak isteyebilirler. Yöneticiler de aynı şekilde onların mesleki deneyimlerinden yararlanmak isteyebilirler. Görevde kıdemi az olan öğretmenler bilgilerinin taze olduğunu düşünerek kendilerini yenileme gereksinimi duymayabilir. 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenler ise her gün gelişen teknolojiye uyum sağlamak zorunda kalacaklardır. Bu yüzden yeniliğe açıklık oranları da diğer meslektaşlarından fazla olabilir.

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenlerin bu üç boyutta da lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yani lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler kendilerini kurumlarında lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlere oranla daha fazla güvende hissettikleri sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın bulgularına göre sendikali ve sendikasız öğretmenler arasında örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık alt boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmamıştır. Yılmaz (2006)

tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin sendika üyelik durumu değişkenine göre, örgütsel güven ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre bu araştırmada, Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Okul türü değişkenine göre, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyutlarında meslek lisesinde çalışan öğretmenlerle genel lisede çalışan öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Çalışanlara duyarlılık ve iletişim ortamı alt boyutlarında ise okul türüne göre anlamlı farklılık vardır. Her iki alt boyutta da meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ortalamaları daha yüksektir. Meslek liselerinde amaç ara eleman yetiştirmektir. Yani üniversite sınavı birinci öncelik değildir. Bu da öğretmenleri bir açıdan rahatlatmaktadır. Yöneticilerin beklentileri; öğrencilerinin başarıları olsa da bu başarıyı ölçecek kriterler aynı değildir. Uygulamalı derslerde öğrencilerin bilgileri ne kadar öğrendiğini tespit etmek daha kolaydır. Son sınıfta öğrencilerin yaptığı stajlar yine bilgi düzeylerinin ölçülmesini sağlar. Genel liselerde ise durum daha farklıdır. Öğrencinin başarısı üniversite sınavındaki başarısı ile ölçülür. Bu başarı sonuçta öğretmenin başarısı olarak değerlendirilir. Üç saatte öğrencinin ve öğretmenin başarısını ölçmek mümkün değildir. Bu yüzden meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin üzerinde daha az baskı olduğu söylenebilir. Üzerlerindeki baskının az olması iletişim ortamını ve yöneticilerin çalışanlara duyarlılığını etkileyebilir.

V. ÖNERİLER

1. Okuldaki örgütsel güveni artırmak için çalışanların yöneticilere rahat ulaşabilmesi ve yöneticilerin çalışanların önerilerini dinlemeleri sağlanmalıdır.
2. Okullarda örgütsel güven eksikliğinin nedenleri belirlenip, bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
3. Örgütsel güven ile ilgili okul yöneticileri ile öğretmenlerin karşılaştırıldığı araştırmalar yapılabilir.
4. Meslek liseleri ile genel liselerdeki öğretmen ve yöneticileri de kapsayan karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir.
5. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyindeki farklılıkların nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
Büyüköztürk ve diğerleri (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi yayınları.

- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2, 139-150.
- Demirel, Ö. (1999). *Öğretme sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Hargreaves, A. (2002). Teaching and betrayal, *Teachers And Teaching: Theory and Practice*, 8, 393-407.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics, *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J., Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26 , 38–45.
- Korthuis, S. W. (2002). *Organizational Trust: The Influence Of Contextual Variables*. Unpublished dissertation, Seattle: Seattle University.
- Lewick, R.J., McAllister D.J. Bles D.J., (1998). Trust and distrust, New Relationships and Realities, *Academy of Management Review*, 23, 438-458.
- Matthai, J. M. (1989). *Employee Perceptions Of Trust, Satisfaction, And Commitment As Predictors Of Turnover Intentions In A Mental Health Setting*. Doctoral Dissertation, Tennessee: Vanderbilt University.
- Meyerson, D ve diğerleri (1996). Swift trust and temporary groups, *Trust in Organisations: Frontier of Theory and Research*. London: Sage Publications.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality. Kramer, M. R., Tyler, T. R. (Eds.), *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research*. London: Sage Publications.
- Nielsen, B. B. (2004). The role of trust in collaborative relationships: A multidimensional approach. Evans, Martin. & Forgues, Bernard. (eds.), *Management*. 3, 239–256.
Erişim Adresi: <http://www.management-aims.com/PapersMgmt/73Nielsen.html>
Erişim Tarihi: 23.06.2009
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7, 103-124.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Shockley, Z., P., Kathleen, E. ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organizational Development Journal* , 18, 35-47.
- Tarter, C.J., Sabo, D., & Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: A path analysis. *Journal of Research and Development in Education*, 29 , 41-49.
- Taylor, R. G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7, 85–89.

- Tschannen, M. M. ve Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70, 547-593.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

High School Teachers' Perceptions of Organizational Confidence

Organizational value is one of the qualifications that the staff of an organization must have to reach goals. Organizational value is a slowly gained phenomenon (Taylor, 1989) which can be described as worker's perceptions about his/her organization's support, his/her beliefs on the leader's being truthful and abiding by his/her word (Demircan: Ceylan, 2003) or the harmony which depends on the respect and politeness between workers. People's having an organizational confidence generally eases improving the skills of employees, cooperation, commitment and authorization (Korthuis, 2002:32), and provides reaching the conclusion with collaborative relationship's strategic mergers in inter-organizational relations successfully (Nielsen, 2004). In order for schools, which are education organizations, to be effective and efficient, to reach, in particular the school's, in general the education's goals, to teach the students in an effective way, all school staff has to work in cooperation and harmony. This situation is related with the quality of relationships in school. One of the most important issues that determine the quality of these relationships, is the level of confidence or mistrust in school (Özer et al., 2006). According to some researches, in schools where level of confidence is high, teachers appeared to be willing to share the professional secrets, successful educational secrets, the effective lesson materials, and the documents related to lessons. Similarly, new management techniques and approaches like school-centered management, participatory decision-making, empowerment of teachers, families' taking part in school management depend on confidence. On the other hand, approaches like cooperative and project-based learning need high level confidence and cooperation (Tschannen & Hoy, 2000). When we think about the latest education reforms in our country, it is very important to have an atmosphere of confidence at schools. So, analyzing the teachers' organizational confidence perceptions and solving them will help a lot of institution employees who work in this field, and contribute to organizational effectiveness. This research aims to determine high school teachers' organizational confidence level. For this end, the questions below were asked:

1) What is the level of the views of high school teachers with respect to their organizational confidence in the sub-dimensions of sensitivity to employees, confidence in managers, communication atmosphere, openness to innovation?

2) Do high school teachers' views about the dimensions of organizational confidence (sensitivity to employees, confidence in managers, connection atmosphere, openness to innovation) vary according to gender, branch, seniority, education status, union membership, and the kind of school?

This research examining the organizational confidence level according to different variables in high schools uses survey method. Research's universe includes 662 teachers who worked in the town of Bolu at high schools in education year 2008-2009. In the research no sampling was used because scales were distributed to all the teachers in town. 390 of the scales distributed were returned but 86 of them had insufficient data. The research data were extracted with 304

valid scales. The measurement tool used in the research consists of two parts. In part one, there is a personal information form developed by the researcher for the sub-problems. In the second part, to define the schools' organizational confidence according to the teachers' views "The Scale of Organizational Confidence at Schools" (OÖGÖ) developed by Yılmaz (2005), whose reliability, validity studies had been done, was used. The scale used consists of the sub-dimensions of sensitivity to employees, confidence in managers, communication atmosphere and openness to innovation. In analyzing the data depending on the sub-problems, teachers' organizational confidence perceptions depending on the first sub-problem; percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. In the research t-test was performed to determine whether there was significant difference between the scales depending on the second sub-problem factors like two- category of gender, status of the union membership, kind of school. One-way analysis of variance (Anova) was used for the data of teachers, who have more than two sub-categories, namely branch, seniority, education status variations and data were analyzed with Tukey-b to determine the source of significant difference between the variations.

Research results show high school teachers have a high level of confidence in their institutions. It appeared that in the sub-dimension of sensitivity to employees, there is less confidence when compared with other dimensions. In communication sub-dimension, confidence is at the highest level. With respect to gender variable, women's organizational confidence is higher than men's. In sensitivity to employees, this difference is more explicit. With respect to variable of branch, there isn't significant difference in teachers' views about the dimension of sensitivity to employees. In the dimension of confidence to the manager, there is significant difference between social sciences branch teachers and vocational branches teachers. There is significant difference between views of vocational course teachers and numerical and social branch teachers in the dimensions of communication atmosphere and openness to innovation. According to professional seniority variable, it is concluded that there isn't significant difference in the views of teachers whose seniority is under 5 years, between 11-15 years, 16-20 years, 21 years and over, about the applications in the dimension of sensitivity of the manager towards employees. In the dimension of confidence in managers, there is significant difference between the views of teachers who worked 5 years or under and 21 years and over and 6-10 years, 11-15 years and 16-20 years. No significant difference has been found between teachers' views about the confidence in managers according to educational status, and being and not being a member of a union. According to the variable of type of school, in the sub-dimensions of the confidence to the manager and openness to innovation, the sub-dimension of organizational confidence, there isn't significant difference between the views of teachers of vocational schools and the views of general high school teachers. In the sub-dimension of sensitivity to employees and communication atmosphere there is significant difference according to the type of school. In both of the sub-dimensions, averages of vocational high school teachers are higher.