



OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL TRUST LEVELS OF SCHOOL MANAGERS

Ahmet Yılmaz¹, Fatma Yılmaz², Bülent Gümüştaş³

Makalenin Alanı: Eğitim Yönetimi

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

09.02.2022

Kabul Tarihi

30.03.2022

Anahtar Kelimeler

Eğitim

Yönetici

Örgüt

Güven

Özet

Örgüt, örgütsel güveni açıklamada çok fazla bilgiye sahip görünmese de teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve artan rekabet avantajı ile birlikte bazı değişikliklerin yapıldığı görülmektedir. Örgütsel güven kavramı, insanların saygı, dürüstlük ve sevgi açısından hissettikleri insani tutum ve davranışları yansıtan, zamanla birlik ve beraberliğe olan güven duygusunun gelişmesini ve artmasını sağlayan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Örgütsel güven konusu eğitim örgütlerinin tamamında önemlidir. Okul yöneticilerine duyulan güven eğitimin kalitesine de olumlu yönde etki etmektedir. Ölçme aracının güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) $\alpha = .96$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, istatistik alan yazında yüksek derecede güvenilirliğin bir göstergesidir. Demircan (2003) tarafından Türkçe 'ye adapte edilen Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Bu konunun öneminden yola çıkarak İstanbul'un Pendik ve Maltepe ilçelerinde görev yapan 54 yöneticiyle yapılan anket sonucunda yöneticilerin örgütsel ortalamalarının demografik bilgileriyle bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Article Info

Received

09.02.2022

Accepted

30.03.2022

Keywords

Education

Manager

Organization

Trust

Abstract

Although the organization does not seem to have much knowledge in explaining organizational trust, it is seen that some changes have been made with technological and economic developments and increasing competitive advantage. The concept of organizational trust is expressed as a concept that reflects the human attitudes and behaviors that people feel in terms of respect, honesty and love, and that provides the development and increase of the sense of trust in unity and togetherness over time. The issue of organizational trust is important in all educational organizations. Trust in school administrators also positively affects the quality of education. The reliability, explanatory factor analysis and validity tests of the measurement tool were performed by Nyhan and Marlowe (1997) and the internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) was calculated as $\alpha = .96$. This value is an indication of a high degree of reliability in the statistical literature. The Organizational Trust Scale, which was adapted into Turkish by Demircan (2003) was used. Based on the importance of this issue, as a result of the survey conducted with 54 managers working in Pendik and Maltepe districts of Istanbul, it was concluded that the organizational averages of the managers did not have a relationship with their demographic information.

1. GİRİŞ

Güven, birçok disiplinle etkileşimli olduğu için birçok tanımı olan bir kavramdır. Ayrıca insan ilişkilerinde güvenin nasıl oluşturulacağı ve insan ilişkilerini nasıl şekillendirdiği, örgüt

¹ Kadir Has İlkokulu, İstanbul, e-mail: ahmet4402@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8589-4159 (Corresponding Author)

² TEV Abdullah Nezahat Erboz İlkokulu, İstanbul, e-mail: sifaahmetkaan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9700-6251

³ Sancaktepe İlkokulu, İstanbul, e-mail: bgumustas@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6671-2786

yapısında çalışanları nasıl etkilediği ve iş sürekliliğinin nasıl sağlanacağı sosyal bilimlerde araştırma konusu olmuştur. İlgili literatür incelendiğinde, güven ile ilgili yapılan tanımların insanların birlikte hareket edebilecekleri ve güvende oldukları bir yapıya vurgu yaptığı görülmektedir. Güven, “insanları birleştiren, onlara güvenlik duygusu veren ve bir örgütteki eylem veya faaliyetlerin çıkış noktasını oluşturan sosyal yapı” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2017).

Örgüt, güç ve sorumluluk hiyerarşisinde ortak amaçlar için bir araya gelen bireylerin akıllı iş bölümünü sağlama ve koordine etme işidir. Güven ise insanların birbirlerine zararı veya faydası olmayacak şekilde hareket edeceklerine inanmalarından kaynaklanan bir davranış sözleşmesidir (Büte, 2011).

Diğer bir deyişle, bir tarafın diğer tarafça kişisel olarak fayda sağlayacağına veya zarar göremeyeceğine dair inanç veya beklentiye ifade eder (Kalemci Tüzün, 2007). Genel olarak, insanların diğer insanlarla etkileşimleri sonucunda oluşan olumlu beklentilerdir. Güven esasına dayalı olarak faaliyet göstermeyen hiçbir kurum veya kuruluş faaliyetlerini sürdüremeyeceği için karşılıklı güven duygusu hayati bir konu olarak görülebilir. Eğitim örgütlerinde yöneticilerin örgütsel güvenlerinin çeşitli demografik bilgilerle kıyaslanması çalışmanın ana amacıdır. Bu amaç doğrultusunda anket uygulaması yapılmıştır.

1.1. Güven Kavramı

Güven kavramı, dürüstlük ve doğruluk üzerine kurulu olup, tehlikeli bir durumda istenilen bir amaca ulaşmak için bir şeyin herhangi bir özelliğine, bir olayın ortaya açacağına veya bir kişinin davranışına inanmayı ifade eder (Demircan ve Ceylan, 2003).

Bu bağlamda bir örgütte güven kavramı, bir örgütte çalışanların meslektaşları, astları ve yöneticileri hakkında geliştirdikleri güven olarak tanımlanabilir. Bu inançlar iş arkadaşlarına, astlara ve yöneticilere kendilerini savunma arzularından vazgeçmelerini söyler. Araştırmalar güvenin birçok tanımını vermiştir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir; Güven, insanları toplumda bir arada tutan, birbirlerine güven duygusunu sağlayan ve bir bütün olarak toplumun ilişkilerinin başında olması gereken bir unsurdur (Ünsal, 2004).

Güven, etkilediğimiz insanların davranışlarının dış etkiler olmadan beklentilerimizin ötesinde olmayacağına olan inançtır. Güven, etkileşimde bulunduğunuz kişi veya kişilerin davranış ve kararlarında bencil oldukları ve kendi çıkarları için hareket etmedikleri konusunda olumlu bir tahmine sahip olmaları durumudur (Robbins ve Decenzo, 2000).

Güven, diğer insanların dürüst, öngörülebilir ve özverili olduğuna inanmaktır. Güven, kişilerarası iletişim kurmanızı ve istediğiniz noktaya gelmenizi sağlayan en önemli duygulardan biridir. Somut bir kavram olmadığı için kişilerarası ilişkilerde ancak hissedilerek hissedilebilen bir özelliğe sahiptir. İnsanlar, ilişkide oldukları kişilere karşı güven duygusu geliştirdikçe, sadece durumdan değil, yaşadıklarından, beklentilerinden, birbirlerine karşı davranış ve tutumlarından da etkilenirler (Asunakutlu, 2002).

Bir çalışan hata yaptığında, kuruluştaki diğer çalışanların bu hatayı telafi etmesi için kendisine yeni fırsatlar sunacağına inanır. Bu inanç, organizasyonda endişelenmeden inisiyatif almasını sağlar. Böylece örgütsel güven, çalışanların kendilerini ve örgütü geliştirmelerini sağlayan bir rol oynayabilir. Bir bireye duyulan güven sadece üçüncü bir kişiye odaklanmış olsa da bir organizasyona olan güven sadece bireyleri değil tüm organizasyonu etkileyen bir olaydır. Örgütsel güven, bir bireyin örgütün yararına hareket edeceğine veya en azından örgütün eylemlerinin kendisine zarar vermeyeceğine olan inancıdır. Bir insanın bir başkasına birey olarak güvenmesi ne kadar önemliyse, ırk, din, dil, sınıf farkı gözetmeksizin birbirine güvenmesi o toplumda güven ortamının oluşmasındaki en önemli etkenlerden biridir. Güven ikliminin kurulamadığı bir toplumda hayatın akışı eskisi gibi devam etmez. Bu durumda bazı örgütler başarısız olurken, bazılarında ise kriz durumları çözümsüz kalacaktır (Müftüoğlu, 2005).

1.2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, insanların bir araya gelmesini, ortak bir amaç için birlikte çalışmasını, aralarında güven ve samimiyet oluşturabilecek nitelikler kazanmasını sağlayan bir unsurdur. Önceleri örgütsel birlikteliklerin katı kurallar ve sorumluluklar çerçevesinde hayata geçirilmesi gerekiyordu. Bugün bu katı kurallar yerine herkesin kendi haklarına sahip olduğunu gösteren yumuşak bir ittifak vardır. Bir derneğin belirli faaliyetlerde bulunabilmesi için öncelikle iç güvenin oluşması gerekir. Görünen o ki, örgüte duyulan güven nedeniyle ittifak içindeki samimiyet ve odaklanma gücü artmıştır. Sonraki faaliyetlerin olumlu bir sonuca yol açabilmesi için örgütün güveninin sağlanması gerekmektedir (Durukan vd., 2010: 415).

Günümüzde modern bir devlet haline geldikçe, halk arasındaki güvene bağlı olarak örgütlerin idari yetkilerinin daha üst bir düzeye çıktığı ortaya çıkmıştır. Bu sayede kişilerarası ilişkiler belirli bir saygı ve sevgi ile geliştirilir ve güven inşa edilir. İttifak içinde güvenin oluşmasıyla birlikte insanlar en çok başkalarına saygı konusunda kendilerine saygı duymaya

başladılar. Ancak bu inancın insanların psikolojik iyi oluşları üzerinde olağanüstü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Frankema ve Woolthuis, 2005: 14).

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel güven konusu eğitim kurumlarında en önemli konulardan biridir. Çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel güven ortalamaları demografik bilgileriyle kıyaslanmaktadır. Bununla birlikte bu çalışma ile bir yandan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine ve okulun bazı özelliklerine göre okullarda örgütsel güven düzeyindeki farklılıkların incelenmesi ve araştırmaya katkı sağlanması önemlidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma yöneticilerin örgütsel güven düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada yöneticilerin demografik özellikleriyle örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespiti esas amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Örgütsel güven cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Örgütsel güven yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Örgütsel güven mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?
4. Örgütsel güven öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırma metodolojisi, tarama modeli yöntemidir. Tarama modeli, belirli grup özelliklerini belirlemek için veri toplamayı amaçlayan bir çalışmadır (Büyüköztürk, 2012). Karasar'a (2014) göre tarama modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. Araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır. Tanısal model, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, koşullar, özellikleri ve aralarındaki ilişki arasında bir ilişki bulmaya çalışır.

Bu çalışmada, İstanbul ilinde Maltepe ve Pendik ilçelerinde ilkokullarında görev yapan yöneticilerden geri bildirim almak amacıyla Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeğinden yararlanılarak araştırma modeli kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 54 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	20	34	54	100

Tablo 1 incelendiğinde 20 kadın katılımcı, 34 erkek katılımcı olmak üzere toplam 54 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Güven Ölçeği: yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki alt boyuttan oluşan 12 maddelik bir ölçme aracıdır ve örgütsel güveni duygusal, bilişsel ve planlanmış davranış olarak değerlendirmektedir. Yöneticiye güven alt boyutu 8 maddeden oluşmakta ve 1-8’inci maddeleri ihtiva etmektedir. Örgüte güven alt boyutu ise 4 maddeden oluşmakta ve 9-12’nci maddeleri ihtiva etmektedir. Ölçme aracı 1(sıfıra yakın), 2 (çok düşük), 3 (düşük), 4 (yarı yarıya), 5 (yüksek), 6 (çok yüksek) ve 7 (%100’e yakın) şeklinde Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçme aracının güvenirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) $\alpha = .96$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, istatistik alan yazında yüksek derecede güvenirliğin bir göstergesidir. Demircan (2003) tarafından Türkçe’ye adapte edilen Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri katılımcılara Google Form üzerinden ulaştırılarak doldurulması istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel güvenin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Güvenin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Yöneticiye Güven Alt Boyutu	Kadın	20	5,36	1,275	-,151	,310
	Erkek	34	5,41	,975		
Örgüte Güven Alt Boyutu	Kadın	20	5,20	1,311	-,770	,598
	Erkek	34	5,46	1,151		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel güvenin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel güvenin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Güvenin Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Yöneticiye Güven Alt Boyutu	20-30	3	5,91	,288	2,61	0,61
	31-40	14	5,93	,876		
	41-50	24	5,29	,883		
	51-60	13	4,89	1,465		
Örgüte Güven Alt Boyutu	20-30	3	5,33	,721	1,68	,182
	31-40	14	5,76	1,080		
	41-50	24	5,45	,957		
	51-60	13	4,76	1,656		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Örgütsel güvenin mesleki kıdeme göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Güvenin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Yöneticiye Güven Alt Boyutu	6-10 yıl	10	5,82	,852	1,68	,182
	11-15 yıl	5	6,05	,836		
	16-20 yıl	11	5,35	1,021		
	21 ve üzeri	28	5,14	1,168		
Örgüte Güven Alt Boyutu	6-10 yıl	10	5,42	1,054	,589	,625
	11-15 yıl	5	5,85	1,083		
	16-20 yıl	11	5,56	1,078		
	21 ve üzeri	28	5,17	1,338		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven puanının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Örgütsel güvenin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Güvenin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Yöneticiye Güven Alt Boyutu	Önlisans	3	5,33	1,276	2,281	,113
	Lisans	30	5,66	1,041		
	Lisansüstü(yüksek lisans- doktora)	21	5,02	1,060		
Örgüte Güven Alt Boyutu	Önlisans	3	5,58	1,506	,414	,663
	Lisans	30	5,47	1,275		
	Lisansüstü(yüksek lisans- doktora)	21	5,17	1,104		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven puanı öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütlerde güven olgusu aniden ortaya çıkan bir olgu değildir. Kuruluşlarda güven inşa etmek için üst yönetim, bir güven duygusunu dikkatli bir şekilde iletmelidir. Bu nedenle üst yönetimin vaatlerinde ve eylemlerinde daha dikkatli olması gerekmektedir. Çünkü yöneticiler güveni hem inşa edebilir hem de yok edebilir. Ancak bu güven ortamını sağlamak için yönetici tek başına yeterli değildir. Örgüt içinde çalışanların desteği de önemli bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların birbirleri ile iyi bir ilişki içinde olmaları ve görevlerini doğru ve yetkin bir şekilde yapmaları durumunda örgütte bir güven unsuru oluşmaya başlar. Yapılan anket uygulamasının sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre örgütsel güvenin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel güven puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven puanının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven puanı öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.1. Öneriler

Örgütsel güven eğitim yöneticilerini doğrudan ilgilendiren ve okulun başarısına da etki eden bir konudur. Yapılan çalışmada 54 okul yöneticisiyle örgütsel güven üzerine anket uygulaması yapılmıştır.

Yapılan çalışma okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bir çalışmadır. İleriki çalışmalarda yöneticilerdeki örgütsel güvenin okul başarısı üzerindeki etkisinin tespiti için değişken arttırılabilir.

Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin görüşleri alınmıştır. İleriki çalışmalarda örneklem grubuna öğretmenler de dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(9).

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Pegem Akademi.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 139-150.

Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, (3), 411-434.

Frankema, K.B. & Woolthuis, R.K. (2005), *Trust under pressure: trust and trust building in uncertain circumstances*, Edward Elgar Publishing, Northampton.

Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,(2), 93-118.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık

Müftüoğlu, Ö. (2005). Güven ortamının bir toplum için önemi ve bunu engelleyen faktörler. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 143-159.

Robbins, S.P., Decenzo D.A. (2000). *Fundamentals of management essential concepts application*. New Jersey.

Ünsal, P. (2004). *Örgütlerde güven algısı. Kişisel gelişimde çağdaş yönelimler sempozyumu bildiriler kitabı*, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı. 225-237.

Yılmaz, P. (2017). *İlkokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş motivasyon düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Lisans Programı, İstanbul.

Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.