

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Yeşim ŞAMAR YILMAZ

Danışman

Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA

İZMİR-2013

YEMİN METNİ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum **“İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği”** adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.


Yeşim ŞAMAR YILMAZ



**T.C.EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



YÜKSEK LİSANS

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Yeşim ŞAMAR YILMAZ

Numarası : 92100005185

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi)

Tez Başlığı (Türkçe) : İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği

Tez Başlığı (İngilizce) : The Survey of Teachers' Organizational Trust Level Working in Primary School : The Sample of Izmir Province

Tez Savunma Tarihi : 26.12.2013

Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık:

JÜRİ ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA (Danışman)

Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Tahsin Oğuz BAŞOKÇU

Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ

Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle ☒

Oy çokluğuyla ☐

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

- Bu tutanak üç (3) işgünü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Anabilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Tezli yüksek lisans programlarında düzeltme alan öğrencinin 3 (üç) ay içerisinde yeniden savunmaya girmesi zorunludur.

TEŞEKKÜR

“Güven vermek, dağları aşmaktan daha zordur.”

Kendine güvenmekle başlar her şey. Başkalarına güvenmek, aslında kendi becerilerine ve kararlarına güvenmektir. Kendine güven, ruhumuzun yakıtıdır. Bu yakıttır, kişiyi olduğu yerden kaldıran, yeniye ve güzelliğe adım attıran. Pahalı parfümleri bir kenara bırakıp güven kokusuna bürünür ki insan etrafında geçici güzellikler olmasın.

Zor ve zahmetli bir kavramdır güven ancak insan ilişkilerinin temelinde yatan da odur. Güzel şeylerin temelinde emek verilenlerin olması bundandır belki de. Güvenilir olmaktır aslında karşınızdakine verdiğiniz değer. Toplumdur, güven üstüne kurulan ve hızla gelişip ilerleyen.

Akademik hayatıma adım attığım ilk günden beri yanımda olan, desteğini her zaman hissettiren, öneri ve eleştirileri ile bu süreci tamamlamama büyük katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA'YA saygılarımı sunarım.

Bilgilerini benimle paylaşarak farklı bakış açılarına sahip olmamı sağlayan, anlayışını hiç eksik etmeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Tahsin Oğuz BAŞOKÇU' ya ve bölümdeki diğer hocalarıma da saygılarımı sunarım.

Çalışmam boyunca yanımda olan, gece gündüz demeden desteklerini her zaman hissettiren, yüksek lisans arkadaşlarım Ezgi ve Yavuz ÇETİN'E teşekkürlerimi sunarım. Büyük bir sabır ve fedakarlıkla hayatımı kolaylaştıran her türlü sıkıntıda her zaman yanımda olan benimle ağlayıp benimle gülen değerli eşim Mehmet Akif YILMAZ'A teşekkürlerimi sunarım.

Beni kucağına aldığı andan itibaren karşılıksız bir sevgi veren, bana olan sonsuz güvenini her fırsatta dile getiren ve bu süreçte yardımlarını benden esirgemeyen canım annem Deniz ŞAMAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte yanımda olan ve desteklerini her zaman hissettiren babama, abime ve ablama teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
TUTANAK	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
TABLolar LİSTESİ	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Tümcəsi	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	4
1.5.Araştırmanın Önemi.....	5
1.6. Sayılıtlar.....	5
1.7. Sınırlılıklar	5
1.8. Tanımlar.....	6
1.9. Kısaltmalar.....	6

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

2.1. Güven.....	7
2.2. Örgütsel Güven.....	9
2.3. Örgütsel Güven Modelleri.....	14
2.3.1. Mishra Güven Modeli.....	14
2.3.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	15
2.3.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	15
2.3.4. Likert'in Güven Modeli.....	16
2.4. Okullarda Örgütsel Güven ve Yararları.....	16
2.5. Örgütsel Adalet.....	18
2.6. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları.....	21
2.6.1. Dağıtımsal Adalet.....	21
2.6.2. İşlemsel Adalet.....	21
2.6.3. Etkileşimsel Adalet.....	22
2.7. Örgütsel Güven - Örgütsel Adalet İlişkisi.....	23
2.8. İlgili Araştırmalar.....	25
2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	25
2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	28

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	31
3.2. Evren ve Örneklem.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları.....	34
3.4. Verilerin Toplanması.....	34
3.5. Verilerin Analizi.....	35

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	36
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	43
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	52
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	53
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	55
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	56
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	57

BÖLÜM V

ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar.....	60
5.2. Öneriler.....	62
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	62
5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	64

KAYNAKÇA.....	65
ÖZGEÇMİŞ.....	86
EKLER.....	87
ÖZET.....	92
ABSTRACT.....	94

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 Evren ve Örneklemin Dağılımı

Tablo 3.2. Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Tablo 4.1. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.2. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.3. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.4. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.5. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.6. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.7. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.8. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.9. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri Mann Whitney U- testi

Tablo 4.10. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.11. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.12. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.13. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.14. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bonferroni Testi Tablosu

Tablo 4.15. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.16. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Tablo 4.17. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bonferroni Testi Tablosu

Tablo 4.18. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Tablo 4.19. Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Tablo 4.20. Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Tablo 4.21. Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Tablo 4.22. Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem tümcesi ve alt problemleri, amacı, önemi, sayılıları, sınırlılıkları, araştırmada adı geçen kavramların tanım ve kısaltmaları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Güven kavramı, hayatımızın her döneminde ele aldığımız, en geniş ifadeyle dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır. Dolayısıyla güven, bireyin çevresindeki insanlardan olumlu beklentilerini ifade etmektedir (Çıtır ve Kavi, 2010). Sosyal yaşamda birçok durum, hiçbir protokol veya yazılı antlaşma olmaksızın güven duygusu ile yönetilir. Bu anlamda güven konusunda her zaman bir risk vardır. Güven, ince bir ipin üzerinde dans etmek gibi düşünülebilir. Hayatımızda “Kırmızı Başlıklı Kız” ya da “Pamuk Prenses” masalındaki gibi koşulsuz güven duymanın getirdiği olumsuzluklar ve hayal kırıklıkları da yaşanabilir, sonsuz bir güven duymanın mutluluğu da.

Güven kavramı, bireysel olarak incelenmesinin yanında toplumsal olarak da her zaman incelenen bir konu olmuştur. Fukuyama' ya (2000) göre bazı toplumlar yüksek güven düzeyine sahip; bazıları ise düşük güven düzeyine sahiptirler. Buna göre Almanya, Japonya gibi ülkeler yüksek güven düzeyine sahip toplumlar sınıfında yer alırken; Türkiye ise düşük güven düzeyine sahip toplumlar sınıfında yer almaktadır.

Örgüt; belirli hedeflere ulaşmak için farklı sorumlulukları ortak amaç edinmiş işgörenlerden oluşan bir yapıdır. Başka bir deyişle örgütler; insanların yetenek, para, zaman gibi kendi güçlerini aşan hedeflerine ulaşabilmek için bir araya gelerek oluşturdukları yapılardır. (Ağaoğlu, 2005). Bu yapı içerisinde güven, özellikle son zamanlarda üzerinde durulan bir kavramdır.

Günümüzde güven kavramı, insan ilişkilerinin çok olduğu okullarda da fazlasıyla önem kazanmıştır. Eğitim kurumları güven duyulması gereken örgütlerin başında gelmektedir. Eğitim sistemimiz ve onun temeli olan okullar, Avrupa Birliği eğitim sistemleri ile uyum sağlama sürecini yaşamaktadır.

Buna bağlı olarak ortaya çıkan yeniliklerin sağlanması, örgütsel güvenin önemini artırmakta, eğitim sisteminin belirlenen amaçlara ulaşması için eğitimcilerin daha fazla çaba sarf etmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda örgütsel güvenin, örgütün süreç içerisindeki başarısında oldukça önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007: 188).

Eğitim kurumlarındaki örgütsel güven algısı, ülkemizin güven algısı hakkında bilgi verebilmektedir. Ülkemizdeki eğitim kurumlarının amaçlarından biri de hem kuruma hem de yaşadığımız topluma güvenen ve güvenilen bireyler yetiştirmektir. Bu amaçla bireyleri sosyal yaşama ve hayata hazırlama görevi üstlenen okullar, ıktıları sayesinde toplumda güven hissinin egemen olmasını sağlar. Okullardaki bu güven duygusunun gelişebilmesi için yönetici, ğretmen, ğrenci, okuldaki diğer iřęrenler ve veliler arasındaki iletişimin iyi kurulabilmesi gerekir. Kurulan iyi bir iletişim de ürün olarak güven duygusunu yaratır ve geliştirir. Okullardaki iřęrenler, örgütün samimiyetine inandıkları ölçüde güven duygusuna sahip olurlar.

Değişimlere ve yeniliklere açıklık, güven unsurunun yerleşmiş olduğu ortamlarda kendini göstermektedir. Buna bağlı olarak eğitim örgütleri de meydana gelen gelişmelere ayak uydurmaktadırlar. Başka bir ifadeyle güven, okullardaki yenilikleri ve değişimleri anlamada ve uygulamada önemli bir araçtır (Kochanek, 2005).

Örgüt içerisinde örgütsel güven kadar örgütsel adalet de önemli bir yer tutmaktadır. Örgütsel adalet, bireyin örgüt içerisindeki uygulamalarla ilgili olarak adaleti nasıl algıladığıdır. İřęrenlerin, kendilerine ne kadar adaletli davranıldığına yönelik inançlarını ifade etmektedir (Greenberg, 1996). İřęrenlerin rgt içerisinde kendilerine adaletli davranıldığında, adalet duygusunun arttığı, yüksek düzeyde güven duygusunun geliştiği, böylece çalışmaya ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye eğilimlerinin arttığı görülmüştür (Greenberg, 1990a; Moorman, 1991).

Örgütsel güven düzeyi ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır ancak bu araştırmalar örgütlerin yapı taşı olan güven kavramı için yeterli değildir. Örgütsel adalet düzeyi ile ele alınan araştırma sayısı da oldukça azdır. Bu araştırma ile bu konudaki eksiklerin kapatılması ve bu alana farklı açılardan ışık tutulması beklenmektedir.

1.2. Problem Tmcesi

Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri bazı değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Alt problemler

Alt problem 1: Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri:

- a) Cinsiyetlerine,
- b) Eğitim durumlarına,
- c) Mesleki kıdemlerine,
- d) Kurumdaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt problem 2: Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri:

- a) Cinsiyetlerine,
- b) Eğitim durumlarına,
- c) Mesleki kıdemlerine,
- d) Kurumdaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt problem 3: Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt problem 4: Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 5: Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 6: Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problem 7: Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Örgütün en önemli kaynağı, işgörenlerin yeteneklerini, zekalarını nitelikli kullanabilmeleridir. İşgörenlerin bu kaynaklarını sağlıklı ve verimli bir biçimde kullanabilmesi örgüte bağlılıklarını gerektirir, bağlılık duymaları için de işgörenlerin örgüte karşı güven duyması gerekmektedir. Örgüt içerisinde adil bir düzenin ve yaklaşımların olması da güven duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. Yüksek güven duygusunun geliştiği bir ortamda işgörenler, yeteneklerini ve yaratıcılıklarını en yüksek düzeyde kullanmaya istek duymaktadırlar.

Okuldaki ortamı ya da yaşananları tanımlamak ve okuldaki yaşam kalitesinin düzeyini belirlemek için de örgütsel güven kavramından faydalanılır. Sağlıklı ilişkiler, etkili okullar meydana getirir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Etkili okullar da geleceğimizin en büyük teminatıdır.

Bu bağlamdan yola çıkarak bu araştırmanın amacı; resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki görev süreleri değişkenleri açısından incelenmesi ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların, öncelikle eğitim politikası geliştirenlere ve eğitim yöneticilerine ışık tutacak nitelikte olması beklenmektedir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Eğitimin bir sistem olduğu gerçeğinden yola çıkarak girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütleri diğer örgütler gibi birçok değişkenden etkilenmektedir. Bu örgütsel değişkenlerden biri "örgütsel adalet" diğeri ise "örgütsel güven" kavramıdır. Eğitim örgütlerinin toplumsal açık bir sistem oluşu ve yakın çevresi dikkate alındığında bu iki kavramın birbirleri ile olan ilişkisinin araştırılması daha da önem kazanmaktadır.

Okulun örgütsel güven düzeyi, okuldaki ilişkilerin bir ürünü olarak kabul edilir. Okuldaki ilişkilerin biçiminden ve bunun sonucunda oluşan güvenden herkes sorumludur. Okulu temel alan, eğitimde iyileşmeyi ve gelişmeyi hedefleyen, değişime yönelik hareketlerin başarılı olabilmesi için okulda örgütsel güvenin sağlıklı bir şekilde oluşturulması ve güven düzeyinin yükseltilmesi gerekmektedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek tamamen öğretmenlerin kuruma karşı tutumuna bağlıdır. Öğretmenlerde olumlu tutumlar geliştirilebilmesi, öğretmenlerin okulun yaptığı işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunabilmesi için örgütsel güven düzeyi son derece önemlidir.

1.6. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenler ankette yer alan maddelere içtenlikle ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde yanıt vermişlerdir.

1.7. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2011-2012 öğretim yılında İzmir ilindeki Buca, Bornova, Karşıyaka, Konak ilçelerinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile öğretmenlerin verecekleri cevaplarla sınırlıdır.
2. Araştırma, "Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Ölçeği" nin ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

1.8.Tanımlar

Resmi İlköğretim Okulu: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim-öğretim gördükleri ve öğrenim süresi sekiz yıl olan devlet bünyesindeki kurum.

Özel İlköğretim Okulu: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim-öğretim gördükleri ve öğrenim süresi sekiz yıl olan özel sektör bünyesindeki kurum.

Örgütsel Güven: Örgüt içinde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili, gerçekçi davranması ve örgütün temel amaçlarından, normlarından ve değerlerinden haberdar olmasıdır (Yılmaz, 2006: 11).

Örgütsel Adalet: Toplumsal koşulların eşitliği içinde insanların özgür ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumlulukların paylaşıldığı bir toplumda bireylerin işgören olarak yaratıcı olabilmesini, bireyin eylemlerinin toplum tarafından güvence altına alınmasını öngören bir hukuk ve etik ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Öğretmen: Alanına ait sahip olması gereken özel uzmanlık bilgi ve becerisinin yanı sıra, kişisel bazı nitelikleri de bünyesinde barındırmak durumunda olan (liderlik, rehberlik vb.) eğitim ve öğretim işi ile uğraşan kişidir.

1.9.Kısaltmalar

TDK: Türk Dil Kurumu

BÖLÜM II

İlgili Araştırmalar ve Yayınlar

Bu bölümde, güven ve örgütsel güven kavramı, örgütsel güven çeşitlerine ilişkin kavramlar açıklanmış, daha sonra ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenmiştir.

2.1. Güven

Güven ile ilgili yapılan çalışmalarda sıkça vurgulanan durum, güven kavramının tanımlanmasındaki zorluktur. Güven, hemen hemen herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen fakat açıklanması veya tanımlanması güç olan kavramlardan biridir (Taylor, 1989; Hoy ve Tschannen-Moran, 1998). Güven konusundaki tanımlamalarda bir noktada birleşilememesine rağmen bazı yönlerden fikir birliğine varılmış ve alanyazında güven ile ilgili olarak birçok tanımlama yapılmıştır (Hosmer, 1995; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995).

Güven; sözlükte (TDK Büyük Türkçe Sözlük, 2011) korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma, bağlanma duygusu ve itimat olarak tanımlanmaktadır. Güven, bir ilişkide bir tarafın, karşı tarafın zayıflığını istismar etmeyeceğinden emin olması olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda güven duygusunun ne kadar önemli olduğu ve insan ilişkilerindeki belirleyiciliği ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009). Güven, risk almayı ve bir insanın karşısındaki insana zarar verici davranışlar göstermeyeceği inancına dayanan savunmasızlığı içerir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003).

Güven, bireyin karşı tarafın kendisini etkileyen davranışlarında ve kararlarında kendisine karşı dürüst, açık bir şekilde davranması ve onun çıkarlarını gözetmesidir (Mishra, 1996). Güven; bir çalışma grubunun, diğer kişi, grup ve örgütlerin yaptıkları işlere ve verdiklere sözlere güvenebilmek için genel bir beklenti olarak tanımlanmaktadır (Güçlü ve Özden, 2000).

Güven, bir kişinin karşı tarafın sözlerinden, hareketlerinden ve kararlarından emin olma ve bunlara göre hareket etme istekliliğidir (McAllister, 1995). Doly ve Chrispeels (2008) kapsamlı bir güven tanımı yapmıştır. Onlara göre güven, birinin bir ilişkiye katılımını ve diğeri için savunmasız olma istekliliğini, kişinin yardımseverlik, güvenilirlik, yetenek, dürüstlük, açıklık ve saygıya sahip olacaklarına olan inancıdır.

Bib ve Kourdi' ye (2004) göre güven kırılğan bir yapıya sahiptir. Güveni yıkmak oluşturmaktan daha kolaydır çünkü güven sarsıcı eylemler, güven oluşturan eylemlere göre insanlar tarafından daha kolay fark edilir. Güven oluşturmak, uzun bir zaman dilimini ve pek çok eylemi gerçekleştirmeyi gerektirir. Baier (1986), güvenin önemini, hava gibi yetersiz olduğunda ya da kirlendiğinde anladığımızı belirtmektedir.

Güven, insan ilişkilerinin uzun ve sağlıklı olması için gerekli olan en önemli yapı taşlarından biridir (Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007). Safran' a (2003) göre güven duygusu, sözcüklerle ifade edilmesi zor, soyut bir kavramdır ama bu duygunun yokluğu veya varlığı, hayatın her safhasında kendisini hissettirir.

Bireylerin iş doyumu, örgütü ile özdeşleşmesi, örgütsel adalet algısı, örgüte bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimi, inisiyatifi ele alma davranışı, morali, risk alma davranışı, problem çözme becerisi, sosyal sorumluk alma davranışı ve yaratıcılığı, bireylerin güven algısı ile doğru orantılı olarak artış göstermektedir.

OECD tarafından ekonomik açıdan en gelişmiş ülkeler arasında sayılan Amerika Birleşik Devletleri' nde, yurttaşların kamuya duydukları güven, 1960' larda yüzde 70 iken, 1994' te yüzde 20' lere düşmüştür (Argüden, 2000). Bu bağlamda ekonomik açıdan güçlenmenin güven üzerindeki yansımaları farklılaşmıştır. Bireylerin birçoğu karşısındakilere güvenmekten çok paraya güvenmeyi tercih etmişlerdir.

Türkiye'de güvensizlik duygusunun yaygınlaştığını ispatlayan "Dünya Değerler Araştırması" (2012) verilerine göre, Türkiye, dünya ülkeleri arasında güven düzeyinin en düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (Ören, 2007: 82). Türkiye Değerler Atlası' na (2012) göre Türkiye, dünyada kişiler arası güvenin en düşük olduğu ülkelerden biridir. Bu durum, 1990' dan beri hiç değişmemektedir. Türkiye' de sadece 10 kişiden biri, genelde insanlara güvenilebileceğini söylüyor. Batı Anadolu ve Trakya % 7 oran ile en düşük güven duygusuna sahip bölgeler arasında yer almaktadır. Orta Anadolu ise % 16 oran ile güven duygusunun en yüksek olduğu bölge olarak belirlenmiştir.

2.2. Örgütsel Güven

Örgüt, sözlükte (Büyük Türkçe Sözlük, 2011) ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır.

Güven, bireyler arası ilişkilerde olduğu kadar örgütsel yaşam içindeki ilişkilerde de çok önemlidir. İnsan vücudu için kan ne kadar işlevsel ise ekonomik ve sosyal hayatta, özellikle de çalışma hayatında güven son derece işlevseldir (Ören, 2007: 77). İşgörenler arası ilişkiler ve işgörenin yönetici ve kurumuyla kurduğu etkileşim yalnızca rasyonel hareketlerle değil, aynı zamanda duygusal bağla da ilgilidir (Reyhanoğlu, 2006). Bu açıdan güven, örgütsel ilişkilerde çok önemli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden örgütsel yaşamda güvenle ilgili çalışmalara ilgi giderek artmaktadır.

Çevresel ve ekonomik değişimlerin artması, iş birliğine duyulan ihtiyaç, takım çalışmalarına olan inancın yükselmesi, işgörenlerle ilişkilerin ve kariyer kalıplarının değişmesi, örgütsel güvenin önemini artırmıştır (Shamir ve Lapidot, 2003). Örgütsel davranış alanında güven, bireyler arası ilişkilerin ve iş birliğinin temel taşı olarak ele alınmaktadır.

Güven, bireysel ve örgütsel düzeyde oluşur ancak kişiye güven ve örgüte güven kavramları birbirinden farklıdır (Doney ve Cannon, 1997: 39). Günlük yaşamda iki kişi arasında olan yakın ilişkiler sonucunda ortaya çıkan güven “kişisel güven” olarak adlandırılırken, örgütsel ilişkiler alanında ortaya çıkan güven ise, "örgütsel güven" (şahsi olmayan güven) olarak adlandırılmaktadır. (Bachmann, 2003: 63). Luhmann' ın (1979) kişisel güven ve örgütsel güven tanımlarına göre kişisel güven, kişiler arası farklara dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven, kişi değil kurum odaklıdır. Örgütsel güven, kolektif güven sonucu oluşur ve örgüt içi ilişkilere bağlıdır. Güven, bireye özgüdür fakat örgütsel güven, örgütün tamamını kapsar (Demirel, 2008 : 181).

Örgütsel güven, “Bireyin, örgütün ilişkilerinde, etkileşiminde, kültür yapısında ve iletişimde örgütün açık, dürüst, ilgili ve inanılır olması isteğidir.” şeklinde tanımlanmıştır (Mishra, 1996: 445). Örgütsel güven, örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı hakkında bireylerin sahip olduğu beklentilerdir (Schokley-Zalabak, Ellis ve Winogard, 2000: 37). Örgütsel güven, “Belli amaçların gerçekleşmesi için oluşturulan örgüt içerisinde bu yapıyı oluşturan tüm öğelerin doğruluk, inanç, bağlılık ve samimiyet unsurlarının birbirlerine karşı duydukları soyut ama davranışlarla somutlaşan bir süreç.” olarak tanımlanabilir (Arslan, 2009: 3).

Örgütsel anlamda güven, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen kişilerin, motivasyon, işbirliği, ortak bir vizyon etrafında kuvvetli birliktelik, etkili iletişim gibi önem taşıyan değişkenler bağlamında düşünülen sosyal bir ihtiyacı yansıtmaktadır (Arslan, 2009: 274). Asunakutlu' ya (2002) göre örgütsel güven; karşı tarafın eylemlerinin zararlı olacağından çok, yararlı olacağına dair bir beklenti olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel güven kavramı bir diğer tanımlamada, “Çalışanların yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi” olarak belirtilmektedir (Şimşek ve Taşçı, 2004).

Solomon ve Flores (2001) örgütsel güvenin canlılığın bir parçası olduğunu dolayısıyla örgütlerde ve kişiler arası ilişkilerde dinamik bir yapı oluşturduğunu belirtmektedir. Dinamik ilişkilerden kasıt ise insanların güven yoluyla birbirlerini ve ilişkilerini değiştirmesidir. Bürokrasilerde kişiler arası ilişkilerin başarılı olabilmesinde güven gereklidir.

İletişimin niteliği ile örgütün etkililiği arasında bağlantı vardır, örgütlerde de açık bir iletişim için güven gereklidir. Bu durum örgütlerin gelişime açık hale gelmesini de sağlar. Güvenin okul örgütlerinin etkili olmasını sağladığı açıktır. Kısacası okullardaki güven atmosferi etkililiği, iletişimi, örgütsel vatandaşlığı ve öğrenci başarısını artırır (Tschannen-Moran, 2001). Bir örgütte işgörenler, işgörenler ile işveren, örgüt ile katılımcılar arasındaki güven; üretkenliğin, verimliliğin ve amaçların gerçekleşmesinin belirleyicilerinden biridir. Güven olmayan bir örgütte amaçların gerçekleşmesinde eksiklikler mutlaka olacaktır (Yılmaz, 2004).

Örgütsel güvenin sağlanmasında yönetim kademesinin temel sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluk süreci, güveni tesis etmek, güven ortamını desteklemek ve sürdürmekten oluşmaktadır (Arslan, 2009: 276). Yönetici ve işgörenlerin birbirlerinin yeteneklerine güvenerek davranışlarındaki adalete ve etiğe özen göstermesi gerekmektedir (Nyhan, 2000). Böylece kurum içindeki işgörenler arasında bir iç bağlılık oluşur ve kurum, vizyonu ile harmanlanmış olduğu hedeflere ulaşarak başarıyı yakalar.

İşgörenlerin kuruma olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri işveren ile işgören arasındaki güven faktörünün oluşabilmesidir. Güvenin, bağlılık yaratmadaki etkili yönü uzun süreli ilişkilerin gelişiminde büyük bir öneme sahiptir. Başarılı ilişkilerin yaşamsal bir etkeni olarak görülen örgütsel güven ve bunun sonucunda ortaya çıkan örgüte bağlılık, işgörenler ile sağlıklı ilişkiler kurularak uzun süre fayda beklentisi yaratmaktadır (Dinç, 2007). Örgütlerde güven ortamı oluşturma birtakım yolları vardır ancak güven, örgütlerde anlaşma ile değil sosyalleşme ile oluşmakta ve kurumsallaşmaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2000: 635).

Marshall' a (2000: 6) göre örgütlerde güven ortamının oluşturulabilmesi için şunlar gerekmektedir:

- Örgütün vizyon ve amaçları belirlenmelidir.
- İnsanların birbirlerinden beklentileri açık olarak belirlenmeli, bu belirlenen ilkeler herkesçe bilinmeli ve yazıyla ifade edilmelidir.
- Çalışma ortamlarının nasıl olması gerektiğine dair ortak bir fikre varılmalıdır.
- Örgütte her türlü iletişim süreci iyileştirilmeli ve bilgi akışı hızlandırılmalıdır.

Handy ise güvene dayalı bir kurum oluşturmak için aşağıdaki yedi ilkeye dikkat edilmesi gerektiğini belirtmektedir (Handy, 1998: 204- 211, akt: Yüksel, 2009: 34). Bunlar:

- *Güven, kör değildir:* İnsanlar birbirlerini tanımadığı zaman birbirlerine ve kuruma güven duymazlar. Yine çalışanların kuruma karşı güven duyabilmesi için tüm çalışanların aynı hedef için çalıştığını hissetmesi gerekir. Çalışanların birbirlerini daha iyi tanıyabileceği ortamlar oluşturulmalıdır ve kurum çalışanlarına sahip çıkıldığını, yöneticilerin hissettirmesi gerekir.

- *Güven, sınır gerektirir:* İnsanların tüm hayatlarında ne yaptıklarından haberdar olamayacağımızdan insanlara tanıdığımız kadar güven duyabiliriz. Yani insanların bazı alanlarına güven duyulabilir.
- *Güven, sürekli öğrenmeyi gerektirir:* Kişilerin kendi içinde arayışa girmesi, sürekli öğrenme isteği içinde olması ve öğrenmeyi hayatın bir parçası haline getirmesi, çevresindeki insanların ona karşı güven duymasını sağlar.
- *Güven, katıdır:* Güvenin bir kez kırılmasından sonra eski haline gelmesini beklemek doğru değildir.
- *Güven, bağlantılı olmayı gerektirir:* Kurumda güvenilir bir ortam oluşturma yolu, kendi kendine yeterli, aynı hedef ve amaçlar için çalışan birimler oluşturmaktır.
- *Güven, teması gerektirir:* Kurum içindeki insanların birbirleriyle etkileşim içinde olması güveni artırır. Çalışanlar arasında iletişim ortamları oluşturulmalı ve iletişim kanallarının açık olması sağlanmalıdır.
- *Güvenin kazanılmış olması gerekir:* Kurumun çalışanlarına, kurumun güvenilir olduğunu kanıtlaması gerekir. Bunun için de kurumun vaatlerini yerine getirmesi zorunludur.

Örgütte işbirliği içerisinde alınan kararlar daha yüksek niteliktedir (Nyhan, 2000). Karar alınırken işgörene danışılması yalnızca nitelikli karar alınmasını sağlamaz, ayrıca işgörenin motivasyonunu da artırır (Tschannen-Moran, 2001). Okullarda alınan kararlarda öğretmenlerin fikirlerinin de alınması onların memnuniyetini, sadakatini artırır. Kararların daha çabuk benimsenmesine yardımcı olur (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Güven duygusunun hakim olduğu bir örgütte, çalışanların birbirleri ile iletişim gücünün yüksek olduğu, daha uyumlu çalıştıkları, kişisel performansın yüksek olduğu ve dolayısıyla daha verimli bir çalışma ortamının yaratıldığı, çatışmaların en alt seviyede olduğu söylenebilir (Uzbilek, 2006).

Örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, açık örgüt kültürünün daha kolay oluştuğu, iletişim kanallarının açık olduğu, işbirliği içine girme eğiliminin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgütsel güven düzeyinin artması, örgütsel yenileşme ve öğrenme, bilgi yaratma, istendik örgüt iklimi oluşturma, örgütün çevreye uyumu, yetki ve kaynak aktarma, grup bağlılığını artırma gibi örgütsel özelliklerin gelişmesine de olumlu yönde etki etmektedir (Polat, 2007).

Örgüt içi güven düzeyi yüksek olan örgütlerin, örgüt içi güven düzeyi düşük olanlara göre daha ılımlı, uyumlu ve daha yenilikçi oldukları görülmektedir (Omarov, 2009). Yüksek güven duygusuna sahip örgütlerde, alt kademelerdeki işgörenlere daha fazla sorumluluk verilmektedir. Bu örgütlerde ekip çalışmasına dayalı ve esnek bir anlayış temelinde örgüt düzenlemesi yapılabilmektedir. Düşük güvenli örgütler, işgörenlerini bir dizi bürokratik kurallarla sınırlamaktadır ve onları kontrol altında tutmaktadır (Tschannen-Moran, 2001; Töremen, 2002).

Galford ve Drapeau (2003), örgütsel güveni zedeleyen unsurlar arasında yöneticinin işgörenlere sergilediği davranışları, egemen olan kültürü kabullenememeyi ve verilen sözlerin yerine getirilmemesi olarak sıralamıştır. Ayrıca yöneticiler tarafından işgörenlere gerçek olmayan geri dönütlerin verilmesi, işgörenlerin de en az kendisi kadar işi iyi yapabileceğine ilişkin inançlarının olmaması, güvenin düşmanları arasında yer almaktadır. Örgütsel güvenin olmaması ya da eksik olmasının yarattığı en büyük olumsuzluk, verimlilik konusundaki düşüştür. Güvensiz bir ortamda çalışan işgörenler, çalışmalarından ötürü fark edilmediklerini düşünür ya da takdir edilmedikleri için sıkı çalışmalarına gerek yokmuş gibi hissederler (Halis, Gökgez ve Yaşar, 2007).

Düşük güven ortamında olan işgörenler örgüte yabancılaşırlar. İşgörenlerin kendilerini koruma gayretleri, savunma mekanizmalarını her daim kullanmaya hazır olmaları uzun süre devam eder ve bu durum performanslarını olumsuz etkiler. İşgörenler riskten her zaman kaçınırlar, herhangi bir yeniliği ya da değişimi şüphe ve dirençle karşılarlar bunun sonucunda karar süreçleri zarar görür. Düşük performans gözlenir ve örgüte bağlılıkları konusunda kopukluk izlenir (Erdem, 2003: 166).

2.3. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven modellerinden bazı sınıflamalar seçilmiştir. Bu güven modellerinin ve benzerlik ve farklılıkları bu başlık altında incelenecektir.

2.3.1. Mishra Güven Modeli

Mishra, hem örgütleri hem de bireyleri kapsayan bir güven modeli oluşturmuş bu modelin alt boyutlarının da güven algısını oluşturduğunu söylemiştir (Schokley-Zalabak, Ellis, ve Winogard, 2000). Mishra'nın örgütsel güven modeli, birçok araştırmacı tarafından desteklenmiştir. Mishra güven modeli dört farklı güven boyutunu tanımlar: "yeterlik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik" (Mishra, 1996).

Mishra güven modelinin ilk boyutu olan yeterlik; örgütsel güvene uyarlandığında, örgütün pazarda yaşamını sürdürebilme yeteneği ile birlikte, liderlikte etkinlik varsayımı algısını genelleştirir. Mishra modelinin ikinci boyutu açıklıktır. Butler (1991), örgütsel düzeyde güvenin açıklık boyutunun önemi üzerinde durmuştur. Güvenin diğer boyutlarla ilişkisini kurabilmek açısından, açıklık ve dürüstlüğü algılayabilmek, yöneticiler ve işgörenler arasındaki iş ilişkilerinde anahtar konumundadır (Mishra, 1996). Açıklığı oluşturmada en önemli rol, liderlere düşmektedir. Örgüt içindeki açıklık algısını yaratanlar liderler ya da yöneticilerdir (Schokley-Zalabak, Ellis ve Winogard, 2000).

Mishra güven modelinin üçüncü boyutu olan ilgililiği, iştencilik ve şefkat algısı oluşturur. Mishra (1996), ilgililiği; grup, örgüt ya da sosyal düzeyde kişinin kendi menfaatleri ile diğerlerinin menfaatlerinin dengelendiği durum olarak tanımlamıştır. İlgililik bir kısmın, diğer kısmı savunmasız bırakacak şekilde çıkar elde etmeye çalışmayacağı durumda gerçekleşir (Bromiley ve Cummings, 1996). Mishra modelinin dördüncü boyutu olan itimat edilebilirlik, tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi ile ilgilidir. Söylemlerde ve yapılan işlerde tutarlılık ve uygunluk güveni oluşturur; tutarsızlık ise güven düzeyini düşürür (Schokley-Zalabak, Ellis ve Winogard, 2000). Mishra'ya (1996) göre lider olan kişinin ya da yöneticinin güvenilirliği, aynı zamanda itimat edilebilirliği ile tanımlanır.

2.3.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings güven modelini “duygusal, bilişsel ve niyetsel” parçalardan oluşan bir olgu olarak tanımlamışlardır. Bu üç güven unsuru, işgörenlerin davranışlarını değerlendirmeye yöneliktir. Güven; dürüst olmayı, başka birisi için olumlu bir inanca sahip olmayı ve diğer bireylerden avantaj sağlamayı reddetmeyi gerektirir. Bromiley ve Cummings (1996), bireysel ve örgütsel güven ayrımını yapmıştır. Bireysel güven, kişinin ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentileri ifade ederken örgütsel güven, kişilerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerini ifade etmektedir.

Örgütsel güvenin, işgörenlerin tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceğini belirtmiştir. Bromiley ve Cummings (1996), güveni bireyin ya da birey grubunun diğer birey ya da birey grupları üzerindeki ortak inançları olarak değerlendirmiş ve güvenin beraberinde açıkça ya da gizli olarak birisi için iyi inanca sahip olma çabası içinde olmak, dürüst olmak, şartlar elverse bile diğerinden avantaj sağlamayı beklememek gibi özellikleri getirdiğini belirtmişlerdir (Kalemci Tüzün, 2007).

2.3.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra' nın tanımladığı dört güven boyutuna ek olarak Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd, beşinci boyut olarak "özdeşleşme" boyutunu eklemiş ve beş boyutlu bir model geliştirmişlerdir. Beşinci boyut olan özdeşleşme; örgüt üyelerinin, örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediğinin üzerinde durur. Örgüt üyesi, örgüt ile bütünleşirse yüksek düzeyde etkinlik ve güven düzeyi oluşturacaktır (Schokley-Zalabak, Ellis ve Winogard, 2000).

2.3.4. Likert'in Güven Modeli

Likert; "yardımsever, sömürücü, danışmacı ve katılımcı" olarak dört farklı sistemden oluşan bir organizasyon modeli geliştirmiştir. Katılımcılığı benimseyen örgütlerde yönetsel itimat ve güven yüksektir. Katılımcı organizasyonlarda diğer modellere oranla daha az kontrol vardır ve yüksek verimlilik söz konusudur. İşe devamsızlık az, iş gücü devir oranları düşük ve dolayısıyla kaynak israfı ve kaybı da daha azdır. Likert, katılımcı yönetim modelinin örgütsel başarı için kilit bir yöntem olduğunu savunmuştur (Balay, 2000).

2.4.Okullarda Örgütsel Güven ve Yararları

Okullar, bireylerde davranış değişikliği meydana getirmek amacıyla oluşturulmuş kurumlardır. Okul ürünlerinin büyük bir kısmını, eğittiği insandaki davranış değişiklikleri meydana getirir. İnsan ögesinin, okulda olduğu kadar baskın olduğu bir başka örgüt türüne pek rastlanmaz. İnsan ögesinin baskın olduğu bir kurumda, insanları bir arada tutan ve onlar arasındaki ilişkinin sonucu olan güven oldukça değerlidir (Yılmaz, 2006). Okullarda güven tanımının yapılabilmesi için öğrenci, öğretmen, yönetici ve örgüt arasındaki ilişkilere bakmak gereklidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998).

Örgütsel güven, okuldaki eğitim çalışanlarının ilişkisinin bir sonucudur. Bu ilişkilerin ise etik değerler çerçevesinde oluşturulması gerekir. Güvenli bir ilişkinin oluşturulabilmesi için temel alınması gereken değerler: iyilik, yardımseverlik ve güvenilirliktir (Hale, 2000). Okulun genel amaçlarına ulaşabilmesi ve etkililiğini artırabilmesi için öğretmenin, öğrenci ve velilere güvenmesi gereklidir. (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Okuldaki her türlü ilişki ve başarının temelinde güven vardır. Güven üzerine kurulmayan bir okulun başarılı olması mümkün değildir (Açıkalın, Şişman ve Turan, 2007).

Tschannen-Moran ve Hoy' a (1998) göre öğretmenlerin güçsüzlük duygusu, örgütsel güveni olumsuz şekilde etkilerken diğer taraftan örgütsel güven, öğretmenin verimliliği ile olumlu yönde ilişkilidir. Okula duyulan güvenin düzeyi arttıkça öğretmenlerin bir araya gelme ve planlama becerileri de artmaktadır. Okullarda iş ve işleyişlerin mükemmel olması ve bu kapsamda gelişme gösterebilmesi için, öğretmenlerin morallerinin ve çalışma şartlarının dikkate alınması gerekir (Özdemir, 2000).

Güçlü bir örgütsel güven düzeyinin okula sağlayacağı yararlar, bazı yönetim bilimcilerine göre şöyle ifade edilmektedir: Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar (Yılmaz, 2005: 569). Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp yapılmadığını gösterir (Spillane ve Thomson, 1997). Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenleri yeniliğe ve değişime açık hale getirir (Bryk ve Schneider, 2002). Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabilecekleri konusunda düşüncelerini sağlar. Yüksek güven düzeyine sahip okullarda bilginin paylaşımı bir ihtiyaçtır. Öğretmenler mesleki yönden gelişebilmek için meslektaşlarına yardım eder (Kochanek, 2005).

Okulda güven ortamının oluşması sürecinde ılımlı bir etkileşim ortamı için okuldaki işgörenlerin (okul yöneticisi, okul yönetici yardımcısı, öğretmenler, memurlar ve hizmetliler gibi) ortak bir amaç etrafında toplanmaları gerekir. Bu kişiler, birbirlerine karşı sorumluluk duygusu içinde olmalı ve birbirlerini kırarak hareketlerden kaçınmalıdırlar. İnsanlar, kendilerine saygı duyulan örgütler ile olmayı, kendileri için anlamlı olan işleri yapmayı tercih eder. Bunun için okullarda paylaşılan değerlerin oluşturulması gerekir (Balcıoğlu, 1994).

Okulda devam eden bir güven ortamı oluşturmak için yapılması gerekenler ve ortadan kaldırılması gereken şeyler uygulandıktan sonra okulda güven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Bununla birlikte okulda güvene dayalı olumlu ortamda herkes insan olduğu için saygı görmelidir. Bireyler, kendini koruma hakkına sahip olmalı, sorumluluklarını zamanında yerine getirmelidirler (Rebore, 2001). Okulda güven ortamı oluşturmanın beş temel ölçütü vardır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1998). Bunlar: "yardımseverlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır."

Eğitim örgütleri olan okullarda genel güven ortamının oluşturulmasında yöneticilerin davranışları da oldukça önemlidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Yöneticilere güven ortamı oluşturabilmek için bazı davranışlarda (Whitener ve diğerleri, 1998) bulunmaları önerilmektedir bunlar: "tutarlı olma, doğru/dürüst olma, ilgili olma, iletişim becerilerine sahip olma ve yetkiyi paylaşma" davranışlarıdır (Özer ve diğerleri, 2006: 108). Okullarda güven, grup ilişkilerinin ve kişiler arası ilişkilerin gelişmesinin anahtar unsurudur. Ayrıca okulun akademik verimliliğini de etkilemektedir (Bökeoğlu, 2008:211).

2.5. Örgütsel Adalet

Adalet, sözlükte (TDK Büyük Türkçe Sözlük, 2011) yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme ve doğruluk olarak tanımlanmıştır. Adalet; bireylerin haklarını, düşüncelerini ve çıkarlarını güvence altına almak, bireylerin onurunu korumak, özgürlüklerini sağlamak üzere kullanılmıştır (Karaeminoğulları, 2006). Adalet; nesnel ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda kanıları ve inançları değiştirebilmek, yapıya olan bağlılığı göstermek, bireylere eşit davranışlarda bulunmak, başkalarının hatalarından veya eksikliklerinden kendine çıkar sağlamamaktır (Özalp ve Kirel, 2001: 584).

Adalet konusu özellikle de filozofların uzun yıllar ilgisini çekmiş, Platon'dan Aristo ve Rawls'a kadar pek çok filozof bu konu üzerinde durmuştur. Platon, adaleti insanın en yüce erdemlerden biri, insanın, devletin ve toplumun temel davranış kuralı olarak tanımlamıştır. Platon, adaletin en yüce ve en toplumsal erdem olduğunu, iş birliğinin gerekli olduğunu, insanların birlikte yaşamasının doğal olduğunu, dolayısıyla adaletin de doğal bir davranış kuralı olduğunu savunmuştur. Bu düşünceler, adaletin toplumları mutlu ettiği düşüncesini ortaya koymaktadır. Aristo, eşitlik kavramından yola çıkarak, bir hukuk düzeni ne kadar güçsüzleri korursa o ölçüde adaletli olabilir fikrini ileri sürmüştür. Aristo'ya göre, adalet insanın en yüksek başarısıdır (Somerville, 1992).

Rawls'ın adalet kuramında ise özgürlükler konusunda eşitlik ve toplumsal eşitsizliklerin toplumda dezavantajlı durumdakilerin yararı gözetilerek çözümlenmesi vardır.

Örgütsel adaletle ilgili yapılan araştırmalar otuz yılı aşkın süredir devam etmektedir. Örgütsel adalet, işgörenlerin kendilerine adil davranılıp davranılmadığına karar vermeleriyle ilgilidir. Aynı zamanda kararların işle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediğiyle ilgili bir kavramdır (Moorman, 1991). Örgütler içinde adaletin öneminin gitgide anlaşılmasıyla örgütlerdeki işgören davranışlarını anlama amacıyla uygulamaya konulmuştur (Yılmaz, 2004).

Adalet son yıllarda üzerinde önemle durulan ve farklı boyutları tartışılan bir kavramdır. Günümüzde özellikle sosyal adalet ve örgütsel adalet kavramına daha fazla vurgu yapılmaktadır. Örgütsel adalet kavramı, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının işgörenler tarafından nasıl algılandığı (Witt, 1993) ve işgörenlerin iş yerindeki adalet algısı, yani iş ile ilgili tutum ve davranışları ile ilgilidir (Eskew, 1993). Örgütsel adalet kavramı kullanılırken daha çok “algılanan örgütsel adalet” ifadesi kullanılmaktadır. Bunun sebebi bireyin gerçekte kendisine ne ölçüde adaletli davranıldığından çok, kendisinin bu davranışı ne ölçüde adaletli algıladığının önemli olmasıdır (Gürbüz, 2007). Örgütsel adalet çalışmaları, diğer örgütlerde çok yeni olmamasına rağmen eğitim örgütlerindeki çalışmalar çok yenidir. Örgütsel adaleti eğitim örgütlerine uyarlayan ilk çalışmalardan biri Hoy ve Tarter (2004)’ın yaptığı çalışmadır.

Hoy ve Tarter (2004) örgütsel adalet çalışmalarını okullara uyarladıkları çalışmada örgütsel adaletin ilkelerini aşağıdaki gibi belirlemişlerdir:

- *Eşitlik ilkesi*, bireylerin örgütten elde ettiklerinin, örgüte katkıları oranında olması gerektiği ilkesidir.
- *Algı ilkesi*, genel olarak adillik algısının, bireyin adalet algısını etkilemesidir.
- *Çok seslilik ilkesi*, alınan kararlara katılımın artması, kararların adil olmasına katkı getireceği ilkesidir.
- *Kişiler arası adalet ilkesi*, adaletin sağlanması için saygılı, nazik ve olgun davranışların gösterilmesi gerektiği ilkesidir.

- *Tutarlılık ilkesi*, liderlerin davranışlarındaki tutarlılığın, işgörenlerde adalet algısının oluşumu için gerekli olması ilkesidir.
- *Siyasal ve sosyal eşitlik ilkesi*, karar verirken kolektif bir örgüt misyonunun paylaşılması ve kendi ilgilerine göre serbestçe karar verilmesi gerektiği ilkesidir.
- *Düzeltilme ilkesi*, yanlış ya da kötü kararların düzeltilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği ilkesidir.

Yılmaz (2006) araştırmasında, ilköğretim okullarının örgütsel yaşamdaki en önemli değerlerinden birinin adalet olduğunu belirlemiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler adalet değerine en üst sıralarda yer vermiştir. Taşdan (2008) da yaptığı araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Buna göre okulların örgütsel yaşamdaki en önemli değerlerinden birinin adalet olduğu söylenebilir. Yılmaz ve Taşdan (2009), örgütsel adalet algısının, işgörenlerin çeşitli tutum ve davranışları ile ilgili olduğunu tespit etmişlerdir. Bunlar arasında örgütsel vatandaşlık, algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, liderlik davranışları sayılabilir. Çalışmalar, olumlu adalet algılarının örgüte ve yöneticilere karşı güven duyulmasını sağladığını göstermektedir (Tyler, 2000).

Yapılan araştırmalarda, örgütlerinin adil olmadığını düşünen işgörenlerin iş tatminlerinin de düşük olduğu (Dilek, 2005; Eker, 2006; Söyük, 2007) örgütsel adalet ile işgörenin işten ayrılma niyeti ve hatta işten ayrılması arasında negatif bir ilişki olduğu (Wasti, 2001) örgütünü adil algılamayan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının düştüğü (Çöp, 2008) görülmektedir.

Sonuç olarak örgütsel adalet kavramı, ilk önce örgüt ortamında ödül ve cezanın adil dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmaya çalışılmış; sonra buna kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması konusu eklenmiş en son da örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır (Celep ve Polat, 2006).

2.6. Örgütsel Adaletin Boyutları

Cohen-Charash ve Spector (2001) örgütsel adaletle ilgili 190 araştırmanın analizini yapmışlardır. Örgütsel adaleti, "dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet" olarak tanımlamışlardır. *Dağıtımsal adalet*, örgütün dağıtım işlemlerindeki adillik durumuna göre adalet algısını olumlu veya olumsuz etkilemektedir. *İşlemsel adalet*, örgütün kullandığı işlemler ve uygulamalar yoluyla adalet algısını etkilemektedir. *Etkileşimsel adalet* ise örgütteki otoriter kişiler tarafından gösterilen davranışlar ve yapılan açıklamalar yoluyla adalet algısını etkilemektedir.

2.6.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet, ilgili alanyazında ortaya çıkan ilk adalet boyutlarından biridir. Örgütlerde dağıtımsal adalet; dağıtımsal adalet kuramı, eşitlik kuramı ve göreceli yoksunluk kuramı olmak üzere daha genel bir sosyal hareketten ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1990a).

Dağıtımsal adalet, işgörenlerin elde ettikleri hakların, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılarını ifade etmektedir. Başka bir deyişle dağıtımsal adalet, işgörenlerin kazanımlarının, sergiledikleri örgüt içi performansa göre doğru ve gerçekçi olarak değerlendirilip değerlendirilmediğine ilişkin algılamalardır (Moorman, 1991; Folger ve Cropanzano, 1998; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001). Dağıtımsal adalet ile yaş, cinsiyet, din ve ırk gibi olgular nedeniyle insanlara karşı ayrımcılığın olmaması sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu tip adalet boyutunda esas olan işgörenin dağıtılan kaynaklardan adil bir şekilde pay aldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003).

2.6.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet, işgörenlerin alacaklarına karar verirken kullanılan işlemlerin adillliğini tanımlamaktadır (Moorman, 1991). İşlemsel adalet, kazanımların dağıtımına dair kararlar alınırken kullanılan işlemlerin, dağıtım sürecinin adillliğidir.

Adil işlem, bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder (Moorman, 1991; Folger ve Cropanzano, 1998; Erdogan, Kraimer ve Liden, 2001).

İşlemsel adalet, doğru yöntem ve rehberler aracılığı ile sağlanan dağıtımın, süreçten ve kararlardan etkilenme derecesidir (Niehoff ve Moorman, 1993). Uygulamaya ilişkin adalet olarak da nitelendirilen işlemsel adalet, karar alma sürecinde kullanılan işlem ve uygulamaların yapısal özellikleriyle ilgilidir. Kararlar alınmadan önce işgörenlere de söz hakkı verilmesi ve onların fikir ve görüşlerinin dinlenmesi bu süreç içerisinde uygulanabilecek davranışlardandır. Bu uygulama, işgörenlerin adalet algılarını artırmaktadır (Greenberg, 1990; Moorman, 1991).

Bu tür adaletin uygulandığı kurumlar, yönetsel kararlardan etkilenen işgörenlerin onaylarından ve sürecin tarafsız olarak uygulandığından emin olmalıdırlar. Onay, çalışanların bilgilendirildikleri ve var olan sistemi seçme özgürlüğüne sahip oldukları anlamına gelmektedir. (Özdevecioğlu, 2003). İşgörenlerin düşüncelerini ifade etme şanslarının artırılması, onların işlemsel adalet hakkındaki düşüncelerini olumlu yönde etkilemiş, böylece liderlik kapasiteleri ile ilgili düşüncelerini, özellikle karar yetkilerinin az olduğu yerlerde yükseltmiştir (Tyler, 1989).

İşgörenlerin işlemsel adalet algısının oluşmasında bazı etkenler önemli rol oynamaktadır. Bunlar (Greenberg, 1990):

- Karar alma sürecinin objektif işlemesi
- Karar alma yetkilisine duyulan güvenin düzeyi
- Saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşmayı temel alan örgüt kültürü.

2.6.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, ilk zamanlarda işlemsel adaletin içinde incelenirken daha sonraları diğerlerinden bağımsız üçüncü bir adalet türü olarak tanımlanmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998). Greenberg (1990), etkileşimsel adaletin, işlemsel adaletin tamamlayıcısı olduğunu vurgulamıştır.

Bies ve Moag (1986), etkileşimsel adaleti, iş yerindeki karar alma süreçlerinin bireylere nasıl ve ne kadar açıklıkla söylendiğidir, şeklinde açıklamışlardır. Alınan kararlar ile ilgili yeterli ve gerekli açıklamalar, uygun bir şekilde işgörenlere iletilmelidir. Bilgiler iletilirken işgörenlere kibar ve saygılı davranılmalıdır (Shapiro, Buttner ve Barry, 1994). Yönetimce yapılan bu tür davranışlar ve açıklamalar işgörenlerde daha olumlu tepkileri ve adil bir algılamayı sağlamaktadır. Sonuçta, örgütsel adalet algısında temel durum sadece çıktılar, işlemler ve kurallar değil, süreç esnasında bireyler arasında oluşan etkileşimdir (Barling ve Michelle, 1993).

Bies ve Moag (1986) çalışmalarında etkileşimsel adaletin sağlanması için dört temel şartın sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir:

- *Doğruluk*: Otoriteler, karar verme işlemleri sırasında iletişim kurarken açık, dürüst ve içten davranmalı ve karşıdaki kişiyi kandırma eğilimlerinden kaçınmalıdırlar.
- *Saygı*: Otoriteler, bireylere kibar ve insan hassasiyetine saygı gösterecek şekilde davranmalıdırlar. İşgörenlere nezaketsiz davranmaktan ve onları rencide edecek biçimde olumsuz eleştiriden kaçınmalıdırlar.
- *Uygunluk*: Otoriteler, işgörenlerine ön yargılı cümleler kullanmaktan ve cinsiyet, ırk, yaş veya din ile ilgili uygun olmayan nitelikte sorular sormaktan kaçınmalıdırlar.
- *Gerekçelendirme*: Otoriteler, karar verme sürecinin sonuçları hakkında yeterli ve karşı tarafı inandırıcı düzeyde açıklamalar yapmalıdırlar.

2.7. Örgütsel Güven- Örgütsel Adalet İlişkisi

Örgütsel adalet düzeyi pek çok değişkeni etkilemektedir. İşgörenlerin neleri adil olarak algıladıkları, adaletsizliğe yol açan nedenlerin ortaya çıkarılmasında işgörenlerin davranışları önemli bir rol oynamaktadır (Eker, 2006). Adalet algısı işgörenler için önemli bir güdüleyicidir. Greenberg (1990) ve Moorman' a (1991) göre işgörenlerin örgütlerinde kendilerine adil davranıldığında adalet duygularının arttığı, yüksek düzeyde güven duygularının geliştiği ve arttığı görülmüştür.

Örgütsel adaletin örgütsel güveni doğrudan etkilediği araştırma sonuçlarında ortaya konulmuştur. Hoy ve Tarter (2004), örgütsel adalet ve örgütsel güven kavramlarının birbirleriyle çok yakından ilişkili olduğunu güvenin, adaleti; adaletin de güveni doğurduğunu ifade etmişlerdir.

Örgütsel adaletle ilgili yapılan birçok araştırmada algılanan örgütsel adaletin, örgütsel güvenin oluşumunda ve düzeyinin belirlenmesinde öncül olduğu ortaya konulmuştur. Adalet ve güven güçlü ilişkilerin temel taşlarıdır; bu nedenle örgütsel adalet ve güven, işgörenleri verimli, üretken ve örgüt üyeliğine bağlayan yapılardır. Bir örgütte işgörenler, bulundukları örgüte ne kadar içten bağlanırlarsa, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, o örgütte o kadar çok kalmak isterler ve örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten bir çaba gösterirler (Aydın, 1993). İşgörenler, yöneticilerin ve örgütün onlara nasıl davrandığına oldukça önem verirler. Güven duyulan işgörelere daha fazla olanak sunulur ve böylece işgörenler tanımlanmış rol davranışlarının dışındaki davranışları da yerine getirerek, bunun karşılığını verme zorunluluğu hissederler (Settoon, Bennett ve Liden , 2007).

Güven duyduğu bir ortamda çalışmak, işgörenin mutluluğunu ve huzurunu artırmaktadır. Mutlu ve huzurlu, kendini güvende hisseden işgörenin verimliliği ve üretkenliği artmaktadır. Üretkenliğin olduğu bir ortamda da başarı kaçınılmazdır (Samancı, 2007). Güven duygusunun hakim olduğu örgütler için açık ve katılımcı bir ortama sahip olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından benimsenmesi, örgüte bağlılığın yüksek olması, uzlaşma kültürünün yerleşmiş olması, işgörenler arasında takım çalışmasına yatkınlık olması, işgörenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması, işgörenlerin kararlara katılım sağlaması, verimliliğin yükselmesi, motivasyonun artması, işgörenlerin işten ayrılma oranlarının ve devamsızlığının düşmesi, yaratıcılığın egemen olması ve işgörenler arasında sürtüşmelerin azalması gibi önemli özellikler sayılabilir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Örgüte güven, aynı zamanda yöneticiye güven ile ilişkilendirilen bir kavramdır (Artuksı, 2009). Bu iki kavram birbirleriyle olumlu ve anlamlı olarak ilişkili olmalarına rağmen, ikisinin de farklı öncelleri ve sonuçları vardır.

Kuruma güvenin öncelleri, algılanan örgütsel destek, dağıtım ve işlemsel adalet; yöneticiye güvenin öncelleri ise dürüstlük, yetkinlik ve çalışanlara karşı ilgili ve yardımsever davranışlar olarak sıralanabilir (İslamoğlu, Birsell ve Börü, 2007: 30). Kendilerine adaletsiz davranıldığını hisseden örgüt çalışanları, durumlarını dengelemek için düşmanca veya açık saldırgan davranışlar sergileyebilmektedirler. Saldırgan davranışlar, örgütle birey arasındaki ilişkilere ve kişiler arası ilişkilere zarar vermektedir (Özdevecioğlu, 2003a). Bunun sonucunda örgüte olan güven de zedelenmektedir.

Alanyazında örgütsel güven ve örgütsel adaletle ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır ancak bu iki değişkenin bir arada inceleme konusu yapıldığı araştırma sayısı (Özen, 2003; Hoy ve Tarter 2004; Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Baş ve Şentürk, 2011) oldukça azdır.

2.8. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel güven konusuyla ilgili alanyazın taramasından elde edilen araştırmalara değinilmektedir.

2.8.1.Yurt içinde yapılan araştırmalar

Cemaloğlu ve Kılınç' ın (2012) “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmalarında, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını, işlemci liderlik davranışlarına göre daha fazla gösterdiklerini, öğretmenlerin okulda algıladıkları güven düzeyinin düşük olduğunu ve güvenin, liderliğin laissez-faire (serbest bırakmak) ve istisnalarla yönetim (pasif) alt boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir.

Baş ve Şentürk' ün (2011) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları" konulu araştırmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adaletle, örgütsel vatandaşlığa ve örgütsel güvene ilişkin olarak olumlu algılara sahip oldukları belirtilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı, ancak eğitim durumuna göre farklılaştığı saptanmıştır. Öte yandan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı mesleki kıdeme göre farklılaştığı bulunmuştur. Örgütsel güvene ilişkin olarak ise öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüştür.

Paker' in (2009) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu araştırmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre örgüte duyulan güven arttıkça örgüte bağlılık da artmaktadır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz' ın (2008) "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri" konulu araştırmalarında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ile ilgili görüşlerini belirlemeyi ve bu görüşleri bazı değişkenler açısından değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, branş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına göre karşılaştırıldığında farklılaştığı ortaya belirtilmiştir. Okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça, genel anlamda örgütsel güven artmaktadır.

Polat ve Celep' in (2008) "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları" konulu çalışmalarında, ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini ve bu değişkenler arasındaki ilişki saptanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algılarının yüksek düzeyde ve bu değişkenlerin tüm alt boyutlarının birbiriyle olumlu ilişkide olduğu görülmüştür. Aynı zamanda örgütsel adalet ve örgütsel güvenin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde önemli etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Evsun Koç (2008) “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı araştırmasının sonucunda, öğretmenlerin okul yöneticilerine orta düzeyde güvendiklerini; öğretmenlerin okul yöneticilerine duydukları güven düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim durumları, kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunmadığını belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda geçen hizmet sürelerine göre okul yöneticilerine ilişkin güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Resmi ve özel ilköğretim okulları arasındaki güven düzeyi karşılaştırıldığında ise özel ilköğretim okullarında okul yöneticisine güven düzeyinin resmi ilköğretim okullarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Polat' ın (2007) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği görülmüştür. Okulun öğretmen sayısına bağlı büyüklüğünün örgütsel adaleti ve örgütsel güveni açıklamada etkili olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven düzeylerinde bir düşme gözlenmektedir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutları örgütsel güveni anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. İşlemsel adalet, örgütsel güveni açıklayan en önemli adalet türüdür. Adalet türlerinden dağıtımsal adalet, yöneticiye güveni; işlemsel adalet ise okula güveni açıklamada diğer adalet türlerinden daha etkilidir.

Kalemci Tüzün' ün (2006) “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma” başlıklı araştırmasında, çalışanların örgütsel güven, örgütsel kimlik özellikleri ve örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik bir model önerisi ortaya konularak bu kavramlarla demografik değişkenler arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Çalışmada, örgütsel kimliğin, örgütsel güvene; örgütsel güvenin de özdeşleşmeye etki ettiği, böylece algılanan örgütsel kimliğin örgütsel güven aracılığıyla özdeşleşmeyi etkilediği ortaya konulmuştur.

Özel sektör ve kamu sektöründe görev yapan banka çalışanlarını konu alan araştırmada, özel bankada çalışanların kamu bankasında çalışanlara göre, örgütsel güvenlerinin, özdeşleşmesinin ve örgütsel kimlik özelliklerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz' ın (2004) " Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri" konulu çalışmasında, okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin ortaya koydukları liderlik davranışlarının, öğretmenlerin okula güvenlerine ilişkin görüşlerini etkilediği ayrıca destekleyici liderlik davranışlarının da öğretmenlerin, müdüre, meslektaşlarına, öğrencilere ve velilere olan güvenini etkilediği gözlenmiştir.

Börü' nün (2001) “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım Güvenilir İnsanlar Kim?” konulu araştırmasında, toplumumuzda “Güven” ve “Güvenilir İnsan” kavramlarını tanımlamaya yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda toplumumuzda güven ve güvenilir insana ilişkin özelliklerin; dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak, özgüven, diğerkâmlık, uyumluluk, ve dedikodu yapmamak olduğu açıklanmıştır.

2.8.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Adams ve Wiswell (2008) tarafından yapılan “Örgütsel Güven Faktörlerinin Araştırılması” adlı çalışma, örgütsel ve bireysel güven ile ilgili alanyazına genel bir katkı sağlarken örgütsel güven, güvensizlik ve yetişkinlerin bağlanması konularını ele almaktadır. Bu çalışma, kişiler ve örgütler arasındaki güven ilişkisinin temellerini, çocukluk döneminde geliştirilen bağlanma deneyimine dayandırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde güven konusu ile bağlantılı üç olgunun nasıl daha iyi ölçülebileceği hakkında aşama kaydedilmiştir. Bunlar; denetçilere güven, çalışma arkadaşlarına güven ve üst yönetime güvendir. Bu faktörlerle ilişkili oldukça güvenilir ölçme sonuçları elde edilmiştir.

Blair (2007) “Okul Liderleri İçin Kavramsal Bir Güven Modeli” konulu araştırmasında güvenin öğrenci başarısı, üretkenliği ve onların okullarda en iyi şekilde yetiştirilmesi üzerindeki etkileri üzerinde durmuştur. Güven duygusunun okulda öğretmenler ve okul müdürü arasındaki ilişkilerde sahip olduğu rolü incelemiştir. Çalışmada, okul müdürlerinin güven duygusu oluşturabilmeleri için sorumluluk almaları, niyetlerini açıkça paylaşmaları, işgörenlerle ve örgütle ilgilenmeleri, tutarlı olmaları, beğenmedikleri fikirlere çatışmacı olmadan karşı çıkabilmeleri, işgörenlere rehberlik etmeleri ve gerektiğinde onları dinlemeleri, sahip oldukları yetkileri olumlu şekilde kullanmaları başkalarına güvenmeleri, duygularını paylaşmaları gerektiği belirtilmiştir.

Wong, Wong, ve Ngo’nın (2006) “Algılanan Örgütsel Adalet, Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Özel ve Kamu İşletmelerindeki Çinli İşçileri Kapsayan Bir İnceleme” adlı çalışmalarında, özel ve kamu işletmelerinde çalışan Çinli işçilerin algılanan örgütsel adalet, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Araştırmada, kamuda çalışan işçilerin güveninin, özel işletmelerde çalışan işçilere göre örgütteki dağıtımsal adalet boyutundan daha çok etkilendiği ortaya konulmuştur. Ayrıca, örgütte prosedürel adaletin güven üzerindeki olumlu etkisi, özel işletmelerde çalışanlarda daha fazladır. Etkileşimsel adaletin güven üzerine etkisi, her iki işletme tipinde de aynıdır. Araştırmanın bulguları, farklı örgütsel bağlamlarda güvenin, örgütsel adaletin çeşitli boyutlarında ayrı ayrı etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Moran’ın (2004) "Okula ve Yöneticiye Olan Güvenin Öğrenci Başarısını Artırmadaki Rolü" konulu araştırmasında, güvenilir bir çevrenin okullar için çok önemli olduğu ve güvenin lider ile onu takip edenleri birbirlerine bağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, güvenin okulların gelişmesi ve amaçlarını gerçekleştirme için önemli bir faktör olduğu, güven olmadan okul yöneticisinin amaçlarını yerine getirmekte çok zorlandığı ve öğretmenleri bir amaç etrafında toplayamadığı, güvenin okul ortamında iletişim imkanı sağladığı ve kurumsal işleyişi hızlı hale getirdiği, güvenin olmadığı ortamlarda kurumsal işleyişin yavaşladığı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin kendilerinin güvenli bir ortamda olduklarını hissetmeleriyle okulun akademik başarısı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Moran ve Hoy' un (2000) "Okulda Öğretmenlere Güvenin Ölçülmesi ve Kavramlaştırılması " çalışmasında okullarda örgütsel güven düzeyini ölçmek amacıyla yaptıkları ölçek standardizasyonu çalışmasında, örgütsel güvenin en önemli boyutlarının; dürüstlük, açıklık, gönüllülük, kendini adama, güvenilirlik, özellikleriyle yakından ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

Glenn (1995) tarafından yapılan “Bireysel ve Örgütsel Güven İlişkilerinin Dinamiği” adlı araştırmada, daha iyi bir eğitim için güven düzeyinin örgütsel ilişkileri ne kadar etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgüte güven düzeyi arttıkça, örgüt çalışanlarının kurumla olan ilişkilerinin arttığı tespit edilmiştir. Örgütte var olan güven düzeyi ile ilişkilerin kalitesi arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır.

BÖLÜM III

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin; cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, mesleki kıdemlerine, okuldaki hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Bu araştırmada var olan bir durumu betimleyebilmek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da hâlâ var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekliyle değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2005:77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2011-2012 öğretim yılında İzmir ilinin 4 büyük ilçesi olan Bornova, Karşıyaka, Buca ve Konak'taki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler (8759) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, belirtilen ilçelerde görev yapan, seçkisiz örneklem tekniğiyle belirlenen 695 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. Evren ve Örneklemen Dağılımı

İlçe	Okul Türü	Evrendeki Okul Sayısı	Örneklemden Okul Sayısı	%	Evrendeki Öğretmen Sayısı	Katılımcı Öğretmen Sayısı	%
Karşıyaka	Resmi	43	5	12	1576	65	4
	Özel	6	3	50	218	53	24
Buca	Resmi	67	6	9	2016	71	4
	Özel	3	2	67	93	31	33
Bornova	Resmi	58	6	10	2214	123	6
	Özel	8	5	63	402	113	28
Konak	Resmi	65	6	9	2001	124	6
	Özel	9	4	44	239	115	48
Toplam	Resmi	233	23	10	7807	383	5
	Özel	26	14	54	952	312	33

Tablo 3.1.'e göre İzmir ilindeki merkez ilçeler olan Karşıyaka, Buca, Bornova ve Konak'ta toplam 233 resmi ilköğretim okulu, 26 özel ilköğretim okulu bulunmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak İzmir ilindeki merkez ilçelerde bulunan 23 resmi ilköğretim, 14 özel ilköğretim okulu örnekleme alınmıştır.

İzmir ilindeki merkez ilçeler olan Karşıyaka, Buca, Bornova ve Konak'ta toplam 7807 resmi ilköğretim okulu öğretmeni, 952 özel ilköğretim okulu öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak İzmir ilindeki merkez ilçelerde bulunan 383 resmi ilköğretim okulu öğretmeni ve 312 özel ilköğretim okulu öğretmeni örnekleme alınmıştır.

Tablo 3.2. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler		Öğretmen Sayısı	%
Cinsiyet	Kadın	543	78,10
	Erkek	152	21,90
Yaş	22-27	58	8,35
	28-33	168	24,17
	34-39	146	21,01
	40-45	115	16,55
	46-51	89	12,81
	52-57	97	13,96
	58 yaş ve üstü	22	3,17
Eğitim Seviyesi	Eğitim Enstitüsü	32	4,60
	Ön Lisans	80	11,51
	Lisans	527	75,83
	Lisansüstü	56	8,06
Mesleki Kıdem	0-5	95	13,67
	6-10	147	21,15
	11-15	154	22,16
	16-20	87	12,52
	21-25	58	8,35
	26 yıl ve üstü	154	22,16
Kurumdaki Görev Süresi	0-5	327	47,05
	6-10	224	32,23
	11-15	106	15,25
	16 yıl ve üstü	38	5,46

Tablo 3.2.'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 543' ü kadın (% 78,10), 152'si (% 21,90) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem, yaş aralığına göre 58'i (% 8,35) 22-27, 168'i (% 24,17) 28-33, 146'sı (% 21,01) 34-39, 115'i (% 16,55)

40-45, 89'u (% 12,81) 46-51, 97'si (% 13,96) 52-57, 22'si (% 3,17) 58 yaş ve üstü yaş aralıklarından oluşmaktadır.

Örneklem, eğitim seviyesine göre 32'si (% 4,60) eğitim enstitüsü, 80'i (% 11,51) ön lisans, 527'si (% 75,83) lisans, 56'sı (% 8,06) lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Mesleki kıdem süresine göre örneklemin 95'i (% 13,67) 0-5, 147'si (% 21,15) 6-10, 154'ü (% 22,16) 11-15, 87'si (% 12,52) 16-20, 58'i (% 8,35) 21-25, 154'ü (% 22,16) 26 yıl ve üstü yıl aralıklarında bulunmaktadır. Örnekleimde yer alan öğretmenlerin, 327'si (% 47,05) 0-5, 224'ü (% 32,23) 6-10, 106'sı (% 15,25) 11-15, 38'i (% 5,46) 16 yıl ve üstü kurumdaki görev süresine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet sürelerine ilişkin kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster' in (1994) geliştirdiği ve Polat' ın (2007) uyarladığı öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmeye yönelik 21 sorudan oluşan “Örgütsel Güven Ölçeği” üçüncü bölümde ise Niehoff ve Moorman' ın (1993) geliştirdiği ve Polat' ın (2007) uyarladığı alt boyutları işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet olan 19 sorudan oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

Uygulama sonucunda örgütsel adalet ve örgütsel güven ölçeğine yapılan güvenirlik analizinde, ölçeklerin tamamı için güvenirlik Cronbach's Alpha katsayısı .96 çıkmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet .89, işlemsel adalet .95 ve etkileşimsel adalet alt boyutunda .90 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçeklerdeki her bir maddenin faktör yükü .45'in üstünde çıktığından tüm maddeler değerlendirmeye alınmıştır (Polat, 2007).

3.4. Verilerin Toplanması

Anket formları, araştırmanın amacına etkin katkı sağlayabilmesi için örnekleme alınan okullara bizzat araştırmacı tarafından götürülmüştür. Okul yönetimine araştırma için gerekli izin tebliğ edildikten sonra anketin uygulanması için okul yöneticilerinden yardım istenmiştir. Anketler öğretmenlere tesadüfi olarak dağıtılmıştır.

Araştırma var olan bir durumu tespit etmek amacıyla yapıldığı için anket hizmet süresi en az bir yıl olan öğretmenlere uygulanmıştır. Basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak 993 öğretmene anket uygulanmıştır. Anketlerin % 70' i geri dönmüştür. Toplam 695 anket değerlendirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen verilere, SPSS 17.0 paket programı kullanılarak frekans ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü ANOVA ve basit korelasyon gibi istatistiksel işlemler uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri frekans ve yüzde dağılımları alınarak verilmiştir. Ölçme aracı 5'li Likert türündedir. Maddeler: "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar: 1.00- 1.79 "çok düşük", 1.80- 2.59 "düşük", 2.60- 3.39 "orta", 3.40- 4.19 "yüksek", 4.20- 5.00 aralığı ise "çok yüksek" olarak değerlendirilmiştir.

Alt problemlerin analizi için ise t testi, basit korelasyon, tek yönlü ANOVA teknikleri kullanılmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek için Post- hoc testi yapılmıştır.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi: “Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri” ne ilişkindir. Bu doğrultuda, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki görev süresi değişkenlerine bakılmıştır.

a) Cinsiyet Değişkeni

Tablo 4.1.’de resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.1. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{\text{mad}}$	SS	sd	t	P
Resmi	Kadın	271	86,96	4,14	13,73	381	1,30	0,19
	Erkek	112	84,90	4,04	14,80			

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.1.’e göre, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri arasındaki farkı bulmak için yapılan t testi sonucunda ($t_{(381)} = 1,30$, $p \geq 0,05$) olarak hesaplanmıştır.

Başka bir ifade ile resmi ilköğretim okullarında örgütsel güvenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven algısına ilişkin farklı sonuçlar olduğu görülmüştür. Gökdoğan, (2012) ; Bilgiç (2011) ; Yılmaz, (2006) araştırmalarında örgütsel güven düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu farklılık, erkek öğretmenlerin lehine çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri bayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Artuksi (2009) ise araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından, kadın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Gider (2010) , Yüksel (2009) , Çetin Eğerci (2009) , Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) , Kalemci Tüzün (2006) ve Özdil (2005) ise yaptıkları araştırmalarda örgütsel güven düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortak sonucuna ulaşmışlardır. Yabancı alanyazında da cinsiyete göre anlamlı farkın bulunmadığı (Culver, 1994; Blevins, 2001) çalışmalar olduğu gibi, farkın anlamlı olduğu çalışmalara da (Conn, 2004) rastlanmaktadır.

b) Eğitim Durumu Değişkeni

Tablo 4.2.'de resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır. Parametrik testlerin varsayımlarından biri olan varyansların homojen dağılması, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 4.2. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	Ss
Resmi	Eğitim Enstitüsü	18	85,72	4,08	13,48
	Ön lisans	54	86,48	4,12	11,21
	Lisans	298	86,26	4,11	14,63
	Lisansüstü	13	89,00	4,24	13,51

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.3. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P
Resmi	Gruplar arası	101,99	33,99	3	0,17	0,92
	Gruplar içi	75471,71	199,13	379		
	Toplam	75573,70		382		

Tablo 4.3.'te resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(3-382)} = 0,17$; $p \geq 0,05$) bulunmuştur.

Diğer bir deyişle resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Gökdoğan (2012) ve Artuk (2009) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalara göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, eğitim fakültesinden mezun olanlarda ve olmayanlarda aynı düzeydedir. Yılmaz (2006) ise araştırmasında ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel güven ortalamalarının, lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu tespit etmiştir.

c) Mesleki Kıdem Değişkeni

Tablo 4.4.'te resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.4. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{\text{mad}}$	Ss
Resmi	0-5	32	88,75	4,23	10,79
	6-10	51	82,84	3,94	15,40
	11-15	105	88,15	4,20	15,29
	16-20	66	84,53	4,03	12,30
	21-25	47	87,70	4,18	11,29
	26 yıl ve üstü	82	86,00	4,10	15,16

*p≤0,05

Tablo 4.5. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P
	Gruplar arası	1467,13	293,43	5	1,49	0,19
Resmi	Gruplar içi	74106,58	196,57	377		
	Toplam	75573,71		382		

Tablo 4.5.'e göre resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(5-382)} = 1,49$; $p \geq 0,05$) olarak bulunmuştur.

Diğer bir deyişle resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Gökdoğan (2012) ve Yüksel' in (2009) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel güven algısı, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bilgiç (2011) ve Artuksu' nin (2009) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, kıdemi 20 yıldan fazla olan öğretmenlerde daha yüksek, diğer kıdem yıllarındaki öğretmenlerde daha düşüktür.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) çalışmalarında, kıdem arttıkça hem alt boyut puanlarının hem de toplam puanın yükselme eğiliminde olduğunu belirterek, özellikle mesleğin son yıllarına doğru örgütsel güven düzeyinin en üst düzeye çıktığını ifade etmişlerdir. Polat' ın (2007) yaptığı araştırmada okula güvende, 11-20 yıl kıdem grubunun güven düzeylerinin, 10 yıl altı ve 21 yıl üstü kıdem grubu güven düzeyleri ile farklılaştığı görülmüştür. Özer ve diğerleri (2006) de 21 yıl ve üzeri meslekî kıdem

sahibi olan öğretmen grubunun örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

d) Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni

Tablo 4.6.'da resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır. Parametrik testlerin varsayımlarından biri olan varyansların homojen dağılması, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 4.6. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Kurumdaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	SS
Resmi	0-5	163	86,40	4,11	15,30
	6-10	140	85,44	4,07	13,63
	11-15	58	87,86	4,18	12,08
	16 yıl ve üstü	22	87,86	4,18	13,26

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.7. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P
	Gruplar arası	300,52	7100,17	3	0,50	0,68
Resmi	Gruplar içi	75273,19	198,61	379		
	Toplam	75573,71		382		

Tablo 4.7.'ye göre resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kurumdaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(3-382)} = 0,50$; $p \geq 0,05$) olarak bulunmuştur.

Diğer bir deyişle resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Bilgiç' in (2011) araştırmasında örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Samancı Kalaycı' nın (2007) araştırmasında ise öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleri arttıkça örgütsel güven düzeylerinin arttığı, bununla birlikte öğretmenlerin yardımseverlik, okul yararına işlerin yapılmasında gönüllük, olumsuzlukları göz ardı etme, arkadaşlarına yardımcı olma, kendilerini geliştirmeye yönelik gayret ve sorunları büyütmekten kaçınma davranışlarının daha fazla ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri” ne ilişkindir. Bu doğrultuda, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki görev süresi değişkenlerine bakılmıştır.

a) Cinsiyet Değişkeni

Tablo 4.8.’de özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.8. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{\text{mad}}$	Ss	sd	t	P
Özel	Kadın	272	83,15	3,96	16,36	310	-2,05	*0,04
	Erkek	40	88,87	4,23	16,90			

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.8.’e göre özel ilköğretim okullarında bulunan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri arasındaki farkı bulmak için yapılan t testi sonucunda ($t_{(310)} = -2,05$, $p \leq 0,05$) olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel güven düzeyleri, erkek öğretmenler lehine anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Başka bir ifade ile özel ilköğretim okullarında örgütsel güvenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Farkın anlamlı çıkmasının örneklem hatasından kaynaklanabileceği düşünülerek Mann Whitney U- testi yapılmıştır.

Tablo 4.9. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri Mann Whitney U- testi

Okul Türü	Cinsiyet	n	Sıralar Ort.	Sıralar Toplamı	U	P
Özel	Kadın	272	151,55	41221	4093	*0,011
	Erkek	40	190,18	7607		

*p≤0,05

Bu analiz sonucunda da (p: 0,011 ; $p \leq 0,05$) farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan özel ilköğretim okullarında çalışan erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olması, bireylerin yetiştirilme sürecindeki anlayıştan kaynaklanabilir. Kadınlardan beklenenler; duygusal olmaları, işbirliği yapmalarıdır. Erkeklerin ise bağımsız davranışları, aileyi temsil etmeleri, rekabetçi olmaları vurgulanmaktadır (Temel ve Aksoy, 2001). Genel olarak kurum yöneticilerinin erkek olması, toplumumuzun kadınlara yüklediği değerler, kadın- erkek ilişkileri, erkek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Ülkemizde hayatın birçok alanında erkekler, kadınlara oranla daha fazla yer almaktadır. Hatta erkeklere ve onlara yüklenen görevlere verilen değer, birçok açıdan kadınlara ve onlara yüklenen görevlere verilen değerden daha büyüktür. Bu bulgulardan yola çıkarak erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre kendi yeterliliklerine daha olumlu baktığı, öz güvenlerinin daha yüksek olduğu ve örgütlerine daha fazla güvendikleri söylenebilir.

b)Eğitim Durumu Değişkeni

Tablo 4.10.'da özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır. Parametrik testlerin varsayımlarından biri olan varyansların homojen dağılması, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 4.10. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	Ss
Özel	Eğitim Enstitüsü	14	86,57	4,12	15,01
	Ön Lisans	26	86,92	4,14	11,56
	Lisans	229	84,01	4,00	16,18
	Lisansüstü	43	80,51	3,83	20,76

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.11. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P
Özel	Gruplar arası	834,09	278,03	3	1,02	0,38
	Gruplar içi	84034,98	272,84	308		
	Toplam	84869,08		311		

Tablo 4.11.'e göre özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(3-311)}=1,02$, $p \geq 0,05$) bulunmuştur.

Diğer bir deyişle özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

c) Mesleki Kıdem Değişkeni

Tablo 4.12.'de özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır. Parametrik testlerin varsayımlarından biri olan varyansların homojen dağılması, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 4.12. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	Ss
Özel	(1) 0-5	63	84,02	4,00	14,46
	(2) 6-10	96	80,86	3,85	16,60
	(3) 11-15	49	80,84	3,85	19,04
	(4) 16-20	21	87,90	4,19	18,91
	(5) 21-25	11	84,55	4,03	13,14
	(6) 26 yıl ve üstü	72	88,61	4,22	15,09

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.13. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P	Anlamlı Fark
Özel	Gruplar arası	3284,51	656,9	5	2,46	*0,03	6-2 6-3
	Gruplar içi	81584,57	266,62	306			
	Toplam	84869,07		311			

Tablo 4.13.'e göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(5-311)} = 2,46, p \leq 0,05$) olarak bulunmuştur.

Diğer bir deyişle özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında mesleki kıdem durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin ölçme aracına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları: 0-5 yıl arası: $\bar{X} = 84,02$ (4,00) olarak hesaplanmış ve bu değer “yüksek”; 6-10 yıl arası: $\bar{X} = 80,86$ (3,85) olarak bulunmuş ve bu değer “yüksek”; 11-15 yıl arası: $\bar{X} = 80,84$ (3,85) olarak hesaplanmış ve bu değer (3,85) "yüksek"; 16-20 yıl arası: $\bar{X} = 87,90$ (4,19) olarak bulunmuş ve bu değer “yüksek”; 21-25 yıl arası: $\bar{X} = 84,55$ (4,03) olarak hesaplanmış ve bu değer “yüksek”; 26 yıl ve üstü $\bar{X} = 88,61$ (4,22) olarak bulunmuş ve bu değer “çok yüksek” aralığına denk gelmektedir.

Tablo 4.14. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bonferroni Testi Tablosu

Okul Türü	Değişken	Aralık	M.D.	P
Özel	26 yıl ve üstü	0-5	4,60	0,10
		6-10	7,74	0,00*
		11-15	7,77	0,01*
		16-20	0,71	0,86
		21-25	4,07	0,44

*p≤0,05

Tablo 4.14.'e göre özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında mesleki kıdem değişkenine göre güven düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemeye yönelik olarak yapılan Bonferroni testi sonucuna göre, 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile ($\bar{X} = 88,61$), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ($\bar{X} = 80,84$) ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X} = 80,86$) örgütsel güven puanları aritmetik ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Ayrıca 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasındaki farkın da 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre yüksek olması, mesleğin son yıllarına doğru örgütsel güven düzeyinin özellikle de paydaşlara güven açısından en üst düzeye çıktığı ifade edilebilir. Bu bulgu, öğretmenlerin deneyimlerinden kaynaklanan avantajlarla, paydaşları daha kolay tanımlarıyla, önceki yaşanmışlıklarından ötürü gelecek hamleleri daha rahat tahmin etmeleriyle, zaman geçtikçe tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerini öğrenmiş olmalarıyla, başlangıçtaki

idealist konumlarından yavaş yavaş uzaklaşarak mevcut durumu kabullenmeye başlamalarıyla ve daha gerçekçi beklentiler geliştirmeleriyle açıklanabilir.

d) Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni

Tablo 4.15.'te özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren istatistiksel bulgular sunulmaktadır. Parametrik testlerin varsayımlarından biri olan varyansların homojen dağılması, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 4.15. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	Kurumdaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	Ss
Özel	(1) 0-5	164	81,68	3,89	17,04
	(2) 6-10	84	83,67	3,98	15,56
	(3) 11-15	48	89,04	4,24	16,31
	(4) 16 yıl ve üstü	16	92,25	4,39	10,83

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.16. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

Okul Türü		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	P	Anlamlı Fark
	Gruplar arası	3199,62	1066,54	3	4,03	*0,008	1-3 1-4
Özel	Gruplar içi	81669,46	265,16	308			
	Toplam	84869,08		311			

Tablo 4.16.'ya göre özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kurumdaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda ($F_{(3-311)} = 4,03$, $p \leq 0,05$) olarak bulunmuştur.

Diğer bir deyişle özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları: 0-5 yıl arası: $\bar{X} = 81,68$ (3,89) olarak hesaplanmış ve bu değer "yüksek"; 6-10 yıl arası: $\bar{X} = 83,67$ (3,98) olarak bulunmuş ve bu değer "yüksek"; 11-15 yıl arası: $\bar{X} = 89,04$ (4,24) olarak hesaplanmış ve bu değer "çok yüksek"; 16 yıl ve üstü: $\bar{X} = 92,25$ (4,39) olarak bulunmuş ve bu değer "çok yüksek" aralığına denk gelmektedir.

Tablo 4.17. Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Bonferroni Testi Tablosu

Okul Türü	Değişken	Aralık	M.D.	P
Özel	0-5	6-10	-1,99	0,364
		11-15	-7,36	0,006*
		16 yıl ve üstü	-10,57	0,014*

*p≤0,05

Tablo 4.17.'ye göre özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemeye yönelik yapılan Bonferroni testi sonucuna göre, 0-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler ile ($\bar{X}$ = 81,68), 11-15 yıl arası görev süresine sahip olan öğretmenler ($\bar{X}$ =89,04) ve 16 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenler ($\bar{X}$ =92,25) arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

0-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 16 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır. Ayrıca 0-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 11-15 yıl arası görev süresine sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır.

0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üstü kurumdaki görev süresine sahip öğretmenlere göre az olması, kuruma yeni başlama ve alışma süreciyle, örgüt iklimine uyum sağlamanın zaman almasıyla, karşılıklı güven oluşumunun belirli bir sürede kazanılmasıyla, işten çıkarılma endişelerinin güven duygusunun oluşumunu geciktirmesiyle açıklanabilir. 16 yıl üstü öğretmenlerin lehine çıkması, öğretmenlerin örgüte karşı aidiyet geliştirmesi, örgüt kültürüne tamamiyle uyum sağlaması, örgütün işleyişi hakkında hiçbir soru işareti bulunmamasıyla açıklanabilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan istatistik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.18. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Okul Türü	n	$\bar{X}$	$\bar{X}_{mad}$	SS	sd	t	P
Resmi	383	86,35	4,11	14,06	693	2,13	*0,03
Özel	312	83,89	3,99	16,51			

* $p \leq 0,05$

Tablo 4.18.'de resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki farkı bulmak için yapılan t testi sonucunda ($t_{(693)} = 2,13$, $p \leq 0,05$) olarak hesaplanmıştır.

Başka bir ifade ile örgütsel güvenin okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Örgütsel güven düzeyi, resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde yüksektir.

Hesaplanan Cohen's d değeri 0,16'dır. Etki büyüklüğünün "küçük" düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin ölçme aracına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde $\bar{X} = 86,35$ (4,11) olarak hesaplanmış ve bu değer "yüksek"; özel okul öğretmenlerinin $\bar{X} = 83,39$ (3,99) olarak bulunmuş ve bu değer "yüksek" aralığına denk gelmektedir.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde Zengin' in (2011) araştırmasında okullardaki örgütsel güven düzeyi ile ilgili katılımcıların görüşleri "çok katılıyorum" düzeyde çıkmıştır. Artuks' in (2009) araştırmasında ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları "Çok"

düzeyindedir. Bökeoğlu ve Yılmaz, (2008); Özer ve diğerleri, (2006) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin “orta” düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Paker (2009) araştırmasında resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Evsun Koç' un (2008) yaptığı araştırmada özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek çıkması, özel okulların bir anlamda ticarî mantıkla işletilmesi sebebiyle işgörenlerden çok yüksek performans beklenmesi ve işgörenlerin bu beklentiyi karşılamaya çalışırken içinde bulundukları stresli durumla, beklenti konusunda üzerlerinde yoğun bir baskı hissetmeleriyle, işlerini yaparken yanlış yapma ya da beklentileri tam olarak karşılayamama gibi kaygı duymalarıyla; devlet okullarındaki öğretmenlerin ise işlerini yaparken kendilerini daha rahat hissetmeleriyle, beklenti konusunda baskı altında olmamalarıyla açıklanabilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Tablo 4.19. Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Okul Türü	Değişken	r güven	r adalet	n	P
Resmi	güven	1,00	0,90	383	0,001*
	adalet	0,90	1,00		

* $p \leq 0,01$ r = Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 4.19.'de resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde korelasyon değeri ($r = 0,90$, $p \leq 0,01$) olarak hesaplanmıştır.

Diğer bir deyişle örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasında "pozitif yönlü yüksek" bir ilişki vardır. Örgütsel adalet düzeyi arttıkça örgütsel güven düzeyi artmaktadır.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde alanyazındaki araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Kılıçlar (2011), Baş ve Şentürk (2011), Polat ve Celep (2008) ve Polat (2007) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel adalet ile örgütsel güven düzeyleri arasında “yüksek” düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sayın' ın (2009) araştırmasında güven duygusunun en fazla adalet algılamalarından etkilendiği ortaya konmuştur.

Hoy ve Tarter (2004), “Okullarda Örgütsel Adalet” adlı çalışmasında adalet ve güven kavramlarının birbiri ile yakın ilişkide olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütün ayakta durmasında öğretmen-öğretmen, öğretmen-idareci arasındaki karşılıklı güven duygusunun önemli bir yeri vardır. Denetim de dahil olmak üzere birçok konuda adaletli davranıldığına inanılması, işgörenlerin kendilerine ve yaptıkları işe karşı güven duygusu geliştirmesine yol açar. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, çalışma ve paylaşma istekleri de artış göstermektedir.

Örgütsel adaletle ilgili yapılan bu araştırmalarda Aryee ve diğerleri (2002), Cohen-Charash ve Spector (2001), Colquitt ve diğerleri (2001), Pillai ve diğerleri (1999), Tyler ve DeGoey (1996), Greenberg (1996), Mayer ve diğerleri (1995), Konoysky ve Pugh (1994), Konovsky ve Cropanzano (1991), Greenberg (1990a), Folger ve Konoysky (1989), Alexander ve Ruderman (1987) algılanan örgütsel adaletin, örgütsel güvenin oluşumunda ve düzeyinin belirlenmesinde öncül olduğu ortaya konulmuştur. Moorman (1991), Grenberg (1990) çalışmalarında çalışanların sosyal çevrelerinde kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde adalet duygularının arttığını, yüksek düzeyde güven duygusunun geliştiğini, çalışma isteklerinin de arttığını belirtmektedirler. Titrek' in (2009) de belirttiği gibi okullarda görev yapan yönetici,

öğretmen, diğer yardımcı personel, öğrenci ve velilerin güven algısının oluşmasında, örgütsel adalet algısı önemli bir yapı taşı olmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan "pozitif yönlü yüksek ilişki", resmi ilköğretim okullarında örgütsel güven bağlamında bireyin yöneticisine ve okuluna olan güven hissi, yöneticinin etik davranışları ve adil uygulamalarındaki tutumları ile ortaya çıkmaktadır. Günümüzde mutlu ve huzurlu bir ortamda çalışmak işgörenler için en önemli unsurlardan biri olmaktadır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Tablo 4.20. Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Okul Türü	Değişken	r güven	r adalet	n	P
Özel	güven	1,00	0,88	312	0,001*
	adalet	0,88	1,00		

* $p \leq 0,01$ r = Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 4.20.’de özel ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde korelasyon değeri ($r = 0,88$, $p \leq 0,01$) olarak hesaplanmıştır.

Diğer bir deyişle örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasında "pozitif yönlü yüksek" bir ilişki vardır. Örgütsel adalet düzeyi arttıkça örgütsel güven düzeyi artmaktadır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi "Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklindedir.

Tablo 4.21. Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Okul Türü	Değişken	Güven	Dağıtımsal	İşlemsel	Etkileşimsel
Resmi	güven	1,00	0,82	0,86	0,87
	dağıtımsal		1,00	0,85	0,78
	işlemsel			1,00	0,81
	etkileşimsel				1,00

* $p \leq 0,01$ r = Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 4.21.'de resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizinde korelasyon değerleri: işlemsel adalet için ($r = 0,86$, $p \leq 0,01$), dağıtımsal adalet için ($r = 0,82$, $p \leq 0,01$), etkileşimsel adalet için ($r = 0,87$, $p \leq 0,01$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet düzeyleri arasında "pozitif yönlü yüksek" bir ilişki vardır. Etkileşimsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Laçinoğlu' nun (2010) araştırmasında örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel güven arasındaki korelasyonda adaletin tüm türleri ile örgütsel güven arasında "pozitif ve orta düzeyde" bir ilişki olduğu görülmektedir aynı zamanda etkileşimsel adalet, örgütsel güven ile en yüksek ilişkiyi veren adalet türü olarak bulunmuştur. Sayın' ın (2009) araştırmasında dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile güven duygusunun "pozitif yönlü anlamlı" bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Kickul ve diğerleri (2005) yaptıkları araştırmada etkileşimsel ve işlemsel adaletin örgütsel güveni, dağıtımsal adaletten daha fazla açıkladığını ortaya koymuşlardır. Aryee ve diğerleri (2002) örgütsel adalet türlerinin hepsinin örgütsel güven ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma kapsamında ele alınan etkileşimsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek çıkması, örgütsel adalet algısında odak noktanın sadece çıktılar ve kurallar olmaması, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşimle açıklanabilir (Barling ve Philips, 1993). Öğretmenlerin işlemlerdeki ve dağıtımdaki adalet eksikliğinin yanında, etkileşimdeki adalet yokluğundan daha fazla etkilenmeleriyle açıklanabilir. Eğer etkileşimsel adalet var ise dağıtımsal ve işlemsel adaletin yokluğu durumunda bile, öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler (Atalay, 2005:88). Yapılan davranışların işgörenlere hissettirilmesinin önemi ile de açıklanabilir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Tablo 4.22. Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

Okul Türü	Değişken	Güven	Dağıtımsal	İşlemsel	Etkileşimsel
Özel	güven	1,00	0,81	0,84	0,80
	dağıtımsal		1,00	0,82	0,77
	işlemsel			1,00	0,80
	etkileşimsel				1,00

Tablo 4.22.'de özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizinde korelasyon değerleri: işlemsel adalet için ($r = 0,84$, $p \leq 0,01$); dağıtımsal adalet için ($r = 0,81$, $p \leq 0,01$); etkileşimsel adalet için ($r = 0,80$, $p \leq 0,01$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel etkileşimsel adalet düzeyleri arasında "pozitif yönlü yüksek" bir ilişki vardır. İşlemsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde Polat' ın (2007) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucuna göre örgütsel adaletin alt boyutlarının tamamının örgütsel güveni açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel adaletin boyutlarından işlemsel adaletin, örgütsel güveni açıklamadaki rolünün, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adaletle göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

İşlemsel adaletin güven ile olan ilişkisinin yüksek olması şu şekilde de açıklanabilir: Özel okullarda işlemsel adalet ile ilgili olumsuz algılamalar, çalışanların, yöneticilerine ve örgüte duydukları bağlılığı ve güveni azaltmakta, performanslarının düşmesine sebep olmaktadır bu durum da ticari bir kurum olan okula, veli ve öğrencilere de yansımaktadır.

İşgörendler, işlemsel adalet içerisinde yer alan kendilerini ifade etmelerine imkan tanıyan, alınan kararla ilgili düşüncelerinin alınmasına özen gösteren işverenlere karşı olumlu davranış içinde olmaktadırlar. Bunun sonucunda da örgüte karşı güven duygusu yüksek düzeyde gelişmektedir.

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlarla bağlantılı önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

1. Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel güven düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

2. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. Örgütsel güven düzeyleri erkek öğretmenlerin lehine bulunmuştur.

3. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında eğitim durumları değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Ayrıca 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasındaki farkın da 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

5. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumdaki görev sürelerine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. 0-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 16 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır. Ayrıca 0-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası

görev süresine sahip öğretmenler arasındaki bu farkın 11-15 yıl arası görev süresine sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

6. Örgütsel güven düzeyinin okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Örgütsel güven düzeyi, resmi okul öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

7. Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel adalet düzeyi ve örgütsel güven düzeyi arasında “pozitif yönlü yüksek” bir ilişki vardır. Örgütsel adalet düzeyi arttıkça örgütsel güven düzeyi de artmaktadır.

8. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet düzeyleri arasında “pozitif yönlü yüksek” bir ilişki vardır. Etkileşimsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

9. Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet düzeyleri arasında “pozitif yönlü yüksek” bir ilişki vardır. İşlemsel adalet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, özel okullarda çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bu nedenle cinsiyete göre ortaya çıkan bu farklılığın nedenlerinin ayrıntılarıyla araştırılması gerekmektedir. Özel okullarda çalışan kadın öğretmenlerin güven düzeylerinin artırılması konusunda bazı girişimlerde bulunulabilir. Kadın öğretmenler yönetici olmaları konusunda daha çok desteklenebilirler. Bu sayede kadınların da kolaylıkla yönetimle iletişim kurmaları sağlanabilir. Kadın öğretmenlerin yeterlilikleri konusunda farkındalık yaratmak amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Kadın öğretmenlere özgüven konusunda rehberlik ve destek çalışma programları uygulanabilir.

2. Eğitim durumu değişkenine göre okul türlerinde örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde resmi ilköğretim okullarında eğitim seviyesi arttıkça örgütsel güven düzeyinin arttığı özel ilköğretim okullarında ise azaldığı görülmektedir. Bu durum, resmi okullarda lisansüstü eğitimin daha çok desteklendiğini ortaya koymaktadır. Özel okullarda lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin olumsuz rekabet doğuracağı düşüncesi yaygın olduğundan destek daha azdır. Bu bağlamda özel okullarda lisansüstü eğitime daha çok destek verilebilir. Resmi okullarda lisansüstü eğitim alan öğretmenlere kıdem ve maaş konusunda destek sağlanmaktadır dolayısıyla örgütsel güven artmaktadır. Özel okullarda da kıdem ve maaş anlamında lisansüstü eğitim almış öğretmenler desteklenebilir.

3. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin doğrusallık göstermediği belirlenmiştir. 11-15 yıl mesleki kıdem sahibi öğretmenlerin güven düzeyleri, 6-10 yıl mesleki kıdem sahibi öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine göre daha düşük çıkmıştır. Özel okullarda adalet, sağlıklı iletişim, dürüstlük, açıklık, paylaşım konularında daha hassas davranılabilir.

4. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin kurumdaki görev sürelerine göre örgütsel güven düzeylerinin 0-5 yıl arası çalışanların örgütsel güven düzeylerinin düşük

olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini yükseltmek amacıyla bazı desteklerde bulunulabilir. Kurum, göreve yeni başlayacak öğretmenler için kurumun sistemi, anlayışı ve düzeni hakkında hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenleyebilir. Daha tecrübeli öğretmenler, kuruma yeni başlayan öğretmenlerin eğitiminden sorumlu tutularak bir nevi mentör sistemi kurulabilir. Zümre başkanları daha etkin çalışmaları konusunda desteklenebilir.

5. Araştırma sonucuna göre resmi okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi özel okullarda çalışan öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. Bu sonuca dayanarak özel okullardaki çalışmaların öğretmenlerin güven düzeylerinin yükseltilmesi için işgörenler, yöneticiler daha adil ve daha açık olabilirler ve bunu işgörenlere yansıtmak ve hissettirmek konusunda daha hassas davranabilirler.

6. Resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, örgütsel adalet düzeyinin artmasıyla örgütsel güven düzeyinin arttığı gerçeğini ortaya koymuştur; yani "adalet güvenin yapı taşlarından biridir" savı doğrulanmıştır. Bu durumda hem resmi hem de özel okullar adalet konusunda hassasiyet gösterebilirler.

7. Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet ile daha yüksek ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında örgütsel adalet düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli destek sağlanabilir.

8. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet ile daha yüksek ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarında etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında örgütsel adalet düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli destek sağlanabilir.

5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticilerinin görüşlerini de kapsayacak benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Özel okullar personel seçimi, ücretlendirme, politika ve strateji oluşturma gibi konularda özerk olduğundan resmi ve özel okullardaki örgütsel güven düzeyinin karşılaştırılması, alana farklı açılımlar getirebilir.
3. Örgütsel güven ile ilgili çalışmaların ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında da yapılması alana katkı sağlayabilir.
4. Örgütsel güvenin, okuldaki diğer ögeler (iş doyumu, liderlik, örgütsel bağlılık, stres, örgütsel adalet, iletişim vb.) ile arasındaki ilişkilerin araştırılması alana zenginlik kazandırabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A., Şişman, M. ve Turan, S. (2007). *Bir İnsan Olarak Okul Müdürü*. Ankara: Pegem A.
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). A.İ.B.Ü/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Adams, K. S. (1997). *Trust Within The Home-School Relationship. An Empirical Investigationn Of Parent And Teacher Perspective, University Of Minnesota*.
<http://www.lib.umi.com/dissertations/fulcit/9815013> adresinden 15.08.2013 tarihinde alınmıştır.
- Adams, S, H., Wiswell A.K. (2008). *Further Exploration of Organizational Trust Factors*. Virginia Polytechnic Instituteand State University.
<http://www.eric.ed.gov/> adresinden 10.09.2013 tarihinde alınmıştır.
- Ağaoğlu, E. (2005). *Sınıf yönetimi ile ilgili genel olgular*. Ankara: Pegem A.
- Alexander, S., Ruderman, M, (1987). *The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior* .Social Justice Research, 1, 177-198.
- Altun G.(2010). *Özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi,İstanbul.

Argüden, Y. (30.04.2000). *Güven Açığı* . *Sabah Gazetesi*, İşte İnsan Eki,

<http://www.arguden.net/articleDetail.asp?mID=176>

adresinden 16.08.2013 tarihinde alınmıştır.

Aryee, S., Budhwar, P. & Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 267-285.

Arslan, M. M. (2009). *Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 5 (2), 274-288.

Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Asunakutlu, T. (2002). *Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme*. Muğla Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz, 9.

Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.

Aydın, O. (1993). *Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik ihtiyaçları ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Bachmann, R. (2003). *Trust and Power as Means of Co-Ordinating the Internal Relations of the Organization - a Conceptual Framework*. In B. Nooteboom, & F. Six (Eds.), *Trust Process in Organizations: Emprical Studies Of Determinants And The Process Of Trust Development*. 58-73 E.Elgar Publishing, U.S.A.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Baier, A.C. (1986). *Trust and antitrust*. Ethics, 96, 231-260.
- Balcıoğlu, N. (1994). *Etkili Sınıf Yönetimi*. Ankara: Baran Ofset.
- Barling, J., Phillips M. (1993). *Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study*. Journal of Psychology, 127 (6), 649-656.
- Baş, G., Şentürk, C. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17, 29-62.
- Bibb, S. , Kourdi, J. (2004). *Trust Matters: For Organizational And Personal Success*, New York City: Palgra ve Macmillan.
- Bies, R. J., Moag, J. S. (1986). *Interactional justice, communication criteria for fairness*. In, M. H. Bazerman, R. Sheppard, & B. Sheppard (Eds.), *Research in negotiations in organizations*. 1, 43-55.

- Blevins R. E. (2001). *A Study of Association Between Organizational Trust and Decision-Making, Communication, And Collabaration in Comprehensive, Regional. Institutions of Higher Education A dissertation Presented to The Graduate School in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree Doctor of Philosohpy New Mexico State University Las Cruces, New Mexico, ProQuest Information and Learning Company.*
- Bilgiç, Ö. (2011) *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği).*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 211-233.
- Börü , D. (2001). *Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım.* 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 23-26 Mayıs 2001 ,Silivri İstanbul, 189.
- Brewster, C. J., Railsback, (2003). *Building Trusting Relationships For School Improvement: Implications For Principals and Teachers.* Northwest Regional Educational Laboratory. ERIC Document Reproduction Service, ED 481 987.
- Bromiley, P. & Cummings L.L. (1996). *The organizational trust inventory: Development and validation.* In R.M. Kramer and T.R. Tyler (Eds). *Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research* (302-330). California: Sage Publications.

- Bryk, A.S., B., Schneider, (2002). *Trust in schools: A Core Resource For Improvement*. New York, NY, Russell Sage Foundation.
- Butler, J. K. (1991). *Towards Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory*. Journal of Management, 17, 643-663.
- Büyük Türkçe Sözlük*. (2011). Ankara: TDK.
- Celep, C. ve Polat, S. (2006). *Öğretmenlerin meslektaşlarına ve okul yöneticilerine güven düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisi*. XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 13-15 Eylül 2006, Muğla Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Eğitim ve Bilim Dergisi, 37 (165), 137-151.
- Cohen- Charash Y, Spector PE. (2001). *The role of justice in organizations: a metaanalysis*. Org Behav Human Decis Process 86(2), 278–321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium. A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2008). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları*. Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 7 (13), 3-22.

- Culver, T. R. (1994). *Influence Strategies and Trust in Public Schools*. Seattle University, Education, Administration (0514); Edd Business Administration, Management (0454); Political Science, Public Administration (0617)ProQuest Information and Learning.
- Çıtır I., Kavi, E. (2010). *Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 8,2.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) .Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B & Caster, W. (1994). *A Trust Inventory for Small Businesses*. Small Businesses Symposium, <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt> adresinden 18.10.2013 tarihinde alınmıştır.
- Demirtaş, H., ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). *Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve Sonuçları*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2, 139-150.
- Demirel, Y. (2008). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Celal Bayar Üniversitesi/ İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(2).
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Doly, A.J. ve Chrispeels, J. (2008). *A Question of trust: Predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. Leadership and Policy in Schools*, 7(1), 30-63.
- Doney P. M. ve Cannon, J. P. (1997). An Examination Of The Nature Of Trust In Buyer-Seller Relationships. *Journal Of Marketing*, 61(2), 35-51.
- Eğerci, T. Ç. (2009) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erdem, F. , İşbaşı, J. (2000). *Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven Mi? Optimum Güven Mi?* Sekizinci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi., Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven*. Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara:Vadi 153-182.
- Eskew, D. E. (1993). *The role of organizational justice in organizational citizenship behavior*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 6(3).

- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). Procedural justice as a wodimensional construct: an examination in the performance appraisal context. *Journal of Applied Behavioral Science*, 37, 205–222.
- Esmer, Y. (2012). http://www.bahcesehir.edu.tr/haber/turkiye_degerler_atlasi_2012 adresinden 11.11.2013 tarihinde alınmıştır.
- Evsun, Koç, Ç. (2008). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Güvenme Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Folger, R., Konovsky, M.A., (1989). Effects of procedural and distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Folger, R., Cropanzano, R., (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, London: Sage Publications.
- Fukuyama, F. (1998), (2000), *Güven*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- Galford, R. & Drapeau, R.S.(2003). *The enemies of trust*. Harward Business Review. 81 (2), 88-95.
- Gider, Ö. (2010). *Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması* .Yönetim Dergisi, 65, 81-105.

- Glenn, B.A. (1995). *The Dynamics Of Individual-To-Organization Trust relationships*.
In A Higher Education Setting Dba Cleveland State University Business
Administration, Education Administration (0514); Education, Higher (0745)
Proquest Information And Learning.
- Goddard, R. D., Megan Tschannen-Moran, Wayne K. Hoy. (2001). A multilevel
examination of the distribution and effects of teacher trust in students and
parents in urban elementary schools. *Elementary School Journal*.
- Gökdoğan D. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı
değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi
Evrar Üniversitesi, Kırşehir.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal
of Management*, (16), 399-432.
- Greenberg, J. (1990a). Looking Fair versus Being Fair: Managing Impressions of
Organizational Justice. Research in Organizational Behavior, 12 (1) 11-157.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: essays and experiments*.
Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Güçlü, N. ve Özden, S. (2000). *Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği*, Gazi Üniversitesi
Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20 (1), 67-78.
- Gülbüz, S. (2007), *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve
algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul
Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Hale, S.V.H. (2000). "Comprehensive School Reform: Researchbased Strategies to Achieve High Standards. A Guidebook On School-Wide Improvement". San Francisco, CA: WestEd, Comprehensive Regional Assistance Center, Region www.wested.org/csrd/guidebook/toc.htm.
- Halis, M., Gökgöz, G. ve Yaşar, Ö. (2007). *Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama*. Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, (17), 187-205.
- Handy, C. (1998), *Ruhun Arayışı Kapitalizmin Ötesi: Modern Dünyada Amaç Arayışı*, Çev. Nurettin Elhüseyni, Boyner Holding Yayınları, İstanbul.
- Hosmer, L.T. (1995). *Trust: The Connecting Link Between Organisational Theory and Philosophical Ethics*. The Academy of Management Review, 20, (2), 379-403.
- Hoy, W. K., M.,Tschannen-Moran. (2003). *The conceptualization and Measurement of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale*. In W. K.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice In Schools: No Justice Without Trust. *Interactional Journal of Educational Management*, 18 (4).
- İslamoğlu, G., Birsal M, Börü D. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü (Alan Araştırması ve Sonuçları)*. s.30. İstanbul: İnkılap.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006) *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Kalemci Tüzün, İ. (2007). *Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi /İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5, 93-118.
- Karaeminoğulları, A. (2006) *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kickul, Jill, Lisa K. Gundry & Margaret Posig (2005). Does Trust Matter? The Relationship Between Equity Sensitivity And Perceived Organizational Justice. *Journal of Business Ethics*,. 56,(3), 205-218.
- Kılıçlar, A. (2011). *Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 3/3 23-36.
- Kochanek, J. R. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California: Corwin Press A Sage Publications Company.
- Konert, E. (1997). *Relationship among middle-school teacher burnout, stress, job satisfaction and coping styles*. (Unpublished doctoral dissertation). Wayne State University, Detroit.
- Konovsky, M. A., Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698 - 707.
- Konovsky, M. A., Pugh,S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.

- Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki. (Sakarya İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Luhmann, N. (1979). *Trust And Power*. New York: John Wiley
- Marshall, E. W. (2000). *Güven İçeri Korku Dışarı*. Executive Excellence Dergisi, Kasım,6.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. ve Schoorman, F.D. (1995). *An Integrative Model of Organizational Trust*. Academy of Management Review, 20, (3), 709-734. MacKenzie.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38,24-59.
- Mishra, A.K. (1996). *Organizational Response To Crisis, The Centrality of Trust, A Survey of West Michigan Manager*. Public Personel Management, 19, 4, 442-463.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Moran, M. T. (2004), *What's trust got to do with it? The role of faculty and principal trust in fostering student achievement university council for educational administration*. Annual Convention, November, 2004, Kansas City, MO.

- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Nyhan, R.C. (2000). *Changing the paradigm trust and its role in public sector organizations. American Review of Public Administration*. 30, (1), 87,109.
- Omarov, Azad. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Erciyes Üniversitesi Kamu-İş Dergisi*, 1, 71-90.
- Özalp, E. ve Kirel. Ç. (2000). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi /İşletme Fakültesi Ders Kitapları, 5,11.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 18, (2),113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). *Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Erciyes Üniversitesi/ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21, 77-96.

- Özdil, K. (2004). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin yöneticilerine ve birbirlerine duydukları güven düzeyi ile okullarına örgütsel iklimi arasındaki ilişkisi*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdil, K. (2005). *İlköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özen, J. (2003). *Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet*. Sosyal Bilimlerde Güven, 1, 183-206. Ankara: Vadi.
- Özen, M. (1998). *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Piyanoyu Müzik Öğretmenliğinin Gereklere Doğrultusunda Kullanma Becerileri*. Gazi Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., Cömert, M., (2006). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*. Ege Eğitim Dergisi (7) 1, 103-124.
- Paker, N. (2009) *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Pillai R, Schriesheim CB.Williams ES. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership, a two-sample study. *Journal of Management*, 25, 897-933.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet Algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel Vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). *Relation between justice perception and perception of confidence in school of secondary school vice-directors.* 11.International Conference On Further Education In The Balkan Countries ,Konya.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54, 307-331.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven,* Ankara: Pegem.
- Polat, S. (2009). *Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators.* Procedia - Social and Behavioral Sciences, 1, (1), 1591-1596
elsevier doi:10.1016/j.sbspro. 2009.01.280
- Rebore, R. W.(2001). *The Ethics of Educational Leadership,* Merrill Prentice Hall, Ohio.
- Reyhanoğlu, M. (2006), *Ar-Ge işbirliklerinde güven: Ankara'daki teknoparklarda faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Samancı ,S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Safran, B. (2003). *Örgütsel Güven Kavramı ile Verimlilik İlişkisi Muğla Üniversitesi İdari Personeli Örneği*. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, Değişim Yayınları, 1, (6).
- Samancı Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Afyonkarahisar.
- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı – bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Settoon, R.P, Bennett, N. ve Liden, R.C. (2007). Social Exchange in organizations: Perceived organizatonal support, leader-nember Exchange and employee reciprocity. *Journal of Appired Psychology*, 81, 219-228.
- Shamir, B ve Lapidot Y. (2003) *Trust in Organizational Superiors: Systematic and Collective Considerations*”, *Organization Studies*, 24(3), 463-491.
- Shockley, Z.P., Ellis, K. & Wirogard, G. (2000). Organizational trust, what it means, why it matters. *Organizational Devolopment Journal*, 18, 35-48.
- Şimşek, S. ve Taşçı A. (2004). *Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi*. *Polis Dergisi*, 34, 1-8.

- Somerville, J. (1992). *Adalet*. Temel Britannica Ansiklopedisi, Cilt:1, Ana Yayıncılık & Encyclopaedia Britannica, İstanbul.
- Solomon, R.C. & Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak*. (Çev: Ahmet Kardam). İstanbul: Mess
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Liden, R.C. (2001). *A social capital theory of career success*. Academy of Management Journal, 44, 219-237.
- Shockley, Z.P., Ellis, K. & Wirogard, G. (2000). Organizational trust, what it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18, 35-4.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shapiro, D., Buttner, E. H., & Barry, B. (1994). *Explanations: What Factors Enhance Their Perceived Adequacy?*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 58(3), 346-368.
- Spillane, J.P. & Thomson, C.L. (1997). *Reconstructing conception of local capacity*: 72
- Şimşek, S., Taşçı A. (2004). *Örgütlerde Güven Konsepti Ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi*". Polis Dergisi, 34, 1-8.
- Tan, C. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Taş, A. (2010). *Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi*. Pamukkale Üniversitesi /Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 211-222.
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri*.(Yayımlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. (2010). *Türkiye’deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(1), 113-148.
- Taylor, R. G. (1989). *The role of trust in labor-management relations*. Organization Development Journal, 7, 85-89.
- Taylor, M.S., Masterson, S., McClear, K.L., Goldman, B. (1996). *Restoring the faith: The impact of a procedural justice intervention on the psychological contract*. Paper presented at SIOP, San Diego, CA.
- Titrek, O. (2009). *Employees’ organizational justice perceptions in Turkish schools*. Social Behavior and Personality, 37 (5), 605-620.
- Temel, Z. F. Aksoy, A. (2001) *Ergen ve Gelişimi Yetişkinliğe İlk Adım*, Ankara, Nobel.
- Töremen, F. (2002). *Okullarda Sosyal Sermaye*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32,556-573.
- Tschannen-Moran, M. (1998). *Trust and collaboration in urban elementary schools*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Ohio: The Ohio State University.

- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2000). *A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust*. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Tschannen-Moran M. (2001). *Collaboration And The Need For Trust*. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-31. www.emerald-library.com/ft.
The local education agency's capacity for ambitious instructional reform. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 19 (2).185-203
- Tyler, T. R., (2000), Social Justice: Outcome and Procedure. *International Journal of Psychology*, 35,2.
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*. (yayımlanmış yüksek lisans tezi) Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Whitener, E. M., Brodt, S.E., Korsgaard, M.A., & Werner, J. M. (1998). *Managers as initiators of trust: An exchange relationships framework for understanding managerial trustworthy behavior*. *Academy of Management Review*, 23,513–530.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, E. (2005). *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik*

Çalışması. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 567-580.

Yılmaz, E.(2008) *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisinin araştırılması*. III. Eğitim Yönetimi Kongresi Bildirisi Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 2008.

Yılmaz, G. (2004). *İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisi.*”(Yayımlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi SBF, İstanbul

Yılmaz, K. (2004). *Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri*. Ankara Üniversitesi /Eğitim Fakültesi Dergisi, Güz Dönemi, 5 (8).

Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, K. (2009). *Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15, (59).

Yılmaz, K., Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.

- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Wasti, S. A. (2001) *Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçede güvenilirlik ve geçerlik analizi*. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1, 33-50.
- Witt, L. A. (1993). Reactions to work assignment as predictors of organizational commitment: The moderating effect of occupational identification. *Journal of Business Research*, 26(1), 17-30.
- WONG, Y., Hang-Yue NGO, Chi-Sum WONG (2006), “Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises”, *Journal of World Business*, Issue:41, 344-355.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- .

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Yeşim ŞAMAR YILMAZ

Doğum Yeri ve Tarihi: Çorlu -17.05.1985

E-posta: yesimsamar85@hotmail.com

Eğitim:

Tezli Yüksek Lisans	Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	2010-...
Tezsiz Yüksek Lisans	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ortaöğretim Alan Öğretmenliği-Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	2008- 2009
Lisans	Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı	2003-2007

Mesleki Deneyim:

2007- 2013 Özel Bornova Ortaokulu -Türkçe Öğretmeni(Halen devam etmekte)

EKLER

ÖRGÜTE GÜVEN VE ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Bu araştırmanın amacı, resmi okullarda ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmada amaç; kişi veya kurumları iyi veya kötü olarak değerlendirmek değil, örgütsel güven açısından okulların hangi özelliklere sahip olduğunu belirlemektir. Araştırmadan elde edilen veriler, bilimsel çalışma dışında kullanılmayacak, herhangi bir kişi veya kuruluşa da verilmeyecektir.

Araştırma ölçeği, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Örgütsel Adalet, üçüncü bölümde ise Örgüte Güvene ilişkin yargılar bulunmaktadır.

Her yargıya ilişkin gerçek düşüncenize uygun derecelendirmeyi işaretlemeniz okullarımızdaki örgütsel güven düzeyleri hakkında en doğru veriye ulaşmamızı sağlayacak ve bu veriler okullarımızın gelişmesine ışık tutacaktır.

Katılımınız ve içten yanıtlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yeşim ŞAMAR YILMAZ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD

Yüksek lisans öğrencisi

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz.

- 1) Cinsiyetiniz? A)K B) E
- 2) Yaşınız?
- 3) Eğitim Durumunuz?.....
- 4)Çalıştığınız okul türü ? A) Resmi okul B) Özel okul
- 5) Öğretmenlik süreniz? (yıl olarak) ...
- 6) Bu okuldaki hizmet süreniz ? (yıl olarak).....

Bu bölümde örgüte güven ve örgütsel adalet hakkında yargılar listelenmiştir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

- (1)Kesinlikle katılmıyorum (2)Katılmıyorum (3)Kararsızım (4)Katılıyorum
(5)Tamamen katılıyorum

II. BÖLÜM ÖRGÜTE GÜVEN ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
1) Bu okulda yeni göreve başlayanlara okulla ilgili yeterince bilgi sağlanır.	()	()	()	()	()
2) Okulumuz çalışanlarına yeterince eğitim olanağı sağlar.	()	()	()	()	()
3) Okulumuz personelini koruyarak ona gerekli desteği sağlar.	()	()	()	()	()
4) Bu okulda iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar, hem okulun hedeflerini karşılayacak hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır.	()	()	()	()	()
5) Okulumuzdaki çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereklerini yerine getirebilme hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.	()	()	()	()	()
6) Okulumuz öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yükseltme isteklerini destekler.	()	()	()	()	()
7) Okulda alınan kararlar gerek duyulduğunda gözden geçirilerek güncellenir.	()	()	()	()	()
8) Bu okulun uygulanacak kararlar öğretmenlerin de görüşleri alınarak oluşturulur.	()	()	()	()	()
9) Bu okul önceden aldığı kararlara uygun davranır.	()	()	()	()	()
10) Bu okulda alınan kararlar öğretmenlere adil uygulanır.	()	()	()	()	()
11) Bu okulda alınan kararlar herkese hakkaniyetle uygulanır.	()	()	()	()	()
12) Okulumuzda disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	()	()	()	()	()
13) Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır.	()	()	()	()	()
14) Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle rahatça iletişim kurabilirler	()	()	()	()	()
15) Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
16) Okulumuzda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.	()	()	()	()	()
17) Okulumuzda öğretmenleri ilgilendiren bilgiler zamanında iletilir.	()	()	()	()	()
18) Okulumuzda öğretmenlerin bilmesi gereken bilgiler tüm öğretmenlere tam ve doğru olarak aktarılır.	()	()	()	()	()
19) Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.	()	()	()	()	()
20) Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.	()	()	()	()	()
21) Okulumuz, çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	()	()	()	()	()

III. BÖLÜM ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
22) Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
23) Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	()	()	()	()	()
24) Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
25) Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
26) Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
27) Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	()	()	()	()	()
28) Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	()	()	()	()	()
29) Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	()	()	()	()	()
30) Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	()	()	()	()	()
31) Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	()	()	()	()	()
32) Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	()	()	()	()	()
33) Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	()	()	()	()	()
34) Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	()	()	()	()	()
35) Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	()	()	()	()	()
36) Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur	()	()	()	()	()
37) Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	()	()	()	()	()
38) Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	()	()	()	()	()
39) Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	()	()	()	()	()
40) Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	()	()	()	()	()

Ölçekleri Kullanma İzni

Hocam Merhaba,

Ben, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümünden yüksek lisans öğrencisi Yeşim Şamar .“İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi : İzmir İli Örneği" başlıklı tez çalışmamda tarafınızdan düzenlenen Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet ölçeklerini kullanmak istemekteyim.

Saygılar.

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL GÜVEN ve ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezimde Türkçeye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum "Örgütsel Güven Ölçeği" ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” ni Ege Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Yeşim ŞAMAR’ın yüksek lisans tezinde veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

19.12.2011

Yrd. Doç. Dr. SONER POLAT

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. ([The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey](#) ERİC:ED507710)

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 bahar, 307-331.

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Relation Between Justice Perception And Perception Of Confidence In School Of Secondary School Vice-Directors", 11. International Conference On Further Education In The Balkan Countries , (2008) Konya.

Polat, Soner (2009). "Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 1, Issue 1, 2009, Pages 1591-1596 elsevier doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280

ÖZET

İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği

Araştırmanın amacı; İzmir’deki resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

2012-2013 eğitim öğretim yılında İzmir ilinin 4 büyük ilçesi olan Konak, Karşıyaka, Bornova ve Buca ‘da toplam 7807 resmi ilköğretim okulu öğretmeni , 952 özel ilköğretim okulu öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak İzmir ilindeki merkez ilçelerde bulunan 383 resmi ilköğretim okulu öğretmeni, 312 özel ilköğretim okulu öğretmeni olmak üzere toplam 695 ilköğretim okulu öğretmeni örnekleme alınmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet sürelerine ilişkin kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster (1994) ‘in geliştirdiği ve Polat (2007)’ın uyarladığı öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmeye yönelik 21 sorudan oluşan “Örgütsel Güven Ölçeği” üçüncü bölümde ise Niehoff ve Moorman (1993) ‘ın geliştirdiği ve Polat’ın (2007) uyarladığı alt boyutları işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet olan 19 sorudan oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS 17.0 paket programı kullanılarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA ve basit korelasyon gibi istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek için Bonferroni testi yapılmıştır.

Sonuç olarak; resmi ilköğretim okullarında örgütsel güven düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özel ilköğretim okullarında örgütsel güven düzeyi, eğitim durumu değişkeni dışında cinsiyette erkek öğretmenler lehine, mesleki kıdemde 26 yıl ve üstü öğretmenlerin ve kurumdaki görev süresi değişkenine göre 16 yıl ve üstü öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyi, özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine göre anlamlı düzeyde yüksektir. Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve örgütsel adalet düzeyi arasında “pozitif yönlü yüksek” bir ilişki vardır. Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında “pozitif yönlü yüksek” bir ilişki vardır. Resmi ilköğretim okullarında etkileşimsel adalet; özel ilköğretim okullarında ise işlemsel adalet alt boyutunda daha yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Adalet, Resmi İlköğretim Okulu, Özel İlköğretim Okulu

ABSTRACT

The Survey of Teachers' Organizational Trust Level

Working in Primary School: The Sample of Izmir Province

This study aims to analyze organizational trust level of the teachers working in public and private schools in Izmir in terms of some variables and investigate whether there is a significant relation between their organizational trust level and organizational justice level.

In 2012-2013 academic year, there are 7807 public primary school teachers and 952 private primary school teachers working in four major districts called Konak, Karşıyaka, Bornova and Buca in Izmir. By random sampling technique 383 public primary school teachers and 312 private primary school teachers, totally 695 primary school teachers in central districts of Izmir have been sampled.

A measurement scale divided into three section was used in this study. The first section includes personal information about the teachers' gender, educational status, length of service and length of working in the same school. In the second section, "Organizational Trust Questionnaire" developed by Daboval, Comish and Swindle and Gaster (1994) and adapted by Polat (2007) is to evaluate teachers' organizational trust perceptions. In the third section, "Organizational Justice Questionnaire" which was developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted by Polat (2007) and which includes 19 questions composed by the subdimensions of prodecural, distibutive and interactional justice has been used.

In the analysis of Data, the statistical procedures such as frequency, percentage, arithmetic average, standard deviation, t test, ANOVA and simple correlation have been used by means of SPSS 17.0 programme. In order to find out between which groups there is a significant difference, Bonferroni test has been applied.

As a result; according to the organizational trust level there is no significant difference among the public primary school teachers in regard to their gender,

educational status, length of service, length of working in the same school. According to the organizational trust level, there is a significant difference among the private primary school teachers in regard to their gender has been found out in favor of male teachers ; length of service has been found out that it is in favor of the teachers working 26 years and more; length of working in the same school has been found out that it is in favor of the teachers working 16 years and more in the same school. It has been found out that according to the organizational trust level, there is a significant difference in regard to the type of the school. The organizational trust level is high in favor of public primary school teachers. There is a positive direct 'high' relationship between the organizational justice level and organizational trust level in the public and private primary schools. There is a positive direct 'high' relationship between the teachers' organizational trust level and procedural, distributive and interactional justice level in the public and private primary schools. In the public primary schools interactional justice level; in the private primary schools, the procedure justice level and organizational trust level is far more higher than the other sub-dimensions.

Key Words: Organizational Trust, Organizational Justice, Public Primary School, Private Primary School