

**TÜRKİYE VE İRAN'DAKİ BAZI DEVLET
ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM
ELEMENLARININ ÖRGÜTSEL GÜVENE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ (ANKARA VE TAHRAN ÖRNEĞİ)**

**THE OPINION OF ACADEMIC STAFF WHO WORKING IN
THE SOME STATE UNIVERSITIES IN TURKEY AND IRAN
ABOUT ORGANIZATIONAL TRUST (ANKARA AND
TEHRAN SAMPLE)**

Meysam KARIMI BAKHSHKANDI

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Meysam KARIMI BAKHSHKANDI'in hazırladığı "T¼rkiye ve İnan'daki Bazı Devlet Üniuersitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örg¼tsel Güvene İlişkin Görüşleri (Anakara ve Tahran Örneği)" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Üye (Danışman)

Üye

Üye

Üye

ONAY

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından /...../..... tarihinde uygun gör¼lmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca/...../..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin AKMAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

TÜRKİYE VE İRAN'DAKİ BAZI DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL GÜVENE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (ANKARA VE TAHRAN ÖRNEĞİ)

Meysam KARIMI BAKHSHKANDI

ÖZ

Örgütsel güven son zamanlarda örgüt ve yönetimi alanında dikkat çeken konular arasında yer almıştır. Daha çok örgütteki insan kaynağına bağlı olarak gelişen bu kavram örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşlerini belirlemek ve örgütsel güven düzeylerinin demografik değişkenlere (ülke, cinsiyet, yaş, kıdem, unvan ve çalıştıkları üniversite) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırmada örgütsel güvenin üç alt boyutu (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve öğrencilere güven) ayrı ayrı incelenmiştir.

Araştırma iki farklı ülkede yapıldığından iki farklı evrenden ve buna bağlı olarak iki farklı örneklemden oluşmaktadır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara'daki dört devlet üniversitesinde toplamda (10953) öğretim görevlisi görev yaparken Tahran'da ise dört devlet üniversitesinde (6512) öğretim elemanı görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise belirtilen evrenden tesadüfi yöntem ile seçilen 551 öğretim elemanından oluşmaktadır.

Araştırma, tarama modelinde yapılmıştır. Önce ilgili literatür taranmış, daha sonra veriler Hoy ve Moran (2003) tarafından geliştirilen ve Gökdoğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan "örgütsel güven" ölçeği ile toplanmıştır. Ölçme aracıyla elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post-hoc Tukey testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, Ankara ve Tahran'daki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları örgütsel güvenin bütün boyutlarında "kısmen katılıyorum" düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin algıları en yüksek öğrenciye güven boyutundadır. Örgütsel güven ve alt boyutları Türkiye'de cinsiyet, yaş, kıdem, unvan ve üniversite değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Örgütsel

güven ve alt boyutları İran'da Güven algıları cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermemekte iken, unvan ve üniversite değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Araştırmada; öğretim elemanlarının, yöneticilere, meslektaşlarına ve öğrencilere yönelik güven algılarını yükseltmek amacıyla etkinlikler ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Öğretim elemanları, Örgütsel güven, Devlet Üniversiteleri

Danışman: Doç. Dr Murat ÖZDEMİR, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

THE OPINIONS OF ACADEMIC STAFF WHO WORK AT SOME STATE UNIVERSITIES IN TURKEY AND IRAN ABOUT ORGANIZATIONAL TRUST (ANKARA AND TEHRAN SAMPLE)

Meysam KARIMI BAKHSHKANDI

ABSTRACT

Organizational trust has recently been among the subjects that draw attention in the fields of organization and management. This concept, which develops depending more on the human resource in organization, is of great importance for organizations to achieve their goals.

The aim of this research is to determine the opinions of the academic staff who work at some state universities in Turkey and Iran about organizational trust (Ankara and Tehran sample) and to examine whether their levels of organizational trust vary significantly by demographic variables (gender, age, seniority, degree and university) In the study, three sub-dimensions of organizational trust (trust in managers, colleagues, and students) are examined separately.

As the research was conducted in two different universities, it consists of two different universes and so two different samples. While the total number of academic personnel working in four state universities in Ankara in 2013-2014 is 10953, it is 6512 in total from four state universities in Tehran. The research sample consists of 551 academic personnel, who were selected randomly from the specified universe.

The research is a scanning model study. After the relevant literature was reviewed, the data were collected with "organizational trust" scale developed by the Hoy and Moran (2003) and adapted to Turkish by Gökdoğan (2012). The data which was obtained through the measurement tools was analyzed by using SPSS 20.0 statistical software. In data analysis, arithmetic average, standard deviation, t-test for independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA) and Tukey post-hoc test are used.

According to the findings obtained through the research result, the academic staff from some state universities in Turkey and Iran stated their views at level of "somewhat agree" in all dimensions of organizational trust.

The academicians' perception of organizational trust is the highest in the dimension of trust in students. Organizational trust and sub-dimensions of organizational trust perceptions do not differ in terms of gender, age, seniority, title, and university variables in Turkey. In Iran organizational trust and its sub-dimensions of organizational trust perceptions do not vary by gender, age and seniority variables, while they vary significantly by title and university. In the research; it is suggested to organize some activities and in-service trainings in order to increase academic staff's perception of trust for managers, colleagues and students.

Keywords: Academic Staffs, Organizational Trust, State Universities.

Advisor: Associate Professor Murat ÖZDEMİR, Hacettepe University, Department of Educational Science, Division of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics.

ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,

beyan ederim.

Meysam KARIMI BAKHSHKANDI

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde ve her aşamasında bilgilerini ve vaktini asla esirgemeyen; tecrübesiyle bana yol gösteren, önemli katkılarıyla çalıőmamı őekillendiren değerli danıőmanım ve hocam Doç. Dr. Sayın Murat ÖZDEMİR'e sonsuz teşekkür borçluyum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden faydalandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Yüksel KAVAK, Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN, Prof. Dr. őule Erçetin, Doç. Dr. Berrin BURGAZ ve Yrd. Doç. Dr. Yusuf BADAVAN'a sonsuz saygılarımı sunuyorum.

Son olarak, beni yurt dışında okumaya teşvik eden ve bu hususda gereken olanakları sağlayan babama, sonsuz sabır gösteren, güven veren ve beni yürekten destekleyen sevgili anneme teşekkür ederim. Ayrıca, geçtiğimiz iki yıl içerisinde bazen ihmal ettiğim benden küçük kardeőlerim Maryam ve Ehsan'a sevgilerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	v
ETİK BEYANNAMESİ	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
1.2.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2.2. Araştırmanın Önemi	6
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Sayılılar	8
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar	8
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temelleri	10
1.7.1. Güven.....	10
1.7.2. Örgütsel Güven	13
1.7.3. Örgütsel Güvenin sınıflandırılması	15
1.7.3.1. Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	15
1.7.3.2. Yöneticiye Güven	16
1.7.3.3. Örgüte Güven	17
1.7.4. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	17

1.7.4.1. Yardımseverlik.....	18
1.7.4.2. Güvenirlik	18
1.7.4.3. Yeterlik	19
1.7.4.4. Dürüstlük ve Doğruluk	19
1.7.4.5. Açıklık.....	20
1.7.4.6. Tutarlılık.....	20
1.7.4.7. Sadakat	20
1.7.4.8. Riske Karşı Savunmasızlık.....	20
1.7.5. Örgütsel Güvenin Modelleri	21
1.7.5.1. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	22
1.7.5.2. Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli	22
1.7.5.3. Luhmann'ın Modeli	23
1.7.5.4. Kramer Modeli	24
1.7.5.5. Jones ve George Modeli.....	24
1.7.5.6. Shappiro, Sheppard, Cheraskin Modeli	24
1.7.5.7. Boersma Modeli.....	25
1.7.5.8. McGregor'un Güven Modeli.....	25
1.7.5.9. Likert'in Güven Modeli	25
1.7.5.10. Argyris'in Güven Modeli.....	26
1.7.5.11. Stephen Covey'in Güven Modeli	26
1.7.5.12. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetmel Güvenirlik Modeli	27
1.7.6. Örgütsel Güvenin Önemi ve Kuruma Sağladığı Yararları	27
1.7.7. Örgütsel Güvenin oluşturulması, korunması ve onarılması	32
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	40
2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	40
2.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	42

3. YÖNTEM	46
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	46
3.2. Evren ve Örneklem.....	46
3.2.1. Evren ve Örnekmelinin Özellikleri.....	46
3.2.1.1. katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler	48
3.3. Veri Toplama Aracı.....	51
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	51
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği	52
3.3.2.1. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yapı Geçerliliği	52
3.3.2.2. Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması.....	52
3.3.2.3. Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlilik Çalışması	53
3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanışı	54
3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözömlenmesi.....	54
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	56
4.1. Temel Probleme İlişkin Bulgular	56
4.2. "Yöneticiye güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri	57
4.2.1. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda ülke değişkenine göre farklılaşma durumu.....	60
4.2.2. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu.....	61
4.2.3. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda yaş değişkenine göre farklılaşma durumu.....	62
4.2.4. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu.....	63
4.2.5. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda ünvan değişkenine göre farklılaşma durumu.....	65
4.2.6. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu.....	67

4.3. "Meslektaşlara Güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri	68
4.3.1. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda ülke değişkenine göre farklılaşma durumu.....	70
4.3.2. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu.....	72
4.3.3. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda yaş değişkenine göre farklılaşma durumu.....	73
4.3.4. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu.....	74
4.3.5. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda ünvan değişkenine göre farklılaşma durumu.....	76
4.3.6. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu	78
4.4. "Öğrencilere güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri	79
4.4.1. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda ülke değişkenine göre farklılaşma durumu.....	82
4.4.2. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu.....	83
4.4.3. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda yaş değişkenine göre farklılaşma durumu.....	84
4.4.4. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu.....	85
4.4.5. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda ünvan değişkenine göre farklılaşma durumu.....	87
4.4.6. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu.....	88
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	90
5.1. Sonuçlar.....	90

5.1.1. Örgütsel Güvenin Toplamına Yönelik Çıkan Sonuçlar	90
5.1.2. Yöneticiye Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar	90
5.1.3. Meslektaşlara Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar	92
5.1.4. Öğrenciye Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar	93
5.2. Öneriler	95
5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler	95
5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler	96
KAYNAKÇA	97
EKLER DİZİNİ	105
EK-1: Tez Uygulama İzinleri	106
EK-2: Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni	110
EK-3: Örgütsel Güven Anketi Kullanım İzni	111
EK-4: Örgütsel Güven Anketi	112
EK-5: Orjinallik Raporu	115
ÖZGEÇMİŞ	116

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi.....	11
Tablo 2: Ankara'daki Üniversiteler ve Bu Üniversitelerdeki Toplam Öğretim Elemanı Sayıları	46
Tablo 3: Tahran'daki Üniversiteler ve Bu Üniversitelerdeki Toplam Öğretim Elemanı Sayıları	47
Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları	48
Tablo 5: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları	49
Tablo 6: Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımları	49
Tablo 7: Katılımcıların Ünvana Göre Dağılımları	50
Tablo 8: Katılımcıların Üniversiteye Göre Dağılımları	51
Tablo 9: Örgütsel güven ölçeğinin güvenilirlik katsayısı değerleri	53
Tablo 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 11: Madde ortalamalarında kullanılan düzeyler	55
Tablo 12: Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Toplam Puanlar	56
Tablo 13: Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların yöneticiye güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.	58
Tablo 14: İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların yöneticiye güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.	59
Tablo 15: Yöneticiye Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu	60
Tablo 16: Yöneticiye Güven Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu.....	61
Tablo 17: Yöneticiye güven' alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 18: Yöneticiye güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	63

Tablo 19: Yöneticiye güven' alt boyutunda Ünvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	65
Tablo 20: Yöneticiye güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	67
Tablo 21: Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların meslektaşlara güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.....	68
Tablo 22: İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların meslektaşlara güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.....	69
Tablo 23: Meslektaşlara Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu	71
Tablo 24: Meslektaşlara güven' Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu	72
Tablo 25: Meslektaşlara güven' alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	73
Tablo 26: Meslektaşlara güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	75
Tablo 27: Meslektaşlara güven' alt boyutunda Ünvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	77
Tablo 28: Meslektaşlara güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	78
Tablo 29: Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların öğrencilere güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.	79
Tablo 30: İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların öğrencilere güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.....	81
Tablo 31: Öğrencilere Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu	82
Tablo 32: Öğrencilere güven' Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu	83

Tablo 33: Öğrencilere güven' alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	84
Tablo 34: Öğrencilere güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	85
Tablo 35: Öğrencilere güven' alt boyutunda Ünvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	87
Tablo 36: Öğrencilere güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	88

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

akt. : Aktaran

Edt. : Editör

vd. : Ve diğerleri

F: Frekans

p: Anlamlılık Düzeyi

Ss: Standart Sapma

\bar{x} :Aritmetik Ortalama

%: Yüzdeler

Sd: Serbestlik Derecesi

T: Hesaplanan t Değeri

1. GİRİŞ

Güven, yapıcı insan ilişkilerinin önemli bir ögesidir. Başka hiçbir değişken, kişiler arası ve grup ilişkilerini bu kadar derinden etkilememektedir. Araştırmacılar ve uygulayıcılar örgütte güvenin önemini keşfetmiş bulunmaktadır (Tan ve Tan, 2000). Cook ve Wall (1980) kişiler arasında ve grup içindeki güven olgusunun örgütün uzun dönemde kalıcı ve iyi durumda olmasında önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. İnsanlar arası etkileşimin bir sonucu ve merkezi olan güven, işveren ve işgören arasındaki iyi durumda olan bir ilişkiyi ve bu ilişki sonucunda elde edilen örgütün işleyişindeki başarıyı derinden etkileyen önemli bir faktördür (Brehm ve Gates, 2002).

Bir örgütün var olabilmesi için zorunlu olan öğelerden birisi, ortak amacı gerçekleştirmek doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeterli sayıda bireyin bulunmasıdır. Örgütün ancak insan ögesi ile anlam kazanacağı, var olabileceği düşünüldüğünde, örgüt kuramına can veren bu insan ögesinin ortak amaç doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli olmasının örgüt açısından yaşamsal önemi daha açık olarak görülmektedir (Aydın, 2000: 15). Bu da çalışanlara gereken yer ve zamanda destek sağlanarak onların gerek meslektaşlarına, gerek kuruma ve gerekse yöneticilerine olan güvenlerinin sağlanmasıyla mümkün olabilir.

Genel anlamda bireyler arası işlem ve ilişkilere dayalı olarak bireylerin karşı taraftan beklentisi olarak tanımlanan güven (Lewicki ve Bunker 1996; Carmerer, 1998; Bhattacharya, 1998; Rousseau ve diğer.,1998) psikolojik bir olgudur. Bu nedenle birçok disiplini ilgilendiren bir kavram olmasına rağmen güven ilk önce kişilik kuramcıları tarafından ele alınmış daha sonra psikologlar, sosyologlar, sosyal psikologlar, siyaset bilimciler ve ekonomistler tarafından araştırmalara konu edilmiştir.

Günümüzde eğitimin işlevselliğini tam olarak yerine getirebilmesi için eğitim örgütünde var olan bütün kaynakların bir bütünlük içerisinde çalışması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında sürecin işleminde en önemli unsur öğretmenlerdir. Öğretmenler eğitimin amaçlarına ulaşmasında büyük rol oynamaktadır. Böylece eğitimin kalitesi öğretmenlerin çalışması doğrultusunda gelişir. Öğretmenlerin mesleki açıdan üretkenlikleri ve verimliliklerini artırmak için

öncelikle öğretmenlerin kendi kurumlarına güvenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu anlamda örgütsel güven çalışmaları örgütsel yaşamın incelenmesi açısından çok önemlidir. Çünkü örgütsel güvenin yüksek olması çalışanların iş doyum düzeyi, performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları, yardımlaşması, işbirliği yapma eğilimi, işten ayrılma eğilimi gibi birçok davranışı doğrudan etkilemektedir.

1.1. Problem Durumu

Güven son zamanlarda üzerinde önemle durulan ve farklı boyutları tartışılan bir kavramdır. Kavram, örgüt ve yönetim bakımından da önemli görülmekte ve “örgütsel güven” adı altında ele alınarak incelenmektedir. İnsanların güvenlik ihtiyacı (Maslow) ve psiko-sosyal gelişim sürecinde güven oluşumu (Erikson) konularında modeller geliştirilmiştir. Maslow’un ihtiyaçlar piramidinin fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen ikinci basamağı, güvenlik ihtiyacıdır; Erikson’un psikolojik gelişim teorisinin ikinci evresi ise güven ve güvensizliktir (Feldman, 1996: 326-416).

Gelişim psikologları ve diğer araştırmacıların üzerinde uzun yıllar çalıştıkları güven kavramı, özellikle Hawthorne (1927-1932) çalışmalarının işletme yönetimi üzerindeki etkisiyle, örgütsel düzeyde araştırılmaya başlanmıştır. Fukuyama (2005), güvenin, toplumsal boyutunu ele alan çalışmasıyla toplumsal güvenin kalkınmışlık üzerindeki etkisini, Covey (2008) ise örgütlerde ve insan ilişkilerinde güvenin nasıl oluşturulacağını ortaya koymuştur. 1950’lerden bu güne kadar, özellikle Amerika’da, güven üzerine gerçekleştirilen çalışmaların eğitime yansımalarıyla, 90’lı yılların sonlarına doğru güven çalışmaları okullarda gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999).

Güven, kişiler arası ilişkilerde bir çalışanın, diğer çalışanlar onun iyi niyetini kötüye kullanmayacağından emin olması olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda güven duygusunun önemi ve insan ilişkilerindeki rolü ortaya çıkmaktadır. Çünkü güven, genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır (Korczynski, 2003: Aktaran: Yılmaz, 2009).

Güven, insan ilişkilerinde önemli öğelerden biri olarak kabul edilmektedir. Güven duygusunun hakim olması veya olmaması örgüt içi ve dışı ilişkilerin her anında hissedilmektedir. Güven duygusunun bulunmadığı ilişkilerin iyi durumda ve kalıcı olduğu kabul edilmemektedir (Baltaş, 2000; Asunakutlu, 2002). Toplumsal ve örgütsel güvensizlik düzeyinin düşük olduğu toplumlarda ve örgütlerde insanlar, enerjilerini, arkalarını kollamaya, politika yapmaya ve rutin işlere harcamaktadırlar (Covey, 2008 300-325). Bireysel olarak ikili ilişkilerde olduğu gibi örgüte karşı güven duygusunun oluşması, örgütün ilerlemesinde ve başarısında etkin rol oynayabilir.

Güven kavramı, okul ile ilgili ele alındığında, güven ve örgütsel güven kavramlarının ayrı bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Çünkü güven, okullarda, yönetici, öğretmen ve paydaşlar arasındaki ilişkilerinin gelişmesinin en önemli unsurudur (Hoy, Tarter ve Witkoskie, 1992 aktaran: Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Güven, güçlü bir okul kültürünün oluşumu ve geliştirilmesinde, öğrencilerin eğitim hayatlarındaki başarısında, okul liderliğinde, ve okul yaşamındaki kaliteyi artırmada önemli bir role sahiptir (Hoy ve Tschannen- Moran, 1999, 2003 aktaran: Yılmaz, 2009).

Eğitim örgütleri, bir toplum içinde yaşayan insanların, eğitim ile ilgili olan ihtiyaçlarını gidermek için kurulmuş olan örgütlerdir. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışların ve tutumların en iyi şekilde ortaya konması, diğer örgütlere karşın daha büyük önem taşımaktadır. Çünkü eğitim örgütlerin ürünü insandır. Eğitim örgütlerinde olan öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, eğitim ve öğretim programı ve eğitim ortamı bir bütünü oluşturmaktadır. Bu bütünü oluşturan kısımlardan birinde ortaya çıkan bir sorun, eğitimin sonucunu olumsuz şekilde etkiler (Çelik, 2007).

Eğitim örgütleri oldukça karmaşık bir sisteme sahiplerdir. Bu sistemde yer alan çeşitli paydaşlar, okulların amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelmişlerdir. Ama bu karmaşık sistemin etkili bir sistem olarak çalışmasına neden olan, okulda çalışan yöneticiler ve öğretim elemanlarıdır (Davis, 1984: 232). Örgütler için gerekli olan güven kavramının önemi, eğitim kurumları açısından daha da artmaktadır. Okullarda yaşanan sorunların birçoğunun temelinde büyük ölçüde örgütsel güven, bağlılık ve adalet düzeyinin düşüklüğü yatmaktadır.

Öğretmenlerin yöneticilerine ve meslektaşlarına duydukları güven düzeyinin düşmesi, güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasının önünde en büyük engellerden birisidir. Yöneticilerin çalışanlarına adil, dürüst ve duyarlı davranışlar sergilemediğinde ve buna tabi meslektaşlarının onlara destek vermedikleri zamanlarda, öğretmenlerin okullarına olan güven düzeylerinin düşmesine sebep olur. Kurumlarına olan güven düzeyleri düşen öğretmenler okullarında diğer meslektaşlarıyla yapılan ortak çalışmalarda ve vizyon oluşturma ve geliştirme faaliyetlerinde ve herkesin katılacağı aktiviteler düzenleme konusunda çekimser davranmaktadırlar (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010).

Öğretmenler, eğitim öğeleri arasında temel öge olarak kabul edilir (Arslan, 2000: 98). Zira eğitime ruh ve anlam veren öge olması sebebiyle eğitim üzerindeki etkinliği diğer öğelerden daha fazladır (Oktar ve Bulduk, 1998: 66). Öğretmenlerin etkili ve verimli şekilde görevlerini yerine getirmelerinde örgütlerine duydukları güvenin önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü örgütsel güven, işgörenlere güven ve desteklenme duygusunu hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır. Güven örgütsel adanmışlığın, örgütte çalışanların performanslarındaki artışın, bireysel amaçların, önceden belirlenen örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir factor ve olgu olarak gösterilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 51).

Eğitim kurumlarında örgütsel güven yeni keşfedilmiş bir olgu değildir. Örgütsel güven, uzun zamandır bilinen, yararına inanılan ve uygulanan yaklaşımdır. Ancak bu uygulamalar kişilerle sınırlı kalmakta ve yeterince kurumsallaştırılmamaktadır. Eğitim kurumları, toplumun uyum sağlayıcı kurumlarından birisi olarak bilinmektedir. Toplumlarda yaşayan her bireyin hayatını sürdürmesi, iyi bir mevkiye sahip olması, toplumsal rollerini başarıyla yerine getirmesi, toplumda karakterine yakışır bir statü kazanabilmesi için gerekli davranış kalıplarını öğrenmesi gerekir. Bu görevi eğitim örgütleri yerine getirmektedir (Başaran, 1996: 71). Bu nedenle örgütsel güven gibi kavramların eğitim kurumlarında da çok iyi algılanması ve üzerinde durularak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Okulun örgütsel güven düzeyi sadece kurum içi kalmayıp çevreyi, dolayısıyla toplumu etkilediği düşünüldüğünde okuldaki güven ilişki şeklinden ve bunun sonucundaki güvenden herkes sorumludur. Örgütsel güven konusunda psikoloji,

işletme, sağlık, turizm vb. gibi değişik alanlarda farklı araştırmalar yapılmıştır. Fakat eğitimle ilgili alan yazın taramalarında örgütsel güven olgusuna yönelik araştırmaların görece az olduğu dikkat çekmektedir.

Örgütsel güven ile ilgili olarak (Özmen, 2012; Aktaş, 2009; uslu, 2013; Demircan, 2003; Polat ve Celep, 2008; Kırbaşlar, 2013; Afshar, 2013; Kenton, 2012; Gürbüz, 2012; Taş, 2012; Gezegen, 2010; Kasil, 2010; Ünal, 2011) çeşitli bilim dallarında yapılan birçok araştırma vardır. Fakat eğitim alanında yapılan araştırmaların çoğunluğu ilk ve ortaöğretim kademesinde (Zayim, 2010; Aksoy, 2009; Büte, 2011; Yılmaz ve Atalay, 2009; Cemaloğlu ve kılınç, 2012; Özdil, 2005; Ayan, 2004; Kamer, 2001; Polat, 2013; Bigiç, 2011; işleyen, 2011; Yılmaz, 2006; Erden, 2007; Çıntay, 2013; Ertürk, 2012; Narman, 2012; Gökdüman, 2012) yapılmıştır.

Yüksek öğretim kademesinde örgütsel güvene ilişkin yapılan ampirik çalışmalar ise görece azdır. Bu çalışmalardan birini gerçekleştiren Baş (2011) psikolojik yıldırma, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada sözü edilen değişkenler arasında ilişki olduğu rapor edilmiştir. Bu çalışmanın dışında örgütsel güvenin üniversitelerdeki görünümünün nasıl olduğuna yönelik başka çalışmalara ise alanyazın incelemelerinde rastlanamamıştır. Dolayısıyla üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel güven algılarına yönelik ampirik bir çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte farklı ülkelerdeki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güven algıları arasında bir benzerlik ya da farklılık olup olmadığına ilişkin karşılaştırmalı çalışmalara da alanyazın taramalarında karşılaşılamamıştır.

Bu belirlemeden hareketle bu araştırmanın problemi “Türkiye ve İran’daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri”dir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

1.2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye ve İran devlet üniversitelerinde örgütsel güven konusunun bir bütün olarak ele alınması ve öğretim elemanlarının bu konu ile ilgili görüşlerinin belirlenmesidir.

1.2.2. Araştırmanın Önemi

Örgütler, bireyler arası ilişkilerin ve grup dinamiğinin yoğun olduğu ve aynı zamanda kendilerine özgü değerlerin üretilebildiği topluluklardır. İşgörenler, örgütsel süreç ve çıktıları adil olarak algıladıklarında örgütlerine karşı güven duygusu geliştirmektedirler. İşgörenler, yöneticilerine güven duydukları zaman normal iş gerekleri dışında davranışta bulunmada daha gönüllü ve istekli olmaktadır.

Eğitim sisteminde güven yokluğu ilişkilerde daha çok çatışmaya neden olabilir. Güven, 21. yüzyılın hızla değişen ve karmaşık dünyasında elde edilmesi ve başarılması zor bir olgu olarak görmek gerekir. Böyle bir yapıda okullarda güvenin doğasını anlamak önemlidir. Öğrenci başarısını ve örgütün gelişimini sağlamak açısından özellikle okul yöneticileri güven dinamiğini daha iyi anlamak durumundadırlar (Erden, 2007).

Üniversitelerde eğitim ve öğretimin düzeyini arttırmak, kaliteyi yükseltmek, işlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamak için, güvenilir bir okul ortamı oluşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda, araştırmadaki örgütsel güvenin değerlendirmesinin; okullardaki kaliteli, başarılı ve verimli yapıların belirlenmesi ve bu yapıların örnek teşkil ederek yaygınlaşmasına yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse İran’da örgütsel güvenin konusunun eğitim dışındaki birçok örgütte çalışıldığı görülürken eğitim örgütlerinde özellikle yükseköğretim kademesinde nadir çalışmalar bulunmaktadır. Bu nedenle bu araştırma bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

1.3. Problem Cümlesi:

Türkiye ve İran’daki bazı Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşleri nasıldır?

1.3.1. Alt Problemler:

1. "Yöneticiye güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?

2. 'Yöneticiye güven' alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri;
 - a. Ülke
 - b. Cinsiyet,
 - c. Yaş,
 - d. Kıdem,
 - e. Unvan,
 - f. Üniversite değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?
3. "Meslektaşlara güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?
4. 'Meslektaşlara güven' alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri;
 - a. Ülke
 - b. Cinsiyet,
 - c. Yaş,
 - d. Kıdem,
 - e. Unvan,
 - f. Üniversite değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?
5. "Öğrenciye güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?
6. "Öğrenciye güven" alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri;
 - a. Ülke
 - b. Cinsiyet,
 - c. Yaş,
 - d. Kıdem,
 - e. Unvan,
 - f. Üniversite değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?

1.4. Sayılılar:

- Araştırmaya katılan öğretim elemanları anketlere samimi ve içten yanıtlar vermişlerdir.
- Araştırmada kullanılan ölçeğin katılımcıların örgütsel güven düzeylerini belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar:

- Bu araştırma Ankara ve Tahran'da bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.
- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar:

Güven: İnsanlar arasında etkili iş birliği ve iletişimi sağlayan, insanlar arasındaki ilişkilerde belirsizliği azaltan bir unsur ve beklentilerimizin başkaları tarafından karşılanacağına dair duyduğumuz inançtır (Hoy ve Moran, 1999).

Örgütsel Güven: “Örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir” (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa Göre;

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır.

Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir.

Öğretim Görevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.

Öğretim Yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır (<http://yok.gov.tr/documents>).

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

1.7.1. Güven

Kişiler arası ilişkilerin ve etkileşimin en önemli faktörlerinden birisi olan güven, 1980'li yıllardan itibaren örgüt, yönetim ve örgütsel davranış alanlarında yapılan araştırmalara konu olmuştur (Lewicki ve diğ., 1998). Bu araştırmalarda, örgütlerin çeşitli boyutları ele alınarak güven ortamı belirlenmeye ve örgütler bu açıdan çözümlenmeye çalışılmıştır. Ancak yapılan çalışmalarda, güvenin örgütlerin yönetiminde önemli bir yeri olduğu konusunda fikir birliği olmasına rağmen en sık vurgulanan düşünce, kavramın tanımlanmasında güçlük oluşu ve fikir birliği bulunmayışıdır (Kalaycı, 2007).

Güven kavramının niteliklerini eksiksiz olarak belirtme veya açıklamadaki bu zorlanmanın nedeni, güvenin; büyük ve küçük birçok konunun ve kültürün anlaşılmasında anahtar bir konu olmasına bağlanmaktadır (Fukuyama, 1998). Bu nedenle alanyazında, çoğu sosyal kavramda olduğu gibi araştırmacılar tarafından yapılan güven ve örgütsel güven tanımlarında bile kavramın içeriği ve boyutlarında farklılıklar görülmektedir. Pek çok sosyolog, psikolog, filozof ve iktisatçı güveni kendi bilim pencerelerinden açıklamaya çalışmışlardır. Kişilik kuramcıları güveni bireysel farklılık, sosyolog ve iktisatçılar kuramsal bir fenomen, sosyal psikologlar diğer gruptaki çalışanların beklentilerine yönelik ortaya çıkan durum, filozoflar ise etik olarak doğruluğu kanıtlanabilir davranışlar olarak nitelendirmişlerdir (Tschannen ve diğ., 2000).

Güvenin örgüt ve yönetim bilimleri açısından çok önemli olduğu konusunda fikir birliği olmasına rağmen, güven ile ilgili ortak bir tanım bulunmamaktadır (Hosmer, 1995). Farklı araştırmacılar güveni farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bazıları güveni tek boyutlu olarak ele alırken, bazıları da kavrama yeni boyutlar eklemişlerdir (Tan ve Tan, 2000).

Tablo 1'de alanyazındaki güven tanımları tarihi süreç içerisinde ele alınmıştır.

Tablo 1. Tarihsel Süreç İçerisinde Güven Kavramının Gelişimi

Deutsch (1958)	Bireyin, gelecekte olayların akışının belirsiz olduğu durumlar ve olayın sonucunun diğerlerin tutumuna bağlı olduğu sıkıntılı durumlarda bile olayların sonucu ile ilgili iyimser beklentidir. Kişinin bir başkasının varlığından endişe etmek yerine, bu kişide istediği şeyleri bulacağına dair inançtır.
Gibb (1965)	Bireyin, karşılaşacağı olumsuz sonuçlardan korkmadan fikir düşünce ve çaba ortaya koyması için gerekli olan güdüdür.
Meeker (1983)	Bir tarafın diğer taraftan ortak tutum beklentisidir. Güvenen bireyin, diğerinden yardım ve işbirliği yapma davranışı beklentisidir.
Rempel, Holmas ve Zanna (1985)	Bireyin karşısındaki kimsenin iyiliksever (yardımsever) ve dürüst olduğuna dair inancıdır.
Carnavale ve Wechsler(1992)	Bir grup veya bireyin, diğerlerinin yaptıklarına veya amacına inancı ve bağlılığı; etik kurallara dayanarak, adaletli ve yapıcı davranış beklentileri ve başkalarının haklarını korumasıdır.
Ring ve Van de Van (1994)	Bir bireyin başkaların iyi niyetli olacağına ve kendisinin beklentilerini karşılayacağına ilişkin tahminidir.
Mayer ve diger. (1995)	Bir çalışanın diğer çalışanın niteliklerini ve kapasitesini hesaplamadan önemli bir görevi yerine getirebileceğine olan inanç ve diğer çalışanın kendisine ait hakları savunacağına bağlı savunmasız kalma durumudur.
Lewicki ve Bunker (1996)	Risk durumlarında karşı tarafın istek ve niyetleri hakkındaki olumlu beklentilerdir.
Chow ve Holden (1997)	Bir kimsenin diğer kimsenin doğruluğu, dürüstlüğü ve güvenilirliğine ilişkin beklentisidir.
Aulakh ve diger., 1997	Arkadaşların güvenilirlik ve bütünleşme konusunda birbirlerine itimat derecesidir.
Doney, Cannon (1998)	Karşı tarafa bel bağlama ve savunmasızlık içeren eylemlerde bulunabilme isteğidir.

Tablo 1'in Devamı

Lewicki ve diğer.(1998)	Bireyin, diğer bireylerin eylemlerine ilişkin olumlu beklentisidir.
McKnight, (1998)	Bireyin, diğer bireylerin dürüst, yeterli, öngörülebilir ve inanılır olduğu inancıdır.
Möllering (2001)	Bir kişinin, diğer insanların hareketleri ve niyetleri hakkında istenilen beklentilerdir.
Shockeley-Zalabak ve diğer. (2000)	Bir tarafın a) kimliklendirme (amaçlar, normları değerler ve inançlar açısından), b)uzmanlık, c)açıklık d) dikkat ve e) güvenirliliğine dayalı olarak diğer tarafa savunmasız kalma isteğidir.
Robbins ve decenzo (2000)	Karşıdaki kişinin söz, eylem ya da kararlarında faydacı davranmayacağı doğrultusunda olumlu beklentilerdir.
Solomon ve Flores (2001)	Taahhütlerde bulunanın, bunların yerine getirilmesidir. Kişilerin vaatlerle, duygularla ve tutarlılıklarla yarattığı ve sürdürdüğü bir şeydir.

Güven, tanımları incelendiğinde ortak bazı özelliklerin olduğu görülmektedir. Güvenin oluşması için;

a) Tarafların olması,

b) Tarafların birbirine bağlı olmaları ve yarar koşullarının olması gerekmektedir. Önemi vurgulanması gereken diğer bir husus da, güvenin ortadan kalkması veya düzeyinin düşmesi ile iki tarafın zarar görmesi ve güvene saygı duyulduğunda ise kazanç elde edilmesidir (Hosmer, 1995).

Güven kavramına yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda güvenin ortaya çıkabilmesi için üç durumun oluşması gereklidir. Bunlar:

1. Gelecekle ilgili kaygıların oluşu,
2. Geleceğin diğer bireylerin tutum ve davranışlarına bağlı olması,
3. Ortaya çıkacak zarar olasılığının, olumlu ve faydalı durum olasılığından fazla olması (Lewicki ve Bunker, 1996).

1.7.2. Örgütsel Güven

Günümüzde ve karmaşık dünyada teknoloji ve ekonomik değişimlerin artması, esnekliğe ve işbirliğine olan inancın çoğalması, takım çalışmalarına yönelik ihtiyaçların yükselmesi, çalışanlar arasında ilişkilerin ve kariyer kalıplarının değişmesi örgütsel güvenin önemini artırmıştır. Güven olmaksızın hiçbir kurumun hedefini gerçekleştiremeyeceği değerlendirilmektedir. Güven etkili ve kuvvetli ilişkilerin önemli özelliklerinden birisidir ve bireyler arasında olan güven duygusu hayati bir durumdur (İşcan ve Sayın, 2010: 196).

Çağdaş örgüt ve yönetim kuramlarının etkisiyle birçok araştırmacı ve uygulayıcı zaman içerisinde örgütteki insan ögesine daha fazla önem vermeye başlamışlar; bunun sonucu olarak güven kişiler arası ilişkilerin en önemli faktörlerinden biri olmuş, örgütsel yaşamda çok önemli bir yere sahip olmuştur ve buna paralel olarak örgütsel güvene ilişkin çalışmalara örgüt, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki ilgi giderek artmıştır (Yücel ve Kalaycı, 2009: 116; Polat, 2009: 2).

Güven bir sosyal sistem içerisinde bir güvenen ve bir güvenilenin etkileşiminden doğmaktadır. Güvenen, güvenilenin hareketlerine karşı gönüllüdür ve güvenilenin davranışlarını kontrol edemez. Buna ilave olarak güvenilen güvenene iyilik yapabilecek veya zarar verebilecek şekilde davranma şansına sahiptir (Dasgupta, 1988, aktaran: Ribbers, 2009: 7). Güven; büyük olasılıkla insanların yaptığı “eğer diğer taraf güvenilir olmayan şekilde davranırsa onlar da diğer tarafa mümkün olduğunca acı çekecekleri zararı vereceklerdir” şeklindeki değerlendirmelerde olduğu gibi diğer tarafın da güvenilir şekilde davranacağına dair değerlendirmelerden doğmaktadır (Currall ve Epstein, 2003, aktaran: Ribbers, 2009: 7).

Güven ile ilgili kavramlar incelendiğinde genel olarak güven, örgüte güven ve örgütsel güven gibi içiçe geçmiş ancak birbirlerinden farklı tanımların olduğu da görülmektedir. Örneğin Shamir ve Lapidot (2003, aktaran: Puusa ve Tolvanen, 2006: 30) güvenin hem kişiler arası hem de kolektif bir olay olduğunu belirtirlerken, güven kavramını örgüt içerisinde bireysel, grup ve sistem (örgüt) düzeyinde olmak üzere üç seviyede açıklamaktadırlar. Bireysel düzeyde güven kişilerarası etkileşime dayanmaktadır. Güven aynı zamanda, grup düzeyinde kolektif bir olaydır. Sistem düzeyinde güven ise kurumsaldır ve rol, sistem ve bir

bireyin güvenilirliği hakkındaki çıkarsamalara dair itibara dayanır (Puusa ve Tolvanen, 2006:30). Örgütsel güven kavramının İşcan ve Sayın'ın (2010: 202) yaptıkları araştırmada da temel olarak üç alanda odaklandığı görölmektedir. Ancak sınıflandırmada farklılık bulunmaktadır: bireyler arası güven, amire güven ve üst yönetime güven. Yapılan araştırmalarda güvenin hem birey hem de örgütte olduğu görölmektedir, ancak kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlar olarak ele alınıp incelenmektedir.

Örgütsel güven, Nyhan ve Marlowe'un (1997: 618) araştırmalarında ise genel olarak örgüte güven ve yöneticiye güven kavramlarından oluşmakta ve bu iki kavramın bileşimi alan yazında örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır. Burdan yola çıkarak güven, örgütün içindeki ve üyeleri arasındaki ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Çalışanlar, yöneticilerinin davranış ve tutum biçimlerine göre örgütlerine güvenme veya güvenmeme kararı almaktadırlar (Özer vd, 2006: 107). Ayrıca çalışanlar, yöneticilerini örgütü temsil eden kişi olarak görmektedirler bundan dolayı yöneticilerine güven duyduklarında bu güveni örgütün tümüne aktarabilirler.

Örgütsel güven: Güven, sosyal takas kuramı ve karşılıklılık ilkesine dayalı olarak gelişen çok boyutlu bir kavramdır ve bu kapsamda örgütsel güven kavramının önemi günümüzde birçok alanda fark edilmiş ve ihtiyaç duyulan alanın özelliğine göre değişik bakış açılarından tanımlanmıştır (Polat, 2009: 2). Ancak örgütsel güven kavramı hakkında çok şey yazılmasına rağmen bu yapıyla ilgili bütün açıklamaları kapsayan tek bir tarif de bulunmamaktadır. Gilbert ve Li-Pang (1998, aktaran: Ribbers, 2009: 7) örgütsel güveni "bir güven hissi ve çalışana destek, çalışanın dürüst ve bağlılık konusunda başarılı olacağına dair inanç" olarak formüle etmişlerdir. Mishra, Jitendra, Morrisey ve Molly (1990, aktaran: Durdağ ve Naktiyok, 2011: 15) de "bir örgütün çalışanlarının örgüt tarafından sergilenen desteğe ve olanaklar ilişkin görüşleri ve örgüt liderinin doğru sözlü olup sözünün arkasında duracağına olan inançdır" şeklinde özetlemişlerdir. Bu, bir anlamda çalışanların karşılıklı yakınlık hissetmeleri ve birbirlerini benimsemeleri ile oluşan çalışma ortamıdır. Asunakutlu (2006: 19) örgütsel güveni, yönetici tarafından gösterilen desteklenme ve itimat duygusu olarak açıklamıştır.

Örgüte duyulan güven örgütsel ilişkilerin olmazsa olmaz şartıdır ve örgütsel güven genel olarak örgüt tarafından verilen sözlerin tutulacağına dair inanç olarak tanımlanabilir. Ayrıca örgütsel güvene sahip çalışanların kuruma bağlılıklarının artması ile örgüt içi çatışmalar ve işten ayrılma eğilimlerinde azalmalar görülmeye başlanmıştır. Bass'ın (Aktaran: Durdağ ve Naktiyok, 2011: 14) değerlendirmeleri de bu sonucu desteklemektedir. Araştırmacı örgütsel güvende stratejik karar almanın önemli olduğuna vurgu yapmış, örgütsel güvende örgütü meydana getiren çeşitli grupların kendi içlerindeki ve birbirleri ile olan ilişkilerinin önemli olduğunu belirtmiş ve örgütsel bağlılığın sadece örgütsel güven ile alakalı olduğuna değinmiştir. Sonuç olarak; hangi açıdan bakılırsa bakılsın, örgütüne güvenen çalışanlardan oluşan bir örgütün daha dayanıklı, daha açık ve daha verimli olacağı görülmektedir.

1.7.3. Örgütsel Güvenin Sınıflandırılması

Örgütsel güven konusunda yapılan araştırmaların çoğunda güven üç ana başlık altında ele alınarak incelenmektedir. Bunlar meslektaşlara güven, yöneticiye güven ve bir bütün olarak örgüte duyulan güven (Aksoy, 2009: 77; Durdağ ve Naktiyok, 2011: 14). Büte (2011: 175) de yaptığı çalışmada örgütsel güveni “yöneticiye güven”, “işletmeye güven” ve “meslektaşlara güven” olmak üzere üç başlık altında araştırmıştır. Topaloğlu (2010: 44) ise örgütsel güveni sınıflandırırken konuyu örgütsel güvenin bileşenleri olarak değerlendirmiş ve yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve prosedürlere güven üzerinde durmuştur.

1.7.3.1. Çalışma arkadaşlarına güven: Örgütsel güven değerlendirilirken üzerinde durulması gereken ama en çok ihmal edilen konulardan birisi çalışma arkadaşlarına güvenidir. Bu nedenle Ferres, Connel ve Travagline (2004, aktaran: Tüzün, 2006: 36), örgütsel güven çalışmalarında yöneticiye güvene daha çok odaklandığını ve meslektaşlara güven boyutunun ihmal edildiğini vurgulamışlar ve meslektaşlara güvenin önemine değinmişlerdir. Shockey-Zalabak vd. (2000, aktaran: Polat ve Celep, 2008: 310) de çalışmalarında bu konu üzerinde durmuşlar ve çalışanlar arası güveni bireye güven olarak değerlendirerek bireye güveni bir

kişinin diğer tarafların tutum ve davranışları ile ilgili beklentileri olarak tanımlanmışlardır.

Meslektaşlara olan güven en az yöneticilere olan güven kadar önemlidir. Çünkü örgüt içerisinde çalışan bireylerin özel yaşamlarındaki gibi, bir iletişim ağı içinde oldukları, beraber aynı amacı gerçekleştirmeye çalıştıkları, birlikte ortak faaliyetlerde bulunmayı, ya da belirli bir görevi yerine getirmek için toplandıkları formal ya da formal olmayan gruplar vardır (Büte, 2011: 177). Bu grupların içerisinde çalışanların birbirlerine karşı duydukları güven de önemli bir faktördür. Örgüt içinde görev yapan çalışanların kendilerine ve meslektaşlarına üst düzeyde güven duymaları çalışma ortamını olumlu etkiler ve örgütsel performansın artmasına destek olur. Böyle bir ortam örgüt yönetimi açısından da çok önemlidir çünkü böyle bir ortamda karar alma ve alınan kararları uygulamak daha kolaydır (Durdağ ve Naktiyok, 2011: 16).

1.7.3.2. Yöneticiye güven: Alt kademedeki çalışanların, yöneticilerine olan inancı olarak tanımlanabilir. Bu tarz güven tamamen yöneticinin davranış ve tutumlarından kaynaklanır. Yöneticiye güvenmek çalışanların, yöneticilerin olumlu tavır ve davranışlarına karşı bir tepkisi ya da ödülüdür. Bu tür bir inanca sahip bir çalışan daha verimli, daha sadık, daha itaatkâr ve daha uyumludur (Durdağ ve Naktiyok, 2011: 14).

Örgütsel güven bir anda ve kendiliğinden oluşmaz. Güvenin hakim olduğu bir örgüt ortamı oluşmasında örgüt yönetimini zor bir görev beklemektedir çünkü güven duygusunu tüm paydaşlarca belirlenmesini ve titizlikle yönetmesi gerekmektedir (Büte, 2011: 175). Böylece yöneticiler kendi davranışları ve aldığı kararlarıyla bir örgütte güveni inşa edebilir ve ya var olan güvenilir bir ortamı yok edebilirler.

Bass (Aktaran: Durdağ ve Naktiyok, 2011: 14) da yöneticiye duyulan güvende, yönetici davranışlarının önemli olduğuna vurgu yapmış ve yöneticiye duyulan güvende, yönetici ile çalışan arasındaki günlük ilişkilerin önemli olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmacılara göre de yöneticiler, örgütlerin içinde genel güven düzeyine karar vermede merkezi bir rol oynamaktadırlar. Örneğin yöneticiler ödülleri belirlemekte ve bir bütün olarak örgüt içerisindeki güven ve güvensizliğin

temel düzeyde görünür göstergesi olan sistemi kontrol etmektedirler. Dolayısıyla yöneticiye olan inanç ve davranışlar direkt ve dolaylı yünden örgüte olan güveni etkilemektedir (Creed ve Miles, 1996, aktaran: Puusa ve Tolvanen, 2006: 31).

Bir örgüt içinde Çalışan bireyler ve yönetici arasında olan etkileşim biçimi örgütsel yaşamda oldukça önemli bir konudur. Çünkü çalışanlar, yöneticiyi örgütü temsil eden olarak görmektedirler ve böylece yöneticiye duydukları güveni, tüm örgüte genellebilirler (Büte, 2011: 176). Çalışanlar nezdinde yöneticiye ve örgüte güven birbiriyle ilişkili kavramlardır (Tan ve Tan, 2000, aktaran: Durdağ ve Naktiyok, 2011: 14).

1.7.3.3. Örgüte güven: bireylerden çok örgüte odaklıdır ve bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar açısından beklentilerini içermekte ve aynı zamanda örgütün güvenilirliğinin çalışanlar tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır. Örgüte güven, birey çalıştığı örgütünün onun menfaatleri doğrultusunda hareket edeceğine ya da en azından kendisine zarar vermeyeceği inancı olarak da tanımlanmaktadır ve kişilerden çok örgüte odaklıdır (Polat, 2009: 14; Sayın, 2009, aktaran: Büte, 2011: 174).

Shockley-Zalabak vd. (2000, aktaran: Polat ve Celep, 2008: 310) ise örgüte güveni bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar açısından beklentileri olarak değerlendirmektedir. Örgüte güven tanımı Tan ve Tan (2000, aktaran: Ng, 2011:2) tarafından da “bir örgütün çalışanlar tarafından algılanan dürüstlüğünün global değerlendirilmesi” olarak yorumlanmıştır

1.7.4. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güven, oldukça karmaşık bir kavram olarak pek çok faktörden oluşan dinamik bir karakteristiğe sahiptir. Buna göre kişilerarası ve grup davranışları arasındaki güvenin birçok unsurdan etkilendiği söylenebilir.

Araştırmacılar çalışmalarında, örgütte güven atmosferinin yaratılmasında üzerinde durulan en önemli güven bileşenlerinin yardımseverlik, güvenilirlik, yeterlik, dürüstlük, açıklık (Goddard ve diğ., 2001; Kochanek, 2005; Memduhoğlu ve Zengin, 2009; Tschannen-Moran, 2001), doğruluk, tutarlılık, sadakat, riske karşı savunmasızlık (Clark ve Payne, 1997; Goddard ve diğ., 2001; Hosmer, 1995; Hoy

ve Tschannen-Moran, 1999; Tschannen-Moran, 2003) olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel güvenin bu temel boyutları aşağıda kısaca açıklanmıştır:

1.7.4.1. Yardımseverlik

Yardımseverlik bir kişinin mutluluğu için samimi şekilde çaba göstermek, o kişiyle içten ilgilenmek, o kişiye bağlılığını göstermek ve iyilikseverlik olarak da adlandırılmaktadır (Rempel ve diğ., 1985; aktaran: Polat, 2009). Yardımseverlik, yöneticinin kendi çıkarını hesaba katmadan astlarına iyilik yapma isteğidir (Mayer ve diğ, 1995).

Çalışanlarına arkadaşça bir tutum sergileyip onlara yardımcı olan bir yönetici yardımsever ve güvenilir bir kişi olarak algılanmaktadır (Tan ve Tan, 2000). Öğretmen güveni ile ilgili yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin müdürlerde en sık olarak beklediği güven özelliğinin yardımseverlik ve destek verme olduğu belirtilmektedir (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998). Çalıştığı kurumdaki yöneticisine güven duyan bir öğretmen ihtiyaçlarının ve beklentilerinin yöneticisi tarafından dikkate alınacağını, haklarının korunacağını bilerek davranmaktadır.

Görüldüğü gibi yardımseverliğe dayalı güvende güvenen taraf, karşı tarafın iyi niyetli bir şekilde, çıkar gözetmeden yardım ve destek vereceğine inanmaktadır. Böylece güvenen taraf en zor anlarında bile kendisinin destekleneceğini bilmekte ve enerjisini çalışma amacına yöneltmektedir (Polat, 2009).

1.7.4.2. Güvenirlilik

Güvenirlilik boyutu, sosyal ilişkilerdeki belirleyici öge olarak zaman içerisinde niteliği değişmeyen, mutlak ve devamlı davranışların olmasını ifade etmektedir (Goddard ve diğ, 2001); kısaca güvenirlilik açıklıkla ilgilidir, yani başkalarından ne bekleyeceğini bilmek, davranış tutarlılığı (Hosmer, 1995) ve bireyin ihtiyaçlarının karşılanacağına olan inancıdır (Hoy ve Tschannen- Moran, 2003).

1.7.4.3. Yeterlik

Yeterlik, bekleneni işe uygun standartlarda gerçekleştirebilme kapasitesidir (Baier, 1986; Goddard ve diğ., 2001; Hoy ve Tschannen- Moran, 2003) ve kişilerin sosyal, teknik bilgilerini, mesleki becerilerini ve yeteneklerini ifade etmektedir (Butler, 1991; Kochanek, 2005). Örgütte yeterli olduğu düşünülen çalışanlara güven duyulmaktadır. Bir kimse bir beklentiye gerçekleştirecek beceriye sahip değilse iyi niyetli dahi olsa bu bireye güvenilemeyebilmektedir (Baier, 1986; Goddard ve diğ., 2001; Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Sonnenburg (1994), bir bireyin yeterli olarak algılandığında ona güvenin arttığına inanmaktadır. Araştırmalar çalışanların yöneticilerini yeterli olarak gördüklerinde sorunlarının çözümünde onlara güvenebileceklerini ortaya çıkarmıştır (Goddard ve diğ, 2001; Tan ve Tan, 2000). Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öğretmenler, sıklıkla müdürlerinin yeterliliğinin sorun olduğu durumlardan bahsetmiştir. Güvenilen müdürler ise uzmanlıklarına saygı duyulmuş hatta takdirle karşılanmış kişiler olmaktadır (Hoy ve Tschannen- Moran, 1999; Tschannen-Moran, 2003). Yeterliğe dayalı güvende bir taraf diğer tarafın işini nitelikli bir şekilde yapabilecek bilgi ve donanıma sahip olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle güven tarafları, işleri konusundaki yeterliliklerini artırarak kendilerine güveni artırabilirler.

1.7.4.4. Dürüstlük ve Doğruluk

Dürüstlük ve doğruluk, bireyin karakteri gereği doğruları yansıtırma olarak ifade edilmektedir (Tschannen-Moran, Hoy, 2000). Dürüstlük, kişinin karakteri ve davranışlarındaki bütünlüğü ve orijinalliği kapsamaktadır. Dürüstlüğe dayalı güvende güvenen taraf, karşı tarafın söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olduğunu görmekle birlikte gelecekte kendisine ihanet etmeyeceği, kendisine sadık kalacağına inanmaktadır (Hoy ve Tschannen- Moran, 2003; Goddard ve diğ., 2001).

Verilen sözleri yerine getirme ve samimiyet olarak nitelendirilen doğruluk Deluga'ya (1994) göre kişinin karakteri ile ilgilidir ve dürüstlikle eş anlamlıdır. Çalışanlar arasında yöneticilerin yaptıkları ile söyledikleri arasında bir uygunluk belirtisi oluşur ve uygunluk yöneticinin doğruluğunu ortaya koyar ve yöneticiye güveni belirler (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010).

1.7.4.5. Açıklık

Bir kişinin edindiği bilgileri net ve dürüst bir şekilde herhangi bir gizleme olmaksızın paylaşılması olarak ifade edilmektedir (Robbins ve DeCenzo, 2000). Araştırmalar, astların, kontrolü paylaşan üstlerine daha fazla güven duyduklarını göstermiştir (Tschannen-Moran, 2003). Bu nedenle kurumun yöneticisinin bilgiyi herhangi bir saptırma olmadan, olduğu gibi aktarma, verdiği sözü tutma, kararlarla ilgili yeterli açıklama ve zamanında dönüt verme konusunda açık davrandığı sürece kurumunda güven duygusunun genişlemesine (Kirkpatrick ve Locke, 1991) neden olmaktadır. Kısaca açıklık güveni beslerken bilgiyi saklama, paylaşmama davranışı şüphe ve güvensizlik uyandırmaktadır.

1.7.4.6. Tutarlılık

Çalışanların örgütte belirli koşullarda ne tür tepkilerin verileceği ile ilgili kestirimlere sahip olmasını ifade eden tutarlılık, beklentilere yönelik davranmayı ifade etmektedir (Deluga, 1994).

1.7.4.7. Sadakat

Örgütsel güvenin tamamlayıcısı olarak sadakat, örgüte yönelik iyi niyet, değerlerin paylaşımı, amaçların gerçekleştirilmesindeki isteklilik, örgütü ve diğerlerini koruma ve destekleme, zarar vermeme ve örgüte bağlılık durumunu ifade etmektedir (Clark ve Payne, 1997).

1.7.4.8. Riske Karşı Savunmasızlık

Hemen hemen tüm tanımlarda ortak olan özellik, riske karşı savunmaz olma durumudur. Savunmasızlık durumu olmadan güvene gereksinim duyulmamaktadır (Goddard, Tschannen Moran ve Hoy, 2001). Güven insan ilişkilerinde risk almayı gerektirmektedir. Güvenen kişi bir başkasından gelecek ihanet ve zarar için var olan potansiyelin farkındadır ve diğerinin uygun hareket etmesi ile ilgili belirsizlik bir risk kaynağıdır. Ancak risk almak güveni oluşturmak için bir fırsat yaratabilmektedir.

Sonuç olarak güvenin çok boyutlu bir kavram olduğu, yukarıda bahsedilen tüm boyutların hem ayrı ayrı hem de birlikte güvenin oluşumunda önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

1.7.5. Örgütsel Güvenin Modelleri

Örgütsel güvene dair yapılan tanımların ve örgütsel güvenin işleyişine dair oluşturulan teorik altyapının ardından alan yazında yer alan ve güveni farklı boyutlarıyla değerlendiren modeller incelendiğinde tanımlamalarda ortaya çıkan farklılaşmalar alan yazında yer alan güven modellerine de yansımış ve modeller arasında bir takım benzer ve farklı yanlar ortaya çıkmıştır (Aksoy, 2009: 63).

Tüzün (2012:110; 2006: 37), Paker (2009: 37) ve Çetinel (2008: 30) yaptıkları araştırmalarda örgütsel güven modellerini incelerken ağırlıklı olarak Mishra Güven Modeli, Bromiley ve Cummings Güven Modeli ile Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli üzerinde durmuştur. Demir (2011: 18) ve Aksoy (2009: 71) ise bunlara ilave olarak Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli'ne yer vermiştir.

Topaloğlu (2010: 47) da örgütsel güven modellerini değerlendirirken Mishra Güven Modeli, Bromiley ve Cummings Güven Modeli, Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli ile Whitener ve arkadaşlarının Yönetmel Güvenilirlik Modeli üzerinde durulmuştur.

Erden (2007: 32)'in araştırmasında ise konu çağdaş güven modelleri olarak ele alınmış ve Luhmann'ın sosyal sistem teorisi, Mayer, Davis ve Shoorman'ın örgütsel güven modeli, Whitener'in örgütsel yaşamda güvenin algılanması modeli, Sheppard ve Sherman'ın güvenin gramerleri modeli ve ABC güven modeli üzerinde durulmuştur.

Bu araştırmada ise araştırmacılar tarafından en çok üzerinde durulan

- Bromiley ve Cummings Güven Modeli;
- Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli,
- Luhmann'ın Modeli;
- Kramer Modeli;

- Jones ve George Modeli;
- Shappiro, Sheppard, Cheraskin Modeli
- Boersma Modeli .
- McGregor'un Güven Modeli
- Likert'in Güven Modeli
- Argyris'in Güven Modeli
- Stephen Covey'in Güven Modeli
- Whitener ve Arkadaşlarının Yönetsel Güvenilirlik Modeli üzerinde durulacaktır

1.7.5.1. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'in geliştirdiği örgütsel güven modeli çalışanların örgüt içindeki güven ilişkileri ile yüksek ve düşük güven ortamının sonuçlarını ölçmeye yöneliktir (Aksoy, 2009: 75). Çalışanların örgüt içindeki güven algılamalarının farklılıklarını değerlendirmeye çalışan Bromiley ve Cummings (1996, aktaran: Tüzün, 2006: 39) bireyler arası güven ile örgütsel güvenin farklı olduklarını vurgulamışlardır. Bireysel güven, bireyin diğer çalışanlarla olan ilişkilerindeki beklentileri olarak belirlenirken, örgütsel güven bireylerin örgütsel davranışlardan beklentilerini vurgulamaktadır (Çetinel, 2008: 33; Paker, 2009: 39).

1.7.5.2. Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Araştırmacılar birçok güven analizini içinde barındıran bütüncü bir örgütsel güven modeli ileri sürmüşler (Aksoy, 2009: 71) ve örgütsel güven modelleri için Rotter'in güven tanımını kullanmışlardır (Erden, 2007: 34). Bu tanıma göre, kişilerarası güven, diğer bireyin veya grubun bir söze güvenebilme beklentisidir. Önerdikleri güven modelinde, örgütsel bağlamda, karşılıklı güven oluşumunda etkili olan özellikler üzerinde durmuşlar ve öncelikle güven ilişkisi içindeki tarafları güvenen ve güvenilen olarak ikiye ayırmışlardır (Topaloğlu, 2010: 51). Hem güvenilenin hem de güvenenin özelliklerinin güvene olan etkisi değerlendirilmiş ardından risk ve güven ilişkisi incelenmiştir (Aksoy, 2009: 71). Güvenilenin

özellikleri yetenek, yardımseverlik ve doğruluk olarak belirlenmiştir (Erden, 2007: 34).

Bu model doğrultusunda araştırmacılar, güvenin; güvenilenin yetenek, iyilikseverlik ve doğruluğuna ilişkin algılar ve güvenenin güven eğiliminin bir işlevi olduğunu iddia etmektedirler. Ayrıca, güvenilenin özellikleri olan bu üç unsura ilişkin elde hiç veri olmadığında bu kez güven eğiliminin etkili olacağı savunulmaktadır (Demir, 2011: 19).

1.7.5.3. Luhmann'ın Modeli

Güven konusuna, toplumbilim açısından bakan sosyal sistem teorisyeni Luhmann'a (Aktaran: Erden, 2007: 32) göre, kapsayıcı bir toplum teorisi geliştirmek için sosyal sistemlere daha geniş bir açıdan bakılmalıdır. Sosyal sistemler, sistemi oluşturan insanlar arasındaki iletişim süreçlerinden oluşur. Luhmann (2000, aktaran: Erden, 2007: 33), sosyal sistemlere özgü anlamların oluşturulmasında iki boyutun etkili olduğunu belirtmektedir. Bunlar;

(a) İletişime dayalı boyut ve

(b) Bilişsel boyuttur.

Güven, iletişime dayalı boyutun kritik ögesidir. Sosyal sistemler, iletişim ile şekil kazanır ve bu şekil kazanmanın gerçekleştirilmede en önemli etkenlerden biri güvendir. Bireylerarası güvenin üç ön koşulu vardır. Bunlar; güvenen ve güvenilen arasında karşılıklı bağlılığın olması; güvenen ve güvenilen, güvenle ilişkili durumu bilmek zorundadır ve güven istenmez, sunulabilir ve kabul edilebilir. Ayrıca bu teoride güvenin tutumunun yapısal ilişkilere bağlı olarak örgüt içerisinde değiştiği ifade edilmektedir. Luhmann'ın teorisinde sisteme güvenden personele güven farklılaştırmasıyla tutarlı bir çerçeve oluşturulmuştur. Güven, hem şahsiyet hem de sosyal sistemden etkilenen ancak birbirleriyle sıkı bir şekilde birleşemeyen bir etkileşim çerçevesi içerisinde ortaya çıkmaktadır (Luhmann, 1979, aktaran: Nyhan ve Marlowe, 1997: 620). Luhmann, sisteme güvenin gözle görünmediğini ancak günü gününe personel güvenini etkileyen deneyimlerin ötesinde bulunduğunu ifade etmektedir. Bu ikilileştirme ile bireyin güven derecesinin, yönetici ve bir bütün olarak örgüt arasında farklılık gösterdiği kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışanlar, yönetim grubunun kararlarına ve faaliyetlerine dayalı örgüt imajlarını taşırlar.

1.7.5.4. Kramer Modeli

Mizaca dayalı güven, tarih temelli güven, arabulucu temelli güven, kategori temelli güven, rol temelli güven ve kural temelli güven olmak üzere altı boyutlu bir güven modeli geliştirmiştir. Mizaca dayalı güven boyutunda kişiler karakterlerine göre diğer kişilere karşı duyacakları güveni kendi benliklerinde oluşturmakta; geçmişte güven ile ilgili edindikleri tecrübeye dayalı bilgilerin ışığında kime güvenip güvenmeyeceklerine karar vermektedirler. Tarih temelli güven boyutunda kişilerin ilişki kuracakları bireylerin güvenirliliklerine ilişkin algılarında, karar vermelerinde ve davranışlarını şekillendirmelerinde geçmişe dayalı bir sürecin varlığı önemli bir yer tutmaktadır. “Dedikodu” ya dayalı arabulucu temelli güvende üçüncü şahısların güvenilecek kişi ile ilgili sadece sınırlı bilgi verebildikleri ortaya konmuştur (Polat, 2009). Kategori temelli güven boyutunda kişilerin sosyal ya da örgütsel bir gruba/kategoriye dâhil olmalarının güvene ilişkin kararları etkilediği vurgulanmaktadır. Rol temelli güven bireyin örgüt içinde edindiği belirli bir role dayalı bilgilere dayanmaktadır.

1.7.5.5. Jones ve George (1998) Modeli

Şarta bağlı ve şarta bağlı olmayan güven olmak üzere 2'ye ayrılmıştır. Bir bireyin, karşıdaki bireye gelecekte de işbirliği içerisinde olmayı göze alacak derecede güvendiği durumlarda şarta bağlı güven oluşmaktadır. Şarta bağlı olmayan güvende ise ortak değerler ve taraflar arasında oluşan duygusal bağlar söz konusudur. Karşılıklı ilişkiler tarafların birbirlerinin duygu, değer ve tutumlarının benimsenmesine dayanmaktadır (Jones ve George, 1998).

1.7.5.6. Shappiro, Sheppard, Cheraskin (1992) ve Coutu (1998) Modeli

Güven iş ortamında kaybetme korkusuna, bilgiye ve benimsemeye dayalı olmak üzere üç şekilde oluşmaktadır. Kaybetme korkusu ve algısına dayalı güven boyutunda kişi, kendisinden beklenildiği gibi dürüst davranmaya zorlanmaktadır. Çünkü kendisinden beklendiği gibi davranmazsa kendisi hakkında yer edinmiş

kanı zedelenmekte ve ilerideki iş ilişkilerine olumsuz şekilde yansımaktadır. Bilgiye dayalı güven boyutunda güven ilişkisi tarafların birbirlerine nasıl davranacakları hakkında sahip oldukları bilgiye dayalıdır. Benimsemeye dayalı güven boyutu ise birey çalışma arkadaşlarının ne arzu ettikleri ile ilgili fikir sahibi oluşunu ve bu arzuların kendilerinin de Kabullenip onayladığı; bu karşılıklı anlayışın çalışanları ortak menfaatlere ulaşmada birlikte adım atmaya teşvik eden bir güven boyutudur (Robbins ve Decenzo, 2000). Korkuya dayalı güven ilişkisinde ise taraflardan birisinin kendisinden beklenildiği gibi davranmadığı takdirde güvenin zarar görebileceği; ancak, tarafların birbirlerini tanıdığı, birbirlerinin düşünce ve isteklerini benimseyen güven ilişkilerinde taraflardan birisi tutarlı olmayan bir davranış gösterdiğinde dahi karşı taraf bunu anlayıp bağışlayabileceği ve güven ilişkisi yeniden kurulabileceği söylenebilir.

1.7.5.7. Boersma'nın Modeli

Sözleşmeye, yeterliğe ve iyi niyete dayalı olmak üzere üç güven boyutundan söz edilmektedir. Sözleşmeye dayalı güven boyutu taraflar arasındaki sözlü ve yazılı anlaşmalara bağlı güven iken yeterliğe dayalı güven, tarafların işlerini, rollerini gerektiği gibi yapacaklarına olan beklentiye dayalı güvendir. İyi niyete dayalı güven ise yazılı sözleşmelere gerek olmadan kişinin özelliklerine bağlı olan bir güven boyutudur (Polat, 2009).

1.7.5.8. McGregor'un Güven Modeli

McGregor'a göre, yöneticilerin varsayımları çalışanların davranışlarını etkiler. McGregor'un geliştirdiği X ve Y teorileri yöneticilerin çalışanlar hakkındaki varsayımlarını ifade eden birbirine karşıt teorilerdir. Teori X insanlara yönelik bir değerler dizisidir. Genellikle bürokratik ve bilimsel yönetimle ilişkilendirilen X teorisi yönetimin çalışanlara güvenmediğini, çalışanların işlerini sevmediklerini ve çalışanların sadece kontrol mekanizmalarıyla işbirliği yapabildiklerini öne sürmektedir. Diğer taraftan Y teorisi, insanlara güvenen, kendilerini motive etmek ve kontrol etmek için onlara güç veren, kendi kişisel değerlerini ve organizasyonun amaçlarını bütünlemek için yeteneklerine inanan çalışanlara yönelik değerler

dizisidir. McGregor'a göre Y teorisi, çalışanların morallerini arttırarak verimliliğin de artırılmasına neden olmaktadır (Balay, 2000: 18).

1.7.5.9. Likert'in Güven Modeli

Likert; sömürücü, yardımsever, danışmacı ve katılımcı olarak isimlendirmiş dört farklı sistemden oluşan bir organizasyon modeli geliştirmiştir. Bu dört system arasından katılımcılığı benimseyen örgütlerde yönetsel itimat ve güven yüksektir. Katılımcı organizasyonlarda diğer modellere oranla daha az kontrol ve oldukça yüksek verimlilik söz konusudur. İşgücünde işe devamsızlık az, işgücü devir oranları düşük ve dolayısıyla kaynak israfı ve kaybı da daha az olmaktadır. Likert, katılımcı yönetim modelinin örgütsel başarı için kilit bir yöntem olduğunu savunmuştur (Balay, 2000: 16).

1.7.5.10. Argyris'in Güven Modeli

Argyris, örgütlerin insanların gelişimine fırsat tanıyacak ve onu destekleyecek şekilde tasarlanması gerektiğini öne sürmektedir. Argyris, bir örgüt içerisinde çalışanlar arasında güvensizlik arttıkça organizasyon içerisindeki bilgi akışında ve uyumda azalma olacaktır. Argyris'e göre bütün örgütler çalışanlar arasında açıklığı, güveni, risk almayı ve duygularını ifade etmeyi arttırmalıdır (Dirks, 2001: 147 aktaran: Yüksel, 2009: 42).

1.7.5.11. Stephen Covey'in Güven Modeli

Covey, güvenilirliğinin, kişinin karakteri ve yetkinliklerinden kaynaklandığını ifade eder. Karakter, ne olduğumuz, yetkinlik ise ne yapabileceğimiz olarak tanımlanmaktadır. Stephen Covey'e göre karakter aşağıdaki öğeleri içermektedir (Yüksel, 2009: 44):

- **Kişisel bütünlük;** söylediğini yapma yeteneği, toplumsal ve kişisel ve de iç yaşamın dengeli ilkelerle bütünleşmesi

- **Olgunluk;** söylenmesi gerekeni söylemek, sorunlara dolaysız bir biçimde ve başkasının hisleri, düşünceleri ve görüşlerini de dikkate alarak yaklaşmak
- **Bolluk zihniyeti;** her şeyden herkes için yeterince olduğunu kabul eden bir düşünce sistemi olarak ifade edilmektedir.

Stephen Covey'e göre yetkinlik aşağıdaki öğeleri içermektedir (Yüksel, 2009: 45) :

- **Olgunluk;** söylenmesi gerekeni söylemek
- **Teknik yetkinliği;** sorunları çözecek şekilde düşünme ve yeni seçenekler arama yeteneği ve mesleki uzmanlık
- **Kavramsal yetkinliği;** ise büyük resmi görebilme ve varsayımları gözden geçirip bakış açısını yenileyebilme yeteneği
- **Karşılıklı bağımlılık yetkinliği;** çalışma ortamında empati kurabilme, iletişim kanallarını sürekli açık tutma, kendisine iç ve dış kaynaklardan iletilen mesajları anlamak, birleştirmek gerektiğinde bu mesajı doğru kişiye, doğru iletişim aracını kullanarak doğru zamanda açık ve net bir şekilde aktarmak olarak tanımlanmaktadır.

1.7.5.12. Whitener ve Arkadaşlarının Yönetmel Güvenilirlik Modeli

Bu modelde güven, yönetici davranışları açısından incelenmiş ve çalışanların yöneticilerine güven duymalarında etkili olabilecek beş güven unsuru üzerinde durulmuştur. Bunlar (Çubukçu, 2010: 19):

- **Davranışlarda tutarlılık;** Yönetici geçmişte benzer durumlara benzer tepkiler vermişse, çalışanların gelecekte yöneticinin davranışlarını tahmin etmesi kolaylaşacaktır. Bu da güven artışı sağlayacaktır.
- **Davranışlarda doğruluk;** yöneticinin sözleri ve davranışları arasındaki uyum, doğruyu söyleme ve sözlerini yerine getirme davranışları ile açıklanmaktadır.
- **Kontrolün paylaşımı ve dağılımı;** kararlara katılan astlar verilen kararların güvenilirliğine daha çok inanırlar.

- **Doğru ve açıklayıcı iletişim;** açık iletişim ve fikirlerin serbestçe paylaşımı güveni arttıran unsurlar arasındadır.
- **İlgi ve özenin gösterilmesi;** çalışanların ihtiyaç ve isteklerine duyarlılık ve ilgi gösterilmesi, çalışanların çıkarlarının korunması, kendi çıkarları için çalışanların istismar edilmesinden kaçınılmasını kapsar.

1.7.6. Örgütsel Güvenin Önemi ve Kuruma Sağladığı Yararları

Güven, sosyal ilişkilerin temelini oluşturmakta ve insanlar arasındaki ilişkilere yön vermektedir. Çalışanların amaçları ile örgütlerinin amaçları arasında bağlantı kurarak belirlenen amaçlara ulaşmak ve en üst düzeyde verim alabilmek için çalışanların karşılıklı bağlılık ve dayanışma içerisinde sağlıklı bir iletişim zemininde çalışabilmesinde güven önemli bir rol oynamaktadır.

Yapılan araştırmalar örgütlerde çalışanlar arasındaki güven ilişkilerinin örgütte işbirliği ve dayanışmayı artırdığını, çalışanların performansını ve örgütün verimliliğini olumlu yönde etkilediğini, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırarak (McKnight, Cummings ve Chervany, 1998; Tschannen-Moran, 2001) örgütsel adaleti etkilediğini (Hoy ve Tarter, 2004), çalışanlar tarafından örgütün yararına yönelik daha çok risk alma isteği uyandırarak örgütün gelişmesi için yeni fikirler üretmelerine olanak sağladığı (Galford ve Drapeau, 2003) böylelikle kurumsal değişimin ve gelişimin oluşmasını sağladığını (Dirks ve Ferrin, 2001) göstermiştir.

Buna karşılık araştırmalar, güvenin olmadığı ortamlarda çalışanların birbirlerine kapalı ve işbirliğinin sınırlı olduğunu, insan ilişkilerinin zedelendiğini, çalışanların örgüte yabancılaştıklarını çalışanlar kendilerini geliştirmeye ve performanslarını yükseltmeye efor sarf etmek yerine kendilerini korumak için kullandıklarını, bilginin paylaşılmasından kaçınıldığını ortaya koymuştur (Tschannen-Moran, 2001).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında iyi ve kalıcı ilişkilerin oluşturulması için örgütsel güven seviyesinin yüksek olması yaşamsal önem taşıdığı söylenebilir. Örgütsel ilişkilerde güven seviyesinin iyi olması çatışma ve krizleri azaltmakta ve uzun vadeli planların yapılmasına olanak sağlamakta böylelikle örgütlerin değişime

uyum sağlayarak varlıklarını sürdürebilmelerinde; hem bireysel hem de kurumsal başarısının artmasında rol oynamaktadır.

Yukarıda verilen bilgilere dayanarak güvenin, örgüt açısından önemini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- 1) Güvenin, örgüt içi iletişimleri ve amaçları gerçekleştirmeyi derinden etkileyen bir olgu olması (Brehm ve Gates, 2002),
- 2) Örgütsel güvenin, örgütün uzun dönemli kararlılığında ve çalışanların başarısında hayati faktör olması (Cook ve Wall, 1980),
- 3) Yöneticileri için düşük düzeylerde güvene sahip olan ortamda başarısızlığın ortaya çıkma ihtimalinin olması (Creed ve Miles, 1996),
- 4) Güvenin, örgüt içi ve örgütler arası işbirliğinin artırılmasında en önemli unsur olması (Grandori ve Soda, 1995),
- 5) Örgüt üyelerinin birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duydukları zaman geleceğinin daha öngörülebilir bir hale gelerek karmaşıklığı azaltması (Morgan ve Hunt, 1994),
- 6) Çalışan bağlılığı ve sadakati, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlararası ilişkilerin kurulmasıyla oluşturulması (Sonnenburg, 1994),
- 7) Güvenin, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında önemli rol oynaması (Whitney, 1994),
- 8) Güvenin, teknolojiye, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklardaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için en önemli unsur olarak görülmesi (Block, 1987),
- 9) Güvenin, zamanla bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki işbirliğini geliştirmesi (Jones ve George, 1998),
- 10)Güvenin, örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran, iletişimi sağlayan bir etken olması (Dodgson, 1993).

Tüm bunlar gösteriyor ki örgütler güven olmadan hiçbir örgütsel amacını gerçekleştiremez. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasının kuruma sağlayacağı fayda çok fazladır. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışanların yaptıkları işte daha başarılı olmalarını sağlamak için yaptıkları işlerle ilgili gerekli olan gücün ve yetkinin onlara verilmesi gerekir (Nyah, 2000). Değişim çağında kurumlar yaptıkları işlerde kalıcılığı ve kaliteyi yakalamak için çalışanlarını yetkilendirmektedirler. Kurumda yetkilendirilmenin sağlanmasının tek yolu ise, yüksek güven kültürüdür (Block, 1987). Örgütlerde kurumsal başarıyı yakalamak için, kurumun her aşamasında yetkilendirilmiş çalışanların varlığı gerekmektedir. Bunun için de ilk önce kurumda güven dolu bir ortamın varlığı gerekmektedir (Wetlaufer, 1999: 34).

Örgüt ortamında yetkilendirmenin en önemli engeli, güven eksikliğidir (Nelsen, 1999: 40). Güven problemi, hem yetkilendirmenin yeterli düzeyde olmasını hem de işlerin kaliteli düzeyde yapılmasını engeller. Aynı zamanda hiyerarşik yapının artmasına neden olur ve iş akış hızını yavaşlatır.

Kurumsal değişim ve gelişimin sağlanabilmesi için, örgütsel güven düzeyinin yüksek olması gerekir. Belirsizliğin ve güvensizliğin yüksek olduğu ortamlarda liderlerin, çalışanlarını değişime yönlendirmeleri çok zordur (Marshall, 2000). Güvenin yüksek olduğu ortamlarda çalışanlar, dönüşüme ve değişime adapte olmaya başlarlar (McAllister, 1995). Değişim ve gelişim, yüksek seviyeli güven ortamında çalışanlar açısından daha az şüpheli ve tehlikesiz görünecektir (Savage, 1982). Sonuçta güven; değişimi sağlamada ve kabul ettirmede önemli bir faktördür (Tyler, 1994). Marchant ve May (1993)'in de açıkladığı gibi; güvenin yokluğunda, çalışanlar geçmiş uygulamaları tekrarlayacaklar veya süregelen uygulamalara tepkili bireyler olacaklardır. Değişim sürecinde güven, liderlere ve örgütlere inanılmaz yararlar sağlayacaktır. Güvensizlik, insanları değişime dirençli hale getirir ve değişimi bir tehdit aracı olarak görmesini sağlar (Slater, 2000.144). Bu yüzden kurumsal değişim ve bu kapsamda kurumsal yaratıcılığın sağlanması için güven önemli bir faktördür. İnsanlar, güvenin olmadığı ortamlarda yenilik ve değişimsel uygulamalardan şüphe duyacak ve daha fazla tedirgin olacaklardır.

Güven olmadan, örgüt içindeki işbirliğini sağlamak çok zordur, işbirliği olsa bile çok yüzeysel olacaktır (Marshall, 2000). Güvenin ilk şartı, gereksiz anlaşmazlıkları indirmek ve ortak bir yaşam alanı sağlamaktır (Beccerra, 1998). Güvenin düşük olduğu ortamlarda, çalışanlar bilgilerini saklayarak önemli problemleri dile getirmeyeceklerdir (Diffie ve Couch, 1984).

Birbirlerine güvenmeyen insanlar, resmi kurallar ve düzenlemeler altında işbirliği yapmakta zorlanacaklardır (Shaw, 1997: 147). Güvenilen çevrelerde, olumsuz etkiler ve anlaşmazlıklar olmayacağı için, insanların fikirlerini, düşüncelerini korkmadan açıklayacaklar ve daha çok çaba harcayacaklardır (Nyhan, 2000). Güven, işbirliğinin ön koşuludur. İşbirliği ise, ortak amaçlara ulaşmak için bilgiyi paylaşmak ve örgütsel problemin çözüm sürecinde ortak hareket etmek açısından önemlidir (Kramer, 1999).

Deneysel çalışmalarla uzmanlar, mükemmel işbirliği için ilk şartın, güven dolu ortamlar olduğunu belirtmişlerdir (Kersten, 1991). Güven, çevredeki bireylerden olumlu beklentileri içermektedir. Güven düzeyinin düşük olması, bu beklentilerini yetersiz düzeyde olduğunun göstergesidir. Birbirlerinden olumsuz beklentileri olan insanların, işbirliği yapması çok zordur. Çalışanları işlerini yapma konusunda zorlamak mümkündür. Ancak kimse başka bir kimseyi normal durumlarda hayalleri ve tutkusu için zorlayamaz. İşleriyle ilgili yaratıcı fikirler bulmak ve işe tutkuyla sarılmak, sorumluluk gerektirir (Peters ve Watermann, 1982).

Covey (1997), başkalarının iş gücünü satın almanın mümkün olduğunu ama kalplerini, akıllarını ve ruhlarını satın almanın mümkün olmadığını dile getirmiştir. Kalpleri, akılları ve ruhları harekete geçirmenin sorumlulukla sağlanabileceği ve bunun mümkün olabilmesi için, güvenin şart olduğunu savunur. Örgütün en önemli kaynağı çalışanların yetenekleri ve zekasıdır (Marshall, 2000). Çalışanların bu kaynaklarını kullanabilmesi sorumluluk gerektirir. Sorumluluk duymak için, çalışanların kuruma karşı güven duyması gerekmektedir (Nyhan, 2000). Çalışanların kuruma karşı güven yitirmeye başlaması, örgüte karşı sorumluluk duygusunu da azaltır (Bennis, 1997). Örgütsel güven düzeyinin düşük olması, çalışanların kuruma karşı aitiklik duygusunun zayıflamasına neden olacaktır. Kendisini bir gruba ait hissetmeyen bireyin, grup yararına bir şey yapmaya istekli olması mümkün değildir.

Kurumlar başarıyı, öğrenen örgüt modeliyle yakalayabilirler. Öğrenen örgüt, örgütsel beceri kazanmak için bilgi transferi ve yeni bilgilerle kurum içi işleyişini geliştirme durumudur (Gavin, 1998). Barker ve Camarata (1998)'ya göre, örgütsel yapının gelişmesi ve yönetimsel sorunların çözümü için, yeni dile getirilen fikirlerden, geçmiş deneyimlerden ve değişik uygulamalardan ders almayı, bilgiyi kurumayı ve transfer etmeyi gerektirir. Güven, örgütsel öğrenim için öncelikli bir

durumdur (Barker ve Camarata, 1998). Güven dolu bir çalışma çevresi, birlikte öğrenmeyi, bilgi üretmeyi ve yeni bilgilere başvurmayı sağlar (Ryan ve Oestriech, 1998).

İş ortamında ne olup olmadığını dile getirmek, kurumsal işleyişin aksaklıklarını dile getirmek ve çözümler üretmek için samimi, doğru ve dürüst olmak gerekmektedir. (Shaw, 1997). Öğrenen örgüt; hatalardan sürekli ders almayı, bilginin herkes tarafından paylaşılmasını, kimsenin politik nedenlerle, kişisel çıkarları için yanlış bilgilendirme ve bilgi saklama yoluna gitmemesini gerektirir. Yine öğrenen örgüt, bireylerin gerçek fikirlerini belirtmekten zarar görmeyecekleri açık iletişim ortamlarını zorunlu hale getirir. Örgütleri; öğrenen örgütler hale getirmek için, birlikte yaşama kültürünün oluşturulması gerekir. Kurum çalışanları, birbirlerini önkoşulsuz ve önyargısız dinleyebilmeli, birbirlerine saygı duymalı, sorulan sorulara ciddi cevaplar vermeli ve almalıdırlar (Kalder, 1999). Tüm bunlar gösteriyor ki ortak bir güven ortamında birlikte iş görme alışkanlığı olmayan örgütün birbirlerinden ve dışarıdan bir şey öğrenmesi mümkün değildir.

Marshall (2000: 6)'a göre güven düzeyi düşük olan kurumlarda işlerin maliyeti artmaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu güven, beraberinde işlem maliyetlerini düşürecektir (Jones, 1999). İnsanlar için iyi bir çalışma ortamını; Sonnenburg (1994), çalıştığınız insanlara güven duyduğunuz yer, yaptığınız işle gururlandığınız ve çalıştığınız insanlardan zevk aldığınız yer olarak açıklamaktadır. Güvenin az olduğu kurumlar daha az yaratıcı olacaktır Güven, karar verme sürecinin iyileştirilmesinde (Sonnenburg, 1994), performans (Moore ve diğerleri, 1987) ve verimliliğin arttırmada önemli bir faktördür.

Daley ve Vasu (1998) güveni, örgüt performansını arttırmada kurumun bir iskeleti olarak açıklamaktadırlar. Güvenin, organizasyonel amaçlara ulaşmada çok önemli bir etkisi vardır (Brunard ve Kleiner, 1994). Yüksek seviyeli güven, örgütlerde yetki dağıtmayı kolaylaştırmaktadır. İletişim ortamı iyileşmekte ve bu da kurumsal ortak aklın işe koşulması anlamına gelmektedir (Mishra, 1996).

1.7.7. Örgütsel Güvenin Oluşturulması, Korunması ve Onarılması

Güven oluşumunu sağlamak için sadece yöneticinin değil, kurumun tüm çalışanlarının katılımı ve bu sürece destek vermesi gerekir. Tabi ki bu süreçte

yöneticilerin göstereceği tavır çok önemlidir. Çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olması, kurum içinde görev ve sorumlulukların belirlenmesi ve kurum çalışanlarının işlerini yapabilecek yeterlilikte olması kurum içinde güven kültürünün oluşmasında önemli bir yer tutar (Cufaude, 1999: 51).

Marshall'a göre (2000:6), kurumlarda güven ortamının yaratılabilmesi için;

- Vizyon ve hedeflerinin açıkça belirlenmesi,
- İş ortamı uzun bir geçmişe dayandığı için, "temiz bir sayfa" açılması ve eski ilişkilerin geçmişte kaldığının belirtilmesi,
- İnsanların meslektaşlarından ne bekledikleri net bir şekilde ortaya konulması, belirlenen ilkelerin tüm üyelerce benimsenmesi ve tüm bunların yazılı bir şekilde ifade edilmesi,
- İş ortamlarının nasıl olması gerektiği hakkında fikir birliğine varılması,
- Kurumda iletişim ağının güçlendirilmesi ve bilgi akışının hızlandırılması gerekir.

Handy'a (1998: 204-211) göre ise güvene dayalı bir kurum oluşturmak için şu ilkelere dikkat etmek gerekir. Ona göre güvenin yedi anahtarı vardır.

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 çıktığını, yöneticilerin hissettirmesi gerekir.

Güven sınır gerektirir: İnsanların tüm hayat sahnelerinde 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 oluşturmanın 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 ve şeffaf olması sağlanmalıdır.

Güvenin kazanılmış olması gerekir: Kurumun çalışanlarına, kurumun güvenilir olduğunu kanıtlaması gerekir. Bunun için de kurumun vaatlerini yerine getirmesi zorunludur.

Gilbert ve Tang çalışmalarında örgütsel güvene oluşumuna olumlu etki eden unsurları; iletişim, katılım, kural ve düzenlemeler, eğitim ve etik olduğunu belirtmiştir (Gilbert ve Tang, 1998: 1). Bunlardan yola çıkarak örgütlerde güven oluşumunu, aşağıdaki unsurlarla gerçekleştirebileceği düşünülebilir (Asakutlu, 2003). Bu unsurlar:

1. Kural, düzenleme, paylaşılan değer ve hedefler,
2. Etkili bir iletişim ortamı,
3. Yetkilendirme ve katılım,
4. Çalışanların eğitimi,
5. Etik değerler.

Bu unsurların açılımı ve yapılması gerekenler aşağıda ifade edilmiştir.

1. Kural, Düzenleme, Paylaşılan Değer ve Hedefler

Örgütlerde güvenin, ilke ve prensip merkezli bir anlayışla oluşturulacağını iddia eden Covey (1997), kuralların çok önemli olduğunu iddia eder. Kurum içindeki kanun ve koordine etmeler, tüm çalışanlara ortak bir davranış biçimi yaratacaktır.

Kurallara herkesin uyma sorumluluğu, tüm çalışanlarda kendisi dışındaki diğer çalışanlara karşı güvenin oluşturulmasına zemin hazırlayacaktır. Aynı zamanda çalışma ortamını daha açık ve belirgin hale getirecektir (Asakutlu, 2003).

Kural ve değer, kurum içinde davranışlara rehberlik eden, paylaşılan bir vizyonu destekleyen inançlardır (Rogers, 1995: 12). Değerler, neyin önemli olduğunu ve neyin kabul edilebileceğini gösterir. Neyin önemli olduğunu konusunda rehberlik eden değerler, kurumda ortak bir amaç duygusu oluşturur (Bradach, 1996).

Paylaşılan değer, hedef ve kurallarla oluşan inanç sistemi, örgütsel güvenin gelişmesinde önemli bir rol oynar (Ferrera, 1992). Yine bu inanç sistemi, beklentileri açıklığa kavuşturarak güven dolu ortamın sürdürülmesine katkı sağlar (Shaw, 1997).

Sullivan ve Harper'e göre, (1997: 99) ortak paylaşılan değerler; örgüte güveni sağlar. Değerlerin getirdiği iç güç bir örgütün bütün üyelerine kuvvet ve güven verir. Paylaşılan değerler, hem ahlaki cesareti hem de özgüveni teşvik eder, insanların beklentilerini anlamasına yol açar ve bunlar, kabul edilebilir davranışın tanımlanmasına destek olur. Sonuç olarak kurumda güven yaratmak, insanların inandığı ve paylaştığı değerler üzerine inşa edilen kurum kültürü ile başlar (Baird ve S.Amarad, 1995).

Kurum: örgütsel güven düzeyini artırmak için insana ve işe odaklanmış kuralları, iş ve işleyişlere yön veren değerleri, hedefleri oluşturmalıdır. Her şeyden önce geleceğe dönük iddia ve amaçlar ortaya koymalıdır. Sonra kurum çalışanları bu amaçlar etrafında toplanmalıdır. Böylece örgütsel güvenin iyileştirilmesine dönük ilk adım atılmış olur.

2. Etkili Bir İletişim Ortamı

Araştırmalar, kişilerarası ve gruplararası bağlılığın iyi düzeyde olduğu örgütlerde, kişilerarası etkileşimin daha iyi olduğunu ortaya koymuştur (Telman ve Ünsal, 2004: 142). Çalışanların birbirlerinden haberdar olmadığı bir çalışma ortamında

işbirliğini sağlamak çok zordur (Asakutlu, 2003). Etkili iletişim, çalışanların performansının gelişimini, iş doyumunu ve örgüte bağlılığı artırmaktadır (Demir, 2000). Örgütlerde güven ortamı oluşturmak için, yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle sürtüşmemek zorundadırlar. Sürtüşmeler güven ortamının oluşmasını engelleyecektir. Bunun için yöneticiler, çalışanlarla daha iyi iletişim kurmalı ve daha olumlu ilişkiler geliştirmelidirler (İmai, 1999: 217). Etkili iletişim sistemi, doğru zamanda doğru ilişkiler oluşmasına sebep olarak, grup üyelerinin birbirleriyle kaynaşmalarına ve çalışma arkadaşlarını yakından tanımalarına ve birbirlerine güven duymalarına imkan sağlayabilecektir (Asakutlu, 2003). Çünkü, ortak amaç etrafında iş yapma alışkanlığı kazanmış grupların en büyük özelliği açıklığa ve dürüstlüğe dayalı bir iletişimidir (Barutçugil, 2002).

Güveni artırmak isteyen veya inşa etmek isteyen kurum, çalışanlarına kendilerini ifade edebildiği ve başkalarını anlayabildiği bir iletişim ortamı oluşturmalıdır. Aynı işle ilgili dikey ve yatay iletişim için doğru yöntemleri kullanmalı, doğru araçları seçmelidir. Çalışanlar kurumsal işleyişle ilgili her türlü bilgiye rahat bir şekilde ulaşabilmelidirler.

3. Yetkilendirme ve Katılım

Örgütler çalışanların kurumsal başarıya katkıda bulunmalarını özendirecek ve başarılı girişimlerini ödüllendirecek bir alt yapı oluşturmalıdırlar. Bu alt yapı, çalışanların inisiyatif kullanma yetkisine sahip olmalarını gerektirmektedir. Yetkilendirme, birey veya grubun kendi alanındaki konular ile ilgili olarak kendiliğinden girişimde bulunması ve söz konusu alanda yetki kazanmasıdır (KalDer, 2000). Örgütsel başarıyı artırabilmek, üretilen mal ve hizmette kaliteyi yakalayabilmek için örgüt üyelerini yönetime ve karar alma eylemlerine katılmaları konusunda gerekli düzenlemeler yapılmalı ve çalışanların düzenli olarak katılımları sağlanmalıdır (Wech, 2002: 359).

Çalışanların yetkilendirilmesi ile kuruma olan iç bağlılık gelişecektir. İç bağlılık ile yetkilendirme arasında sıkı bir ilişki vardır. Yönetim, çalışanların kendilerine özgü nedenlerle ve kendi motivasyonlarıyla kuruma bağlanmasını istiyorsa, yetkilendirmeyi gerçekleştirmelidir (Angyris, 1999). Çalışanların hem birbirlerine hem de kuruma karşı olan bağlılık duygusu, örgütsel güven düzeyini artırır.

Kurumsal güvenin oluşturulmasında diğerk bir yapılacak adım da çalışanların katılımını sağlamaktır. Böylelikle çalışanlar iş sürecine katılacak ve yapılan işleri daha fazla anlamaya başlayacaklardır. Çalışanlar, inisiyatif almaya ve işle ilgili yeni fikirler üretmeye istekli ve daha üretken olacaklardır. Sonuç olarak katılımın sağlanması ile çalışanların işe bağlılığı artar (Rosen, 1998). Bu bağlılık duygusu da, örgütsel güven düzeyinin yükselmesini sağlayacaktır.

Örgütsel güven düzeyinin oluşturulması ve geliştirilmesi sürecinde, işlerde yetkilendirilmiş çalışanlar ve işle ilgili herkesin sorumlu olduğu bir anlayış hakim kılınmalıdır (Urquhart, 2004).

Sonuç olarak kurumlarda tam katılımın sağlanması ile kurumlarda birlikte yaşama kültürü oluşturulur. Birlikte yaşama kültürü ile kurumda ilişkide bulunan insanlar birbirlerini, önkoşulsuz, önyargısız dikkate alır ve birbirlerine saygı duyarlar. Kurum çalışanları, insanların farklı düşüncelere sahip olduğunu kabullenir ve empati kurar. Bu durum da çalışanların birbirlerine ve kuruma olan bağlılığının artmasına ve güvenin oluşmasına katkı sağlar.

4. Çalışanların Eğitimi

Kurumun hedeflerine ulaşması için, kuruma bağlı, iyi eğitilmiş ve kurumu geliştirme faaliyetlerine katılmayı teşvik eden bir işgücüne ihtiyacı vardır. Elemanlara, işlerin gerçekleşmesi ile ilgili temel becerileri ve işiyle ilişkin sorunlarını anlaması ve çözümlenmesi konularında eğitim verilmelidir (Preffer, 1995: 164).

Kurum çalışanlarının eğitim yoluyla geliştirilmesi, çalışanların kendilerine olan özgüven duygusunun artmasına sebep olacaktır. Özgüven duygusu, güvenin en temel ve en ihmal edilen unsurudur. İnsanın çevresine ve kuruma güvenmemesinin temelinde özgüven eksikliği vardır (Solomon ve Flores, 2001: 144). Güvenin oluşması için çalışanların yeteneklerinin eğitim vasıtasıyla geliştirilmesi gerekir. Yetenekleri gelişen ve bunları daha etkili kullanan çalışanların kendilerine olan özgüven duygusu artacaktır. Özgüvenli bireyler iyi fikirler üretmede ve onları paylaşma konusunda istekli olacaktır. Başkalarına ve kuruma karşı güvenme konusunda daha istekli olacak ve bunu sağlamaya çalışacaklardır.

5. Etik Değerler

Örgüt içinde farklı bütünlüğe sahip insanların kendisini ifade edebilmesinin ilk koşulu güvendir. Güven ortamının olduğu yerde insanlar kendisini rahat ve doğru ifade eder. Güveni oluşturmanın ilk koşullarından birisi, ortak etik değerlerin kurumda inşa edilmesi ve bu değerlerin tüm çalışanlar tarafından paylaşılmasıdır. İnsanların bir araya gelip olumlu ilişkiler kurabilmesi için, birbirlerine güvenmesi gerekir. Karşısındaki insanlara güven tahsis edenler, etik değerleri benimseyerek, içselleştiren ve bunları eylemleriyle ifade eden insanlardır. Güven, çevresindeki insanların dürüstlüğünden, doğruluğundan, saygılılığından ve bunun gibi etik değerlere bağlı olacağından emin olmaktır.

Kurumda işi ve işleyişleri sürdüren ekipler, departmanlar vardır. Bu grupları oluşturan üyelerin, birbirlerine karşı hoşgörülü ve mütevazı olması gerekir. Bunların yanında birbirlerini anlaması ve empatik ilişki kurması gerekir. Çünkü her birinin fikirleri ve düşünceleri değerlidir. Bu değerlerin ortaya çıkması ve oluşması için, grup üyelerinin karşıdaki insanın yerine kendisini koyması, onun gözleriyle ve düşünceleriyle olaylara bakması gerekir. Sonuçta bir arada ve bir amaç etrafında çalışmanın özü, farklılıklara değer vermektir. Grup ve takım çalışması, çalışanların güçlü yanlarını geliştirmeyi, zayıf yanlarını telafi etmeyi, farklılıklara saygı göstermeyi ve etik değerlere bağlı güven ortamı yaratmayı içermektedir (Covey, 1997: 208).

Kirel'e göre (2000: 58), örgütlerde uyulması gereken temel etik değerler; dürüstlük ve doğruluk, verilen sözlerin ardında durma, sadakat, adalet, yardımseverlik, saygılı olmak ve sorumluluk sahibi olmaktır. Belirsizliğin inşa ettiği ilişkilerin olduğu örgütte, çalışanların birbirlerine karşı güven duymaları mümkün olmayacaktır. Çalışanların kendilerine ve birbirlerine duydukları güven hissi, çalışma şartlarına olumlu etki ederek olumlu örgütsel havanın oluşumuna katkı sağlayacaktır (Asakutlu, 2003).

Fukuyama (2000), güvene dayalı sosyal sermayenin, dini, kültürel ve tarihi gelenekler aracılığıyla yaratılıp iletildiğini belirtmektedir. Solomon ve Flores (2001) ise, toplumdaki güven algısının toplumun kolektif, bilinçli eyleminin ürünü olduğunu belirtmektedir. Bireylerin karşısındakine güvenin de "güven süzgeçleri" olarak

adlandırılan karşısındaki dıs görünüşü, yaşı, cinsiyeti, ırkı, ulusal kökeni, giyimi, saç uzunluğu, şivesi, mesleği vb gibi değerlendirme kriterleri önem taşımaktadır.

Güven süzgeçleri, kültüre göre değişebilmektedir Solomon ve Flores, 2001). Güven kırılmandır, bu nedenle süreklilik arz etmeyebilir. Güvenin gelişmesine ve korunmasına sebep olan davranışları şu şekilde sıralamak mümkündür (Covey, 2004; aktaran: Boutros ve Joseph, 2007):

1. Sizi tanımlayan önemli bildiğiniz bilgileri paylaşmak,
2. Kendinizle ilgili negative ve pozitif yönleri Kabul etmek,
3. Çekinmeden çalışma arkadaşlarınızın bilgilerinden yararlanmak ve yardım istemek,
4. Kendinize ait sorumlulukları benimsemek ve bu konuda soruları Kabul etmek ,
5. Olumsuz sonuca varmadan önce diğerlerine şüphenin yararını vermek,
6. Çekinmeden etkileşime açık olmak,
7. Çalışanlara yardım etme eyiliminde bulunmak,
8. Meslektaşların eleştiriye açık olduklarını kötüye kullanmamak,
9. Adaletli olmak,
10. Verdiğiniz sözlerin ardında durmak.

Güvenin bozulması ve azalması durumunda güveni onarmak için şunlar önerilmektedir (Boutros ve Joseph, 2007):

1. İçten va samimiyetle özür dilemek,
2. Başka birinden etkilenen kimsenin sizin üzerinizde etki yaratmasına karşın önlem almak,
3. Sözün ardında durmak.

Görüldüğü gibi kişilerde, gruplarda ve örgütlerde güveni bir kez oluşturmak yetmemektedir. Güven kırılğan olduğundan sürekli güven düzeyi değişmektedir. Bu nedenle oluşturulan güvenin sürdürülmesi, bozulması durumunda ise yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

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

2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Aksoy (2009)'a göre güven, işveren ve iş gören arasındaki etkileşimi ve başarıyı derinden etkileyen önemli unsur olarak örgüt içinde işbirliğinin temel sağlayıcısı görevi görmektedir. Gerek çalışanların yapacakları işleri istekle yapması açısından, gerekse kurumsal başarıyı sağlamak için ön koşul olan yaratıcı ortamlar oluşturulması açısından güven, yönetim için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada, literatürde büyük yer tutan ve işletmelerin faaliyetlerini etkin bir biçimde sürdürebilmesi için hayati bir role oynayan örgütsel güven kavramı ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, işletmelerde örgütsel güven algısının demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek ve bu farklılaşmanın demografik değişkenlere göre ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kurumlarındaki çalışanlar arasında yapılan anket çalışması doğrultusunda 440 adet geçerli anket değerlendirmeye alınmış, elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre, araştırma modeline uygun olarak kurulan hipotezlerin bir kısmı desteklenmiş, bir kısmı desteklenmemiştir. Yaş ve medenî durum değişkenleri çalışanların örgütsel güven algılarında farklılaşmaya sebep olmazken, cinsiyet, eğitim, statü, kıdem ve sektör değişkenlerinin çalışanların genel örgütsel güven algıları ile örgütsel güvenin alt boyutları olan kuruma güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven algılarını farklılaştırdığı sonucuna varılmıştır.

Erden (2007)'in araştırmasının temel amacı Ankara ve Lefkoşa ilköğretim okullarında güven düzeyini belirlemektir. Nedensel karşılaştırmalı model niteliğinde olan araştırmanın hedef evrenini, Ankara'nın resmi ilköğretim okullarında görev yapan 1239 yönetici ve 8778 sınıf öğretmeni ile Lefkoşa ilkokullarında görevli 43 yönetici ve 309 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, güvene etki eden etkenleri ve güvenilenin özelliklerini ölçen iki ölçek kullanılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, güvenme eğilimi boyutunda, yönetici ve öğretmenler için ülkeye, Ankara'da görevli öğretmenlerin cinsiyetine, okulda çalıştıkları yıla, okul büyüklüğüne ve Ankara'da görevli yöneticilerin öğrenim düzeyine göre anlamlı olarak farklıdır. Öğretmenlerin güveninin bilişsellik algıları öğretmenlerin ülkeye, Ankara'da göreve, Ankara'da görevli yöneticilerin öğrenim düzeyine ve öğretmenlik kıdemine, Lefkoşa'da görevli öğretmenlerin okulda çalışılan yıla, Ankara'da görevli öğretmenlerde okul büyüklüğüne göre anlamlı olarak fark etmektedir. Öğretmenlerin güvenin duyuşsallık algıları öğretmenlerin ülkeye, Ankara'da göreve, Ankara'da görevli öğretmenlerin cinsiyetine ve okul büyüklüğüne, Ankara'da görevli yöneticilerin öğrenim düzeyine göre anlamlı olarak farklıdır. Ankara'da ve Lefkoşa'da görevli yöneticiler ile Ankara'da görevli öğretmenlerin güveninin yordanmasında, güvenme eğilimi ile değerler ve tutumlar önemli yordayıcıdırlar. Lefkoşa'da görevli öğretmenlerin güveninin yordanmasında, güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğü önemli yordayıcıdırlar.

Yılmaz ve Atalay (2009)'a göre de güvenin örgütsel yaşam içerisinde dikkate değer bir şekilde artan önemi, örgütsel sürecin formasyonunun güç temelli değil güven temelli hale gelmesini gerekli kılmıştır. Güvene dayalı örgütsel sürecin formasyonu örgütlerdeki işveren ve çalışanlar arasındaki etkileşim konusu içerisinde sonuçlanmış ve bağlılık, iş doyumunu ve çalışanların performansında artış sağlamıştır. Bu çalışmada; temel konsept, örgütsel güvenin boyutları, örgütsel güven ve örgütsel güveni sağlayan faktörlerle ilişkili literatür analizleri incelenmiştir ve kamu örgütlerinin de dahil olduğu bir değerlendirme yapılmıştır.

Özgül (2005) tarafından 600 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, ilköğretim okullarındaki güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin müdüre güveni büyük oranda destekleyici müdür davranışlarının etkili olduğu ve okulda güven geliştirmede müdürün başlatıcı olabileceği bulunmuştur. Ayrıca bu araştırmada öğretmenlerin birbirlerine güven duydukları, cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öğretmenlerin birbirlerine veya yöneticilerine duydukları güven bakımından farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Kamer (2001) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel güven ve bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven ile vatandaşlık arasında bir herangi bir ilişki bulunmamıştır.

Demircan (2003) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine çalışılmıştır. Çalışmada yükseköğretim sektöründe çalışan akademisyenlerin görüşleri alınarak bilgi toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güvenini, örgütsel adalet, güçlendirici liderlik, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık aralarında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Ayan (2004) araştırmasında, çalışanların örgüt iklimini etik olarak algılamaları ve iş yapmaya odaklılık kültürü, çalışanların yöneticilerine güven ve örgüte güven düzeyini artırdığını bulmuştur.

2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Nyhan ve Marlowe (1997)'ye göre güven, birçok çalışmada bireysel insan davranışı ile etkin grup ve örgüt çalışmasına bağlı olarak değerlendirilmektedir. Luhmann (1979) güvenin anahtar değerinin, mantıklı muhtemel bir geleceğin sıfır olasılığa sahip olduğunu değerlendirerek örgütsel yaşamın karmaşıklığını azaltmak için örgüt üyelerine izin vermek olduğunu belirtmektedir. Gerçekte, iş arkadaşları diğerlerine ve bir bütün olarak örgüte karşı biraz güvene sahip olduğu için muhtemel geleceğin kapsamı çok fazla idare edilebilir sayıyla sınırlandırılmıştır. Güven olmaksızın şarta bağlı geleceğin karmaşıklığı gelecek aksiyonları aksaklığa uğratacaktır. Eğer güven karmaşıklığı azaltmak için fonksiyon gösterirse, örgütün fonksiyon göstermesinde onun önemi artacaktır ve bundan ötürü iş yerindeki karmaşıklığın artacağına dair de geniş bir uzlaşma vardır.

Gadot ve Talmud (2010) örgütsel politikalar ve iş sonuçları arasındaki ilişki üzerine güven ve sosyal desteğin aracılık etkisini incelemek üzere bir model geliştirmişlerdir. Bu model İsrail'deki bir araştırma üniversitesinde 142

akademisyenden toplanan verilerle deneysel olarak test edilmiştir. Etkileşimin etkisine dayalı bulgular "güven ve sosyal destek algılanan örgütsel politikalar ve iş doyumunu, örgütsel bağlılık, stres ve tükenmişlik gibi iş sonuçları arasındaki ilişkide aracılık yapmaktadırlar" hipotezini desteklemektedir. Diğer bir ifadeyle güven ve sosyal destek örgüt içi iklime hâkim olduklarında algılanan örgütsel politikaların potansiyel olumsuz sonuçları kontrol edilebilir ve azaltılabilir.

Ng (2011)'nin yaptığı araştırma, çalışanların örgütlerine olan güveninin aracılık etkisiyle, çalışanların algılanan örgütsel destek ve iş değiştirme niyeti konusundaki harici prestijinin ana nedenlerini tespit etmek için yapılmıştır. Örneklem Hong Kong'daki değişik düzeylerde seçilmiş farklı şirketlerden 402 çalışanı ihtiva etmektedir. Yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğe ve algılanan harici prestije sahip bu çalışanların şirketlerinin yönetimine karşı yüksek düzeyde güvene, bundan ötürü de daha düşük oranda şirketi terketme niyetine sahip oldukları değerlendirilmektedir. Bundan dolayı durağan bir iş gücü tesis etmek için anahtar, çalışanların şirketten gelen desteği algılamalarını ve şirketleriyle gurur duymalarını sağlamak olacaktır. Bu maksatla araştırmada değişik ölçeklerden yararlanılmıştır. Bunlardan bir tanesi de Eisenberger vd. (1986)'nin geliştirdikleri Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'dir. İş değiştirme niyeti konusundaki bu yapının direkt ve dolaylı etkileri ise yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan birisi de çalışanların örgütsel destek konusundaki algılarının örgüte güven duygularını artırmasıdır. Bundan dolayı algılanan örgütsel destek örgüte güvenle ilişkilidir.

Quinlan'ın 2008 yılında yaptığı araştırmasının amacı, örgütsel güven oluşturmada okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini New Jersey'deki bir ilköğretimde okulunda çalışan 60 kişi oluşturmuştur; örneklemini ise bu evrenden seçilen 22 kişi oluşturmuştur. Araştırmada De Furia (1996) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", yine De Furia (1996) tarafından geliştirilen "Kişilerarası Güven Ölçeği" Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen "Lider Kişilik Özellikleri" veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güvenin alt boyutlarından olan beklentileri karşılama düzeyinin liderlik özelliklerinden dışa dönüklük ve uyumu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Vineburg'un 2010 yılında yaptığı araştırmasının amacı, örgütsel güven ile yetkilendirme, değişime direnç, yenilikçiliği destekleme, kişilerarası çatışma

ilişkinin belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, Amerika Birleşik Devletlerinin 73 üniversitesinde görev yapmakta olan 3070 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Moorman, Zaltman ve Deshpande (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen "Yetkilendirme Ölçeği", Oreg (2003) tarafından geliştirilen "Değişime Direnç Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yetkilendirmenin, yenileşmeye destek ve çatışmanın örgütsel güveni yordadığı belirlenmiştir.

Lenz (2005) tarafından yapılan araştırmada okulda örgütsel güven ile, örgütsel değişim arasındaki ilişki incelenmiştir. Eğitim kurumlarında yapılacak reform çalışmalarının başarılı olabilmesi için, öğretmenlerin eğitim sistemine güven duyması gerektiği tespit edilmiştir. Okul içinde güvene dayalı bir ortam oluşturmak için, öğretmenlerin birbirlerine, öğretmenin yöneticiye ve öğrencilerin ailelerine ve ailelerin de eğitim çalışanlarına güvenmesinin zorunluluk olduğu bulgulanmıştır.

Adams ve Wiswell (2008) tarafından yapılan "Örgütsel Güven Faktörlerinin Araştırılması" adlı çalışma, örgütsel ve bireysel güven ile ilgili alanyazına genel bir katkı sağlarken, şu üç konu arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır: Yetişkinlerin bağlanması, örgütsel güven ve güvensizlik. Bu çalışma, bireyler ve örgütler arasındaki güven ilişkisinin temellerini, çocukluk dönemlerinde geliştirilen bağlanma deneyiminde aramaktadır. Başlangıç olarak kurulan bağlanma deneyimi, zaman içinde yaşanan deneyimlerle değişime uğrayabilir. Bununla birlikte, çocuklukta yaşanan güven ve güvensizlik deneyimleri genelde uzun ömürlüdür ve yetişkin olduğumuzda da hala etkilerini gösterir. 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 (Aktaran: Artuksi, 2009: 58).

Hodge ve Ozag (2007), "Kuzey Karolina Öğretmenleri Arasındaki Güven ve Umut İlişkisi ile Örgütsel Bağlılık" isimli araştırmada, öğretmenin bağlılığını güçlendirmek için okullarda uygulanabilecek çeşitli etmenlerin neler olduğunu ve öğretmenin güven ve umut hisleri ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi kuramsal olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonucunda, Kuzey Karolina iş eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okullara duydukları güven ve umut hisleri ile duygusal ve düzgüsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan,

öğretmenlerin güven ve umut hisleri ile süreklilik arz eden bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kuramsal çerçevede, öğretmenlerin güven ve umut algısını, onların duygusal ve düzgüsel bağlılığını açıklayan temel faktörler oluşturmaktadır. Bağlı oldukları örgüte duydukları güven, öğretmenlerin yapıcı ve sonuç-odaklı tepkiler vermesini sağlamaktadır. Sonuç olarak, belirgin bir biçimde geleceğe daha umutla bakan, okul yönetimine güven duyan, duygusal ve düzgüsel örgütsel bağlılık geliştiren Kuzey Karolina iş eğitimi öğretmenleri, erişilmesi güç hedeflerine ulaşmada daha etkili olduklarını, eğitimsel ve yönetsel konularda daha iyi edim gösterdiklerini ve genellikle bağlı oldukları örgütlerden daha memnun olduklarını belirtmişlerdir (Aktaran: Artuksi, 2009: 57).

Moran (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, okulda güven incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, güvenilir bir çevre oluşturmanın okullar için çok önemli olduğu ve güvenin lider ile onu takip eden izleyenlerini birbirlerine bağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, güvenin okulların gelişmesi ve amaçlarını gerçekleştirilmesi için önemli bir faktör olduğu, güven olmaksızın okul yöneticisinin amaçlarını yerine getiremediği ve öğretmenleri bir amaç etrafında toplayamadığı, güvenin okul ortamında iletişim imkanı sağladığı ve kurumsal işleyişi mümkün hale getirdiği, güvenin olmadığı ortamlarda kurumsal işleyişin yavaşladığı gözlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik tarama modelinde betimsel bir araştırmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

3.2.1. Evren ve Örneklemin Özellikleri

Araştırma iki farklı ülkede yapıldığından iki farklı evrenden ve buna bağlı olarak iki farklı örneklemden oluşmaktadır.

2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara'daki dört devlet üniversitesinde toplamda (10953) öğretim görevlisi görev yaparken Tahran'da ise dört devlet üniversitesinde (6512) öğretim elemanı görev yapmaktadır.

Tablo 2 ve 3'de Türkiye ve İran'daki evren ile ilgili bilgiler verilmektedir

Tablo 2. Türkiye'daki Üniversiteler ve Bu Üniversitelerdeki Toplam Öğretim Elemanı Sayıları

<i>Üniversite</i>	<i>Profesör</i>	<i>Doçent</i>	<i>Yardımcı Doçent</i>	<i>Araştırma Görevlisi</i>	<i>Toplam</i>
<i>Ankara</i>	1198	326	327	1146	2997
<i>Gazi</i>	952	505	616	1281	3354
<i>Hacettepe</i>	850	341	429	1436	3056
<i>ODTÜ</i>	370	172	255	749	1546
<i>Toplam</i>					10953

Tablo 2'de görüldüğü gibi 2014 yılında Ankara Üniversitesinde 1198 profesör, 326 doçent, 327 yardımcı doçent ve 1146 araştırma görevlisi toplamda 2997 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Gazi Üniversitesinde ise 952 profesör, 505 doçent,

616 yardımcı doçent ve 1281 araştırma görevlisi toplamda 3354 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Hacettepe Üniversitesinde ise 850 profesör, 341 doçent, 429 yardımcı doçent ve 1436 araştırma görevlisi toplamda 3056 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Orta Doğu Teknik Üniversitesinde ise 370 profesör, 172 doçent, 255 yardımcı doçent ve 749 araştırma görevlisi toplamda 1546 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Ankara'daki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının toplam sayısı 10953 kişidir.

Tablo 3. İran'daki Üniversiteler ve Bu Üniversitelerdeki Toplam Öğretim Elemanı Sayıları

<i>Üniversite</i>	<i>Profesör</i>	<i>Doçent</i>	<i>Yardımcı Doçent</i>	<i>Araştırma Görevlisi</i>	<i>Toplam</i>
<i>Tehran</i>	983	575	1174	1099	3831
<i>Sharif</i>	170	115	153	520	985
<i>Beheshti</i>	293	109	251	304	957
<i>Tarbiat Modares</i>	117	191	209	222	739
<i>Toplam</i>					6512

Tablo 3'te görüldüğü gibi 2014 yılında Tehran Üniversitesinde 983 profesör, 575 doçent, 1174 yardımcı doçent ve 1099 araştırma görevlisi toplamda 3831 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Sharif Teknoloji Üniversitesinde ise 170 profesör, 115 doçent, 153 yardımcı doçent ve 520 araştırma görevlisi toplamda 985 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Shahid Beheshti Üniversitesinde ise 293 profesör, 109 doçent, 251 yardımcı doçent ve 304 araştırma görevlisi toplamda 957 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Tarbiat Modares Üniversitesinde ise 117 profesör, 193 doçent, 209 yardımcı doçent ve 222 araştırma görevlisi toplamda 739 öğretim elemanı görev yapmaktadırlar. Tahran'daki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının toplam sayısı 6512 kişidir.

Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

“Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır” (Arıkan, 2004: 141). Örneklem büyüklüğü hesaplama formülü ve ondan elde

edilen tabloya dayanarak %7 hata oranı ve %95 güven aralığı ile Ankara'dan (193) öğretim elemanı ve Tahran'dan (191) öğretim elemanına anket uygulanması uygun görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50).

Çalışma kapsamında veri toplama aracı, Ankara ve Tahran'da 1000 öğretim elemanına dağıtılmıştır ancak geri dönen anket sayısı 603 adet olmuştur. Geri alınarak incelemeleri yapıldıktan sonra toplam 551 veri toplama aracının araştırma için uygun oldukları kabul edilmiş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.2.1.1 Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya dahil edilen öğretim elemanlarının demografik bilgileri cinsiyet, yaş, kıdem, unvan ve üniversite değişkenlerine göre dağılımları tablolar ile gösterilmektedir.

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımları ile ilgili bilgi sunulmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Ülke	Cinsiyet	N	Yüzdeler	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
<i>Türkiye</i>	Erkek	111	47.6	47.6	47.6
	Kadın	122	52.4	52.4	100.0
	Toplam	233	100.0	100.0	
<i>İran</i>	Erkek	244	76.7	76.7	76.7
	Kadın	74	23.3	23.3	100.0
	Toplam	318	100.0	100.0	

Örneklemin cinsiyete göre dağılımı Tablo 4'de verilmiştir. Buna göre Türkiye'den araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 111'nin (% 47,6) erkek ve 122'sinin (% 52,4) kadın olduğu görülmektedir.

İran'dan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 244'ünün (% 76,7) erkek ve 74'ünün (% 23,3) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 5'te katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımları ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Ülke	Yaş	N	Yüzdeler	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
<i>Türkiye</i>	21-30	72	30.9	30.9	30.9
	31-40	56	24.0	24.0	54.9
	41-50	61	26.2	26.2	81.1
	+51	44	18.9	18.9	100.0
	Toplam	233	100.0	100.0	
<i>İran</i>	21-30	53	16.7	16.7	16.7
	31-40	73	23.0	23.0	39.6
	41-50	121	38.1	38.1	77.7
	+51	71	22.3	22.3	100.0
	Toplam	318	100.0	100.0	

Örneklemin yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre Türkiye'den araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 72'si (% 30,9) 21 ile 30 yaş arası, 56'sı (% 24,0) 31 ile 40 yaş arası, 61'i (% 26,2) 41 ile 50 yaş arası ve 44'ü (% 18,9) 51 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

İran'dan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 53'ü (% 16,7) 21 ile 30 yaş arası, 73'ü (% 23,0) 31 ile 40 yaş arası, 121'i (% 38,1) 41 ile 50 yaş arası ve 71'i (% 22,3) 51 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da katılımcıların kıdem değişkenine göre dağılımları ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımları

Ülke	Kıdem	N	Yüzdeler	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
<i>Türkiye</i>	1-5	89	38.2	38.2	38.2
	6-10	34	14.6	14.6	52.8
	11-15	52	22.3	22.3	75.1
	16-20	42	18.0	18.0	93.1
	+21	16	6.9	6.9	100.0
	Toplam	233	100.0	100.0	
<i>İran</i>	1-5	64	20.1	20.1	20.1
	6-10	71	22.3	22.3	42.5
	11-15	73	23.0	23.0	65.4
	16-20	74	23.3	23.3	88.7
	+21	36	11.3	11.3	100.0
	Toplam	318	100.0	100.0	

Örneklemin kıdem değişkenine göre dağılımı Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre Türkiye'den araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 89'u (% 38,2) 1 ile 5 yıl arası, 34'ü (% 14,6) 6 ile 10 yıl arası, 52'si (% 22,3) 11 ile 15 yıl arası, 42'si (% 18,0) 16 ile 20 yıl arası ve 16'sı (% 6,9) 21 yıl ve üzeri ve olduğu görülmektedir.

İran'dan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 64'ü (% 20,1) 1 ile 5 yıl arası, 71'i (% 22,3) 6 ile 10 yıl arası, 73'ü (% 23,0) 11 ile 15 yıl arası, 74'ü (% 23,3) 16 ile 20 yıl arası ve 36'sı (% 11,3) 21 yıl ve üzeri ve olduğu görülmektedir.

Tablo 7'de katılımcıların unvan değişkenine göre dağılımları ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

<i>Ülke</i>	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
<i>Türkiye</i>	Profesör	64	27.5	27.5	27.5
	Doçent	57	24.5	24.5	51.9
	Yrd Doçent	43	18.5	18.5	70.4
	A. Görevlisi	69	29.6	29.6	100.0
	Toplam	233	100.0	100.0	
<i>İran</i>	Profesör	70	22.0	22.0	22.0
	Doçent	108	34.0	34.0	56.0
	Yrd Doçent	79	24.8	24.8	80.8
	A. Görevlisi	61	19.2	19.2	100.0
	Toplam	318	100.0	100.0	

Örneklemin unvan değişkenine göre dağılımı Tablo 7'de sunulmuştur. Buna göre Türkiye'den araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 64'ü (% 27,5) profesör, 57'si (% 24,5) doçent, 43'ü (% 18,5) yardımcı doçent ve 69'ü (% 29,6) araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

İran'dan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 70'i (% 22,0) profesör, 108'i (% 34,0) doçent, 79'u (% 24,8) yardımcı doçent ve 61'i (% 19,2) araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de katılımcıların üniversite değişkenine göre dağılımları ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Üniversiteye Göre Dağılımları

<i>Ülke</i>	<i>Üniversite</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
<i>Türkiye</i>	Ankara Üniversitesi	57	24.5	24.5	24.5
	Gazi Üniversitesi	56	24.0	24.0	48.5
	Hacettepe Üniversitesi	79	33.9	33.9	82.4
	ODTÜ	41	17.6	17.6	100.0
	Toplam	233	100.0	100.0	
<i>İran</i>	Tehran University	135	42.5	42.5	42.5
	Sharif University of Technology	79	24.8	24.8	67.3
	Tarbiat Modares University	61	19.2	19.2	86.5
	Shahid Beheshti University	43	13.5	13.5	100.0
	Toplam	318	100.0	100.0	

Örneklemin üniversite değişkenine göre dağılımı Tablo 8’de sunulmuştur. Buna göre Türkiye’den araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 57’si (% 24,5) Ankara üniversitesinde, 56’sı (% 24,0) Gazi üniversitesinde, 79’u (% 33,9) Hacettepe üniversitesinde ve 41’i (% 17,6) Orta Doğu Teknik üniversitesinde çalıştıkları görülmektedir.

İran’dan araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 135’i (% 42,5) Tahran üniversitesinde, 79’ü (% 24,8) Sharif Teknik üniversitesinde, 61’i (% 19,2) Tarbiat Modares üniversitesinde ve 43’ü (% 13,5) shahid beheshti üniversitesinde çalıştıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracının birinci bölümü kişisel bilgi formundan ikinci bölüm ise örgütsel güven ölçeğinden oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu öğretim elemanları tarafından yanıtlanan ve demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan, araştırmacı tarafından literatür

incelenerek hazırlanmış bir formdur. Öğretim elemanlarının cinsiyetleri, yaşları, mesleki kıdemleri, çalıştıkları üniversiteleri ve unvanları hakkında bu form yardımıyla bilgi alınmaya çalışılmıştır.

3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşlerini ölçmek üzere Hoy ve Moran (2003) tarafından geliştirilen ve Gökdoğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çok Amaçlı Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler elektronik posta yardımıyla alınmıştır (EK- 2 ve EK- 3).

3.3.2.1. Örgütsel Güven Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşlerini ölçmek üzere 2003 yılında Hoy ve Moran tarafından geliştirilen “Çok Amaçlı Güven Ölçeği” ,26 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “Yöneticiye Güven”, “Meslektaşlara Güven” ve “Öğrencilere ve Velilere Güven” olarak isimlendirilmiştir. Hoy ve Moran tarafından ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucunda her bir alt boyuta toplanan ölçek maddeleri belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin birinci alt boyutu olan “Yöneticiye Güven” boyutuna yüklenen madde numaraları sırasıyla; 1, 4, 7, 9, 11, 15, 18, 23, ikinci alt boyut olan “Meslektaşlara Güven” boyutuna yüklenen maddeler; 2, 5, 8, 12, 13, 16, 19,21 ve üçüncü alt boyut olan “Öğrenci ve Velilere Güven” boyutuna yüklenen madde numaraları sırasıyla; 3, 6, 10, 14, 17, 20, 22, 24, 25, 26 olarak bulunmuştur.

3.3.2.2. Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenirlik Çalışmaları

Hoy ve Moran (2003) tarafından ölçme aracının güvenirlik çalışmaları yapılmış ve ölçeğin üç alt boyutuna ait Cronbach Alpha iç güvenirlik katsayısının .90 ile .98 aralığında değerler aldığı hesaplanmıştır. Ölçeğin bu araştırma kapsamında yapılan madde analizi sonrası güvenirlik katsayısı değerleri Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9. Örgütsel güven ölçeğinin güvenirlik katsayısı değerleri

	α	<i>Madde Sayısı</i>
<i>Güvenirlik Toplam</i>	.83	26
<i>Alt Boyutlar</i>		
<i>Yöneticiye Güven</i>	.77	8
<i>Meslektaşlara Güven</i>	.71	8
<i>Öğrenciye Güven</i>	.83	10

Nihai uygulamada veriler, güvenirliği 0,83 olan 26 maddelik ölçme aracı ile elde edilmiştir. Alt boyutlara ait güvenirlik düzeyleri sırayla yöneticiye güven alt boyutu .77 , meslektaşlara güven alt boyutu .71 ve öğrenciye güven alt boyutu .83 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısının .70 den yukarı değerler alması istenen bir sonuçtur. Sonuçta “örgütsel güven” ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu teyid edilmiş ve bu hali ile uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.2.3. Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlilik Çalışmaları

Bir ölçeğin geçerliliği ise veri toplama aracı neyi ölçmek için hazırlanmış ise bunların dışındaki etken ve özelliklerin ölçme sonucunu etkilememesidir (Kaptan, 1998:137), diğer bir deyişle o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir (Balci, 2005:102).

Araştırmada kullanılan ölçek farklı bir kültürde ve farklı bir örnekleme kullanıldığı için verilerin faktör analizine tabi tutulması ve ortaya çıkan faktörlere ilişkin güvenirlik ve geçerliklerinin de elde edilmesi gereklidir. Bu nedenle yapılan araştırmada örgütsel güven ölçümünde kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin denenmesinde faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının, ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından önerildiği gibi aynı boyutlara sahip olup olmadığını görmek için ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlikleri test edildikten sonra ayrıca konuya hakim ve uzman tarafından LISREL programıyla doğrulayıcı faktör analizleri de yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlar tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2/df	RMSEA	RMR	NFI	CFI	IFI	GFI
Örgütsel	2.59	.066	.067	.91	.98	.91	.95
Güven							
Yöneticiye	3.92	.081	.070	.93	.91	.93	.94
Güven							
Meslektaşına	2.09	.067	.079	.93	.92	.99	.90
Güven							
Öğrenciye	2.83	.049	.071	.93	.90	.98	.93
Güven							

Tablo 10'da sunulan sonuçlara dayanarak örgütsel güven ölçeğinin bu çalışma için geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Araştırma verilerinin toplanması için gerekli izinler (EK-1) alındıktan sonra, veri toplama aracı, araştırmacı tarafından örnekleme dahil edilen üniversitelerde uygulanmıştır.

3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Belgelerin sayısal olarak bilgisayara geçilmesi amacıyla Microsoft Excel programı kullanılarak veri giriş tablosu oluşturulmuş ve veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Ölçekte yer alan olumlu maddelerin girilmesinde "Kesinlikle katılıyorum" 5, "Katılıyorum" 4, "Kısmen katılıyorum" 3, "Katılmıyorum" 2, "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesi ise 1 olarak kodlanmıştır. Ölçekte yer alan olumsuz sorulara (4,8,11, ve 23) ters kodlama yapılmıştır.

Ölçek aracılığıyla elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemesinde SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Analizlerde kullanılacak testlere karar verilirken verilerin normallik koşullarının sağlayabilirliği çapıklık ve basıklık katsayılarına bakarak sınımlanmıştır. Bunun yanında sosyal bilimlerde parametrik testlerin uygulanabilirliğini sınamak için gerekli bir başka yöntem olan Q-Q ve Histogram

grafikleri de incelenmiştir (Büyüköztürk, 2007: 40). Yapılan testler sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olduğu gözlenmiş olup, parametrik testler uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırma kapsamında verilerin analizinde yüzde (%) tabloları, madde ortalamaları, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve bağımsız gruplar için t testi kullanılmıştır.

Post hoc testi, varyans analizi sonucunda eğer gruplar arasında bir fark bulunmuşsa, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görülebilmesi için oldukça önemlidir. Anova tablosu, grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını genel olarak söylemektedir. 3 grup da olsa, 10 grup da olsa bütün grup ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını test eder. Sadece iki grup arasında farklılık olsa ve diğerleri arasında fark olmasa, varyans analizi “gruplar arasında fark vardır” sonucunu verir. Fakat farklılığın nereden kaynaklandığını, hangi gruplar arasında olduğunun sonuçlarını post hoc testi açıklayacaktır. Post hoc testleri içerisinde Tukey testi kullanılmıştır (Kalaycı, 2008: 135).

Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 11’da Madde ortalamalarında kullanılan düzeyler belirtilmiştir:

Tablo 11. Madde ortalamalarında kullanılan düzeyler

Puan	Seçenekler	Değer Aralıkları	Düzeyleer
5	Kesinlikle Katılıyorum	5.00-4.20	Çok Yüksek
4	Katılıyorum	4.19-3.40	Yüksek
3	Kısmen Katılıyorum	3.39-2.60	Orta
2	Katılmıyorum	2.59-1.80	Düşük
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.79-1.00	Çok Düşük

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, alt problem sırasına göre verilmiş araştırma bulguları ve bu bulgularla ilgili değerlendirmeler yer almaktadır.

4.1. Temel Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel problemi “Türkiye ve İrlandaki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri Ne Düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu temel probleme cevap bulabilmek için öğretim elemanlarının Örgütsel Güven Ölçeğine ait tüm sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güven Ölçeğine Verdikleri Cevaplara Ait Toplam Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 12. Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Toplam Puanlar

<i>Ülke</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Ss</i>
<i>Türkiye</i>	233	3.018	.385
<i>İran</i>	318	2.997	.492
<i>Toplam</i>	551	3.006	.450

Tablo 12’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin bütününe ait ortalama ($\bar{x}=3,006$)’dir. Bu değer ölçekte “Kısmen Katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları çalıştıkları üniversitelere “orta” derecede güvenmektedirler.

Özer ve arkadaşları (2006) lise öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını araştırdıkları çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır. Demircan (2003) eğitim kurumlarında yaptığı bir araştırmada örgütsel güven düzeyini orta düzeyde olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşmıştır. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel güven puan ortalamalarının orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu araştırmalardan farklı olarak Polat (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okullarına ilişkin güven algı düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Toplumun en önemli kurumlardan birisi olan okullarda çalışan öğretmenlerin birbirlerine ve okullarına duydukları güven düzeyinin yüksek oluşu eğitim kurumlarının kalitesini ve etkililiğini olumlu yönde etkileyebilir.

Artuksi (2009), araştırmasında ilköğretim okulu ğretmenlerinin okul örgütüne ilişkin güvenlerinin” çok ” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başaran (2011) orta ğretim kurumlarındaki ğretmen ve yöneticilerin örgütsel güven algılarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, orta ğretim kurumlarındaki örgütsel güven düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Demircan (2003) eğitim kurumlarında yaptığı bir araştırmada örgütsel güven düzeyini orta düzeyde, Ayan (2004) zel sektörde yaptığı bir araştırmada örgütsel güven düzeyini yüksek, Kalemci ve Tüzün ise (2006) bankacılık sektöründe yaptığı bir araştırmada örgütsel güven düzeyini yüksek olarak ölçmüştür.

Tüm bu bulgular, Tablo 12’de elde edilmiş olan bulgularla ilişkili sonucu destekliyor. Bu çalışmada ortaya çıkmış olan bulgunun, önceki çalışma bulgularını desteklediği söylenebilir. Dolayısıyla, ilk ve orta ğretim kurumlarında gözlenen örgütsel güvenin, yüksek ğretim kurumların da yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. "Yöneticiye güven" alt-boyutuna ilişkin ğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?

Türkiye’deki ğretim elemanlarının örgütsel güven leğine verdikleri cevapların **yöneticiye güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13. Türkiye’deki ğretim Elemanlarının rgtsel Güven leğine verdikleri cevapların yöneticiye güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.

Yöneticiye güven boyutuna ait maddeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama	S.sapma
1. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre güvenirler.	f	5	25	93	84	26	233	3.43	.903
	%	2.1	10.7	39.9	36.1	11.2	100		
4. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektörün eylemlerinin çoğundan şüphe duyarlar.	f	92	97	30	9	5	233	1.88	.927
	%	39.5	41.6	12.9	3.9	2.1	100		
7. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre bir bütün içinde inanırlar.	f	13	35	86	68	31	233	3.30	1.056
	%	5.6	15.0	36.9	29.2	13.3	100		
9. Bu üniversitedeki rektöre genellikle öğretim elemanlarının yararına hareket eder.	f	8	53	82	66	24	233	3.19	1.014
	%	3.4	22.7	35.2	28.3	10.3	100		
11. Bu üniversitedeki rektöre öğretim elemanlarına ilgi göstermez.	f	86	99	37	7	4	233	1.90	.892
	%	36.9	42.5	15.9	3.0	1.7	100		
15. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre itimat edebilir.	f	20	64	82	54	13	233	2.90	1.033
	%	8.6	27.5	35.2	23.2	5.6	100		
18. Bu üniversitedeki rektör işinde yeteneklidir.	f	11	29	61	90	42	233	3.53	1.071
	%	4.7	12.4	20.2	38.6	4.3	100		
23. Rektör öğretim elemanlarına gerçekte neler olduğunu anlatmaz.	f	46	101	47	29	10	233	2.38	1.069
	%	19.7	43.3	20.2	12.4	4.3	100		

Tablo 13 incelendiğinde Türkiye’de yöneticiye güven boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde ” *bu üniversitedeki öğretim elemanları rektörün eylemlerinin çoğundan şüphe duyarlar.*” ($\bar{x}=1.88$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise “*bü üniversitedeki rektör işinde yeteneklidir.*” ($\bar{x}=3.53$) biçiminde ifade edilen maddedir.

İran’daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların **yöneticiye güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 14. İran'daki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güven ölçğine verdikleri cevapların yöneticiye güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.

<i>Yöneticiye güven boyutuna ait maddeler</i>		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>kesinlikle Katılıyorum</i>	<i>Toplam</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.sapma</i>
1. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre güvenirlir.	f	0	25	122	124	47	318	3.61	.833
	%	0.0	7.9	38.4	39.0	14.8	100		
4. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektörün eylemlerinin çoğundan şüphe duyarlar.	f	123	130	51	9	5	318	2.03	.888
	%	38.7	40.9	16.0	2.8	1.6	100		
7. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre bir bütün içinde inanırlar.	f	28	75	93	83	39	318	3.09	1.155
	%	8.8	23.6	29.2	26.1	12.3	100		
9. Bu üniversitedeki rektöre genellikle öğretim elemanlarının yararına hareket eder.	f	22	82	101	83	30	318	3.05	1.083
	%	6.9	25.8	31.8	26.1	9.4	100		
11. Bu üniversitedeki rektöre öğretim elemanlarına ilgi göstermez.	f	119	109	57	30	3	318	2.02	1.009
	%	37.4	34.3	17.9	9.4	.9	100		
15. Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre itimat edebilir.	f	28	73	111	86	20	318	2.99	1.052
	%	8.6	23.0	34.9	27.0	6.3	100		
18. Bu üniversitedeki rektör işinde yeteneklidir.	f	12	33	97	115	61	318	3.57	1.033
	%	3.8	10.4	30.5	36.2	19.2	100		
23. Rektör öğretim elemanlarına gerçekte neler olduğunu anlatmaz.	f	55	105	83	53	22	318	2.63	1.054
	%	17.3	33.0	26.1	16.7	6.9	100		

Tablo 14 incelendiğinde İran'da yöneticiye güven alt boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde "bu üniversitedeki rektöre öğretim elemanlarına ilgi göstermez." ($\bar{x}=2.02$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise "bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre güvenirlir." ($\bar{x}=3.61$) biçiminde ifade edilen maddedir.

4.2.1. Yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin **ülke** değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 15'te sunulmuştur

Tablo 15. Yöneticiye Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

<i>Değişken</i>	<i>Ülke</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yöneticiye Güven	Türkiye	233	2.8133	.41735	549	-1.037	.300
	İran	318	2.8550	.49787			

$p > .05$

Tablo 15'te görüldüğü üzere öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye'de ($\bar{x} = 2.813$) ve İran'da ($\bar{x} = 2.855$)'dir. Bu değerler ölçekte "Kısmen Katılıyorum" ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları yöneticilerine orta derecede güvenmektedirler ve yöneticiye güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz. ($t = -1.03$, $p > .05$)

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) "İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri" isimli çalışmalarında araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerine orta derecede güvendiklerini tespit etmişlerdir. Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ancak bu araştırmadan farklı olarak Başaran (2011) orta öğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel güven algılarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, okul müdürlerinin üst yöneticilerine, öğretmenlerine ve diğer çalışanlarına güvenmediklerini, öğretmenlerin okul müdürlerine ve öğretmen arkadaşlarına güvenmediklerini tespit etmiştir.

'**Yöneticiye güven**' alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri; **cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, üniversite** değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?

4.2.2. Öğretim elemanlarının **yönetciye güven** alt boyutunda **cinsiyet** değişkenine göre farklılaşma durumu tablo 16'de sunulmuştur.

Tablo 16. Yöneticiye Güven Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

Ülke	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.s	Sd	t	p
Türkiye	Erkek	111	2.8255	.48917	231	.42	.673
	Kadın	122	2.8023	.34085			
İran	Erkek	244	2.8683	.49133	316	.89	.385
	Kadın	74	2.8108	.51983			

$p > .05$

Türkiye ve İran'daki öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucunda, öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$). Aynı zamanda Türkiye ($t = .42$, $p > .05$) ve İran ($t = .89$, $p > .05$) arasında da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008)'in yapmış oldukları araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven ile ilgili görüşleri arasında cinsiyete göre fark bulunmamıştır. Özdil (2005) yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır ve yöneticiye güven seviyesinin cinsiyete değişkeni açısından farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Kalemci Tüzün (2006) bankacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmasında banka çalışanlarının bilişsel örgütsel güven puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çetin Eğerci (2009)'nin araştırmasının sonucunda örgütsel güven düzeyinin yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

4.2.3. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda Yaş değişkenine göre farklılaşma durumu

Yöneticiye güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Yöneticiye güven' alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Yaş	N	\bar{X}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	21-30 Yaş	76	2.7813	.34072					
	31-40 Yaş	56	2.8683	.41589	G. Arası	.610	3		
	41-50 Yaş	61	2.7561	.41610	G. İçi	39.800	229	1.170	.322
	51 Yaş ve üzeri	44	2.8750	.52065	Toplam	40.410	232		
	Toplam	233	2.8183	.41735					
İran	21-30 Yaş	53	2.7642	.50932					
	31-40 Yaş	73	2.8664	.53972	G. Arası	.533	3		
	41-50 Yaş	121	2.8191	.48087	G. İçi	78.042	314	.715	.544
	51 Yaş ve üzeri	71	2.8697	.47549	Toplam	78.575	317		
	Toplam	318	2.8550	.49787					

Tablo 17’deki bulgular incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8183$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 51 yaş ve üzeri yaş ($\bar{x}=2.8750$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 31-40 yaş arası ($\bar{x}=2.8683$) öğretim elemanları, 21-30 yaş arası ($\bar{x}=2.7813$) öğretim elemanları ve 31-40 yaş arası ($\bar{x}=2.7561$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-229)} = 1.17; p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran’daki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucu ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 51 yaş ve üzeri yaş

(\bar{x} =2.8697) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 31-40 yaş arası (\bar{x} =2.8664) öğretim elemanları, 41-50 yaş arası (\bar{x} =2.8191) öğretim elemanları ve 31-40 yaş arası (\bar{x} =2.7642) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = .715$; $p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p = .322$) ve İran'ın ($p = .544$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Altun (2010), araştırmasında özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yöneticiye güven algıları üzerinde yaş değişkeninin etkisi olmadığını tespit etmiştir. Yüksel (2009), araştırmasında orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının yaş değişkenine bağlı olarak değişmediğini belirlemiştir. Bu bulgular, araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

4.2.4. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu

Yöneticiye güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır.

Sonuçlar Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18. Yöneticiye güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Kıdem	N	\bar{X}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	1-5 Yıl	89	2.7992	.34983	G. Arası	.785	4	1.129	.344
	6-10 Yıl	34	2.7684	.45345					
	11-15 Yıl	52	2.7764	.41740	G. İçi	39.625	228	1.129	.344
	16-20 Yıl	42	2.8542	.42315					
	21 Yıl ve üzeri	16	3.0000	.62417	Toplam	40.410	232		
Toplam	233	2.8133	.41735						

İran	1-5 Yıl	64	2.7480	.49023					
	6-10 Yıl	71	2.9190	.56738	G. Arası	1.062	4		
	11-15 Yıl	73	2.8664	.44795					
	16-20 Yıl	74	2.8750	.46126	G. İçi	77.513	313	1.072	.370
	21 Yıl ve üzeri	36	2.8542	.53075	Toplam	78.575	317		
	Toplam	318	2.8550	.49787					

Tablo 18'deki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8133$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan 21 yıl ve üzeri kıdemli ($\bar{x}=2.8750$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 16-20 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.8542$) öğretim elemanları, 1-5 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.7992$) öğretim elemanları, 11-15 yıl kıdemli olan ($\bar{x}=2.7764$) öğretim elemanları ve 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.7684$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = 1.12; p > .05$] baktığımızda kıdem gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.9190$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 16-20 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.8750$) öğretim elemanları, 11-15 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.8664$) öğretim elemanları, 21 yıl ve üzeri kıdemli olan ($\bar{x}=2.8542$) öğretim elemanları ve 1-6 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.7480$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-313)} = 1.07; p > .05$] baktığımızda kıdem gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p = .344$) ve İran'ın ($p = .370$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yapılan alan yazın incelemelerinde çalışanların örgütte geçirdikleri süre arttıkça örgütün özelliklerini daha yakından tanıyacakları ve çalıştıkları örgütlere daha fazla uyum sağlayacakları, yöneticilerini ve çalışma arkadaşlarını daha iyi tanıyacakları

ve değerlendirebilecekleri ve bunların sonucunda da örgütsel güven algılarının da olumlu veya olumsuz bir yönde değişeceği değerlendirilmektedir. Yazıcıoğlu (2009), Polat ve Celep (2008), Aksoy (2009), Topaloğlu (2010), Tüzün (2006) ile Yücel ve Kalaycı (2009) da yaptıkları araştırmalarında örgüt çalışanlarının çalışma sürelerinin inançlarını ve tavırlarını etkilediğini vurgulamış ve bu doğrultuda çalışanların güven algılamalarının örgütte çalışma süresine göre de değişebileceğini belirtmişlerdir. Ancak araştırmada elde edilen sonuçlar bu sonucu desteklememiş ve örgütsel güven ve yöneticiye güven algıları ile kıdem durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Erden (2007), Gider (2010), Koç ve Yazıcıoğlu (2011), Paker (2009), Büte (2011) ile Özer vd. (2006) araştırmalarında anlamlı bir farka rastlamamışlar. Bu bulgular araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

4.2.5. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda unvan değişkenine göre farklılaşma durumu

Yöneticiye güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Yöneticiye güven' alt boyutunda Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Unvan	N	\bar{X}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Profesör	64	2.8379	.36234					
	Doçent	57	2.8004	.46101	G. Arası	.210	4		
	Yrd. Doçent	43	2.7791	.41712	G. İçi	40.200	228	.298	.879
	A.Görevlisi	69	2.8272	.43571	Toplam	40.410	232		
	Toplam	233	2.8133	.41735					

İran	Profesör	70	2.7379	.47535				
	Doçent	108	2.9435	.52379	G. Arası	2.015	3	
	Yrd. Doçent	79	2.8196	.48650	G. İçi	76.560	314	2.755 .043*
	A.Görevlisi	61	2.8833	.46819	Toplam	78.575	317	
	Toplam	318	2.8550	.49787				

Tablo 19'daki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8133$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip profesör unvanına sahip öğretim elemanlarıdır ($\bar{x}=2.8370$). Bunu sırasıyla araştırma görevlisi unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=2.8272$), doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=2.8004$) ve yardımcı doçent unvanına sahip olan ($\bar{x}=2.7561$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = .87; p > .05$] baktığımızda ünvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan doçent unvanına sahip öğretim elemanlarıdır ($\bar{x}=2.9435$). Bunu sırasıyla araştırma görevlisi unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=2.8833$), yardımcı doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=2.8196$) ve profesör unvanına sahip olan ($\bar{x}=2.7379$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = 2.75; p < .05$] baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır.

Farklılığın hangi guruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için post hoc testlerinden Tukey testine bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran'daki öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda unvan değişkenine göre doçentler ve profesörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık doçent unvanına sahip olanların lehinedir. Bu bulgu doçent olan öğretim elemanlarının profesör olan öğretim elemanlarına göre yöneticiye güvenlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.6. Öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu

Yöneticiye güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Yöneticiye güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Üniversite	N	\bar{x}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Ankara	57	2.7917	.42346					
	Gazi	56	2.8839	.41687	G. Arası	1.146	4		
	Hacettepe	79	2.7326	.39768	G. İçi	39.264	228	2.229	.086
	Odtü	41	2.9024	.42803	Toplam	40.410	232		
	Toplam	233	2.8133	.41735					
İran	Tehran University	135	2.9241	.46398					
	Sharif University	79	2.7231	.49826	G. Arası	2.031	3		
	Tarbiat Modares	61	2.8689	.56339	G. İçi	76.544	314	2.755	.041*
	Shahid Beheshti	43	2.8605	.47025	Toplam	78.575	317		
	Toplam	318	2.8550	.49787					

Tablo 20’deki bulgular incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır (\bar{x} =2.8133). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip Orta Doğu Teknik Üniversitesi oluştur (\bar{x} =2.9024). Bunu sırasıyla Gazi Üniversitesi (\bar{x} =2.839), Ankara Üniversitesi (\bar{x} =2.7917) ve Hacettepe Üniversitesi (\bar{x} =2.7326) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = 2.22; p > .05$] baktığımızda ünvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan Tahran Üniversitesi olmuştur ($\bar{x}=2.9241$). Bunu sırasıyla Tarbiat Modares Üniversitesi ($\bar{x}=2.8689$), Shahid Beheshti Üniversitesi ($\bar{x}=2.8605$) ve Sharif Teknoloji Üniversitesi ($\bar{x}=2.7231$) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = 2.75; p < .05$] baktığımızda üniversite değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır.

Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için post hoc testlerinden Tukey testine bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran'daki öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının yöneticiye güvenleri daha yüksektir.

4.3. "Meslektaşlara güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?

Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların **Meslektaşlara Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21. Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların meslektaşlara güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.

<i>Meslektaşlara güven boyutuna ait maddeler</i>		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>kesinlikle Katılıyorum</i>	<i>Toplam</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.sapma</i>
2. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.	f	11	32	91	73	26	233	3.30	.999
	%	4.7	13.7	19.1	31.3	11.2	100		
5. Bu üniversitedeki öğretim elemanları genellikle birbirlerini kollarlar.	f	19	40	71	72	31	233	3.24	1.134
	%	8.2	17.2	30.5	30.9	13.3	100		

8. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerinden şüphelenirler.	f	49	94	59	24	7	233	2.34	1.018
	%	21.0	40.3	25.3	10.3	3.0	100		
12. Zor durumlarda bile bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenebilir.	f	26	55	64	65	23	233	3.02	1.167
	%	11.2	23.6	30.5	25.3	9.0	100		
13. Bu üniversitedeki öğretim elemanları işlerini iyi yaparlar.	f	22	58	64	58	31	233	1.08	1.187
	%	9.4	24.9	27.5	24.9	13.3	100		
16. Bu üniversitedeki öğretim elemanları meslektaşlarına bir bütünlük içerisinde inanırlar.	f	20	62	71	59	21	233	3.00	1.108
	%	8.6	26.6	30.5	25.3	9.0	100		
19. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine karşı açıklırlar.	f	13	53	91	50	26	233	3.10	1.052
	%	5.6	22.7	39.1	21.5	11.2	100		
21. Bu üniversitedeki bir öğretim elemanı size bir şey söylediğinde ona inanabilirsiniz.	f	8	24	84	81	36	233	2.48	.987
	%	3.4	10.3	36.1	34.8	15.5	100		

Tablo 21 incelendiğinde Türkiye’de meslektaşlara güven boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde ” *bu üniversitedeki öğretim elemanları işlerini iyi yaparlar.*” ($\bar{x}=1.08$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise ” *bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.*” ($\bar{x}=3.30$) biçiminde ifade edilen maddedir.

İran’daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların **Meslektaşlara Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart saplamaları tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22. İran’daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların meslektaşlara güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart saplamaları.

<i>Meslektaşlara güven boyutuna ait maddeler</i>		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>kesinlikle Katılıyorum</i>	<i>Toplam</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.sapma</i>
2. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.	f	9	56	122	101	30	318	3.27	.955
	%	2.8	17.6	38.4	31.8	9.4	100		
5. Bu üniversitedeki öğretim elemanları genellikle birbirlerini kollarlar.	f	32	67	99	93	27	318	3.05	1.117
	%	10.1	21.1	31.1	29.2	8.5	100		
8. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerinden şüphelenirler.	f	52	101	106	55	4	318	2.55	.999
	%	16.4	31.8	33.3	17.3	1.3	100		
12. Zor durumlarda bile bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenebilir.	f	36	91	98	69	24	318	2.86	1.114
	%	11.3	28.6	30.8	21.7	7.5	100		
13. Bu üniversitedeki öğretim elemanları işlerini iyi yaparlar.	f	34	98	96	65	25	318	2.84	1.110
	%	10.7	30.8	30.2	20.4	7.9	100		
16. Bu üniversitedeki öğretim elemanları meslektaşlarına bir bütünlük içerisinde inanırlar.	f	27	81	90	98	22	318	3.02	1.087
	%	8.5	25.5	28.3	30.8	6.9	100		
19. Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine karşı açıktırlar.	f	28	83	103	75	29	318	2.98	1.103
	%	8.8	26.1	32.4	23.6	9.1	100		
21. Bu üniversitedeki bir öğretim elemanı size bir şey söylediğinde ona inanabilirsiniz.	f	16	42	121	95	44	318	3.34	1.035
	%	5.0	13.2	38.1	29.9	13.8	100		

İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların **Meslektaşlara Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22 incelendiğinde İran'da meslektaşlara güven alt boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde "bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerinden şüphelenirler." ($\bar{x}=2.55$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise "bu üniversitedeki bir

öğretim elemanı size bir şey söylediğinde ona inanabilirsiniz.” ($\bar{x}=3.34$) biçiminde ifade edilen maddedir.

4.3.1. Meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin **ülke** değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 23’de sunulmuştur

Tablo 23. Meslektaşlara Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

<i>Değişken</i>	<i>Ülke</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Meslektaşlara Güven	Türkiye	233	3.0697	.60080	549	1.402	.161
	İran	318	2.9898	.70242			

$p>.05$

Tablo 23’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin meslektaşlara güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye’de ($\bar{x} =3.0697$) ve İran’da ($\bar{x}=2.9898$)’dir. Bu değerler ölçekte “Kısmen Katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları meslektaşlarına “orta” derecede güvenmektedirler ve yöneticiye güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz. ($t= 1.402, p>.05$)

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” isimli çalışmalarında araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlarına orta derecede güvendiklerini tespit etmişlerdir. Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ancak bu araştırmadan farklı olarak Başaran (2011) orta öğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel güven algılarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, okul müdürlerinin üst yöneticilerine, öğretmenlerine ve diğer çalışanlarına güvenmediklerini, öğretmenlerin okul müdürlerine ve öğretmen arkadaşlarına güvenmediklerini tespit etmiştir.

Meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri; **cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, üniversite** değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?

Bu bölümde meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyet, yaş, kıdem, unvan ve çalıştıkları üniversite değişkenlerine göre sınınmıştır ve farklılık gösterip göstermedikleri ortaya koyulmuştur.

4.3.2. Öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu

Meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin Cinsiyet değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Meslektaşlara güven Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

Ülke	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.s	Sd	t	p
Türkiye	Erkek	111	2.9944	.69931	231	-1.836	.062
	Kadın	122	3.1383	.48739			
İran	Erkek	244	3.0369	.69799	316	2.184	.030*
	Kadın	74	2.8345	.69923			

Türkiye ve İran’daki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucunda, Türkiye’deki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (t= -1.836, p>.05).

Ancak İran’daki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (t= 2.184, p<.05). Böylece aritmetik ortalamalara baktığıldığında erkek öğretim elemanlarının meslektaşlarına güven seviyeleri kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008)'in yapmış oldukları araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven ile beraber meslektaşlara güven alt boyutu ile ilgili görüşleri arasında cinsiyete göre fark bulunmamıştır. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu sonuçtan farklı olarak Polat(2007) yaptığı ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılar ve örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki adlı çalışmada meslektaşlara güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

4.3.3. Öğretim elemanlarının **Meslektaşlara güven** alt boyutunda **Yaş** değişkenine göre farklılaşma durumu

Meslektaşlara güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 25'de sunulmuştur.

Tablo 25. Meslektaşlara güven alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	21-30 Yaş	76	3.0938	.60287					
	31-40 Yaş	56	3.0826	.61157	G. Arası	.321	3		
	41-50 Yaş	61	3.0082	.59506	G. İçi	83.421	229		
	51 Yaş ve üzeri	44	3.0994	60616	Toplam	83.742	232	.293	.830
	Toplam	233	3.0697	.60080					

iran	21-30 Yaş	53	3.0118	.79333					
	31-40Yaş	73	2.9914	.69075	G. Arası	.153	3		
	41-50Yaş	121	3.0021	.69428	G. İçi	156.252	314	.102	.959
	51 Yaş ve üzeri	71	2.9507	.66898	Toplam	156.404	317		
	Toplam	318	2.9898	.70242					

Tablo 25'deki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.0697$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 51 yaş ve üzeri yaş ($\bar{x}=2.8750$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 21-30 yaş arası ($\bar{x}=3.0938$) öğretim elemanları, 31-40 yaş arası ($\bar{x}=3.0826$) öğretim elemanları ve 41-50 yaş arası ($\bar{x}=3.0082$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-229)} = .29; p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucu ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.9898$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 21-30 yaş arası ($\bar{x}=3.0118$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 41-50 yaş arası ($\bar{x}=3.0021$) öğretim elemanları, 31-40 yaş arası ($\bar{x}=2.9913$) öğretim elemanları ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2.9507$) öğretim elemanları takip etmektedir.

Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = .10; p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p= .830$) ve İran'ın ($p= .959$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Polat (2007) ortaöğretim öğretmenlerinin ve Demircan(2003) üniversitede çalışan akademisyenlerin meslektaşlara güven alt boyutunda yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

4.3.4. Öğretim elemanlarının Meslektaşlara güven alt boyutunda Kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu

Meslektaşlara güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Meslektaşlara güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Kıdem	N	\bar{X}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	1-5 Yıl	89	2.7992	.34983					
	6-10 Yıl	34	2.7684	.45345	G. Arası	.785	4		
	11-15 Yıl	52	2.7764	.41740	G. İçi	39.625	228	1.129	.344
	16-20 Yıl	42	2.8542	.42315	Toplam	40.410	232		
	21 Yıl ve üzeri	16	3.0000	.62417					
	Toplam		233	2.8133	.41735				
İran	1-5 Yıl	64	2.7480	.49023					
	6-10 Yıl	71	2.9190	.56738	G. Arası	1.062	4		
	11-15 Yıl	73	2.8664	.44795	G. İçi	77.513	313	1.072	.370
	16-20 Yıl	74	2.8750	.46126	Toplam	78.575	317		
	21 Yıl ve üzeri	36	2.8542	.53075					
	Toplam		318	2.8550	.49787				

Tablo 26’daki bulgular incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır (\bar{x} =2.8133). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan 21 yıl ve üzeri kıdemli (\bar{x} =3.0000) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 16-20 yıl arası kıdemli olan (\bar{x} =2.8542) öğretim elemanları, 1-5 yıl arası kıdemli olan (\bar{x} =2.7992) öğretim elemanları, 11-15 yıl kıdemli olan

($\bar{x}=2.7764$) öğretim elemanları ve 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.7684$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = 1.12; p > .05$] baktığımızda kıdem gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.9190$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 16-20 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.8750$) öğretim elemanları, 11-15 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.8664$) öğretim elemanları, 21 yıl ve üzeri kıdemli olan ($\bar{x}=2.8542$) öğretim elemanları ve 1-6 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=2.7480$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-313)} = 1.07; p > .05$] baktığımızda kıdem gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p = .344$) ve İran'ın ($p = .370$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Erden (2007), Gider (2010), Büte (2011), Tekerli (2010) ve Altunkaya (2011) araştırmalarında meslektaşlara güven alt boyutunda kıdem değişkenine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlamamışlar. Bu bulgular araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Ancak bunlardan farklı olarak Polat (2007) yaptığı araştırmada meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlamıştır. Polat erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre meslektaşlarına daha çok güvendikleri sonucunu ortaya koymuştur.

4.3.5. Öğretim elemanlarının Meslektaşlara güven alt boyutunda Unvan değişkenine göre farklılaşma durumu

Meslektaşlara güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin unvan değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Meslektaşlara güven’ alt boyutunda Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Unvan	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Profesör	64	3.0566	.60172	G. Arası G. İçi Toplam	1.414 82.328 83.742	4 228 232	.979	.420
	Doçent	57	3.0395	.62908					
	Yrd. Doçent	43	2.9942	.58437					
	A.Görevlisi	69	3.1654	.58608					
	Toplam	233	3.0697	.60080					
İran	Profesör	70	2.9429	.72753	G. Arası G. İçi Toplam	.485 155.919 156.404	3 314 317	.326	.807
	Doçent	108	3.0324	.69321					
	Yrd. Doçent	79	3.0063	.71497					
	A.Görevlisi	61	2.9467	.68445					
	Toplam	318	2.9898	.70242					

Tablo 27’deki bulgular incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır (\bar{x} =3.0697). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarıdır (\bar{x} =3.164). Bunu sırasıyla profesör unvanına sahip olan öğretim elemanları (\bar{x} =3.0566), doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları (\bar{x} =3.0395) ve yardımcı doçent unvanına sahip olan (\bar{x} =2.9944) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = .97; p > .05$] baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran’daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır (\bar{x} =2.9898). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan doçent

unvanına sahip öğretim elemanlarıdır ($\bar{x}=3.0324$). Bunu sırasıyla yardımcı doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=3.0063$), araştırma görevlisi unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=2.9467$) ve profesör unvanına sahip olan ($\bar{x}=2.9467$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = .32; p < .05$] baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

4.3.6. Öğretim elemanlarının Meslektaşlara güven alt boyutunda Üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu

Meslektaşlara güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Meslektaşlara güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Üniversite	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Ankara	57	3.1579	.67461	G. Arası	1.578	3	1.466	.225
	Gazi	56	3.0960	.59734					
	Hacettepe	79	2.9589	.53586					
	Odtü	41	3.1250	.60532	Toplam	83.742	232		
	Toplam	233	3.0697	.60080					
İran	Tehran	135	3.1111	.59805	G. Arası	5.588	3	3.878	.010*
	Sharif	79	2.7896	.80003					
	Tarbiat modares Beheshti	61	2.9303	.80994					
	Beheshti	43	3.0610	.56916	Toplam	156.404	317		
	Toplam	318	2.9898	.70242					

Tablo 28’deki bulgular incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.0697$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip Ankara Üniversitesi olmuştur ($\bar{x}=3.1579$). Bunu sırasıyla Orta Doğu Teknik Üniversitesi ($\bar{x}=3.1250$), Gazi Üniversitesi ($\bar{x}=3.0960$)

ve Hacettepe Üniversitesi ($\bar{x}=2.9589$) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-229)} = 1.466; p > .05$] baktığımızda üniversiteler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır($\bar{x}=2.9898$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan Tahran Üniversitesi olmuştur ($\bar{x}=3.1111$). Bunu sırasıyla Shahid Beheshti Üniversitesi ($\bar{x}=3.0610$), Tarbiat Modares Üniversitesi ($\bar{x}=2.9303$), ve Sharif Teknoloji Üniversitesi ($\bar{x}=2.7896$) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = 2.75; p < .05$] baktığımızda üniversite değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır.

Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için post hoc testlerinden Tukey testine bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran'daki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının meslektaşlara güvenleri Sharif teknoloji üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

4.4. "Öğrencilere güven" alt-boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nasıldır?

Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların **Öğrencilere Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 29'da gösterilmektedir.

Tablo 29. Türkiye'deki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların öğrencilere güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.

Öğrencilere güven boyutuna ait maddeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama	S.sapma
3. Bu üniversitedeki öğretim elemanları öğrencilere güvenirlir.	f	11	36	69	74	43	233	3.44	1.101
	%	4.7	15.5	29.6	31.8	18.5	100		
6. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilere güvenirlir.	f	14	38	89	70	22	233	3.21	1.022
	%	6.0	16.3	38.2	30.0	9.4	100		
10. Bu üniversitedeki öğrenciler birbirlerini önemserler.	f	10	58	70	66	29	233	3.20	1.081
	%	4.3	24.9	30.0	28.3	12.4	100		
14. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin sözleriine inanırlar.	f	21	79	68	50	15	233	2.82	1.070
	%	9.0	33.9	29.2	21.5	6.4	100		
17. Bu üniversitedeki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir.	f	5	28	93	68	39	233	3.46	1.070
	%	2.1	12.0	39.9	29.2	16.7	100		
20. Öğretim elemanları velilein desteğine güvenebilir.	f	12	87	75	52	7	233	3.00	.978
	%	5.2	37.3	32.2	22.3	3.0	100		
22. Buradaki öğretim elemanları öğrencilerin yetenekli birer öğrenen olduklarına inanırlar.	f	16	27	86	71	33	233	3.34	1.092
	%	6.9	11.6	36.9	30.5	14.2	100		
24. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler.	f	21	86	81	35	10	233	2.62	.978
	%	9.0	36.9	34.8	15.0	4.3	100		
25. Öğretim elemanları velilerin söylediklerine inanırlar.	f	6	31	123	63	10	233	3.17	.807
	%	2.6	13.3	52.8	27.0	4.3	100		
26. Bu üniversitedeki öğrencilerin ağızı sıkıdır.	f	6	37	92	79	19	233	3.29	.920
	%	2.6	15.9	39.5	33.9	8.2	100		

Tablo 29 incelendiğinde Türkiye’de öğrencilere güven boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde ” *bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler.*”

($\bar{x}=2.62$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise “bu üniversitedeki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir.” ($\bar{x}=3.46$) biçiminde ifade edilen maddedir.

İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların **Öğrencilere Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30. İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçğine verdikleri cevapların öğrencilere güven alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları.

öğrencilere güven boyutuna ait maddeler		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	kesinlikle	Toplam	Ortalama	S.sapma
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum			
3. Bu üniversitedeki öğretim elemanları öğrencilere güvenirlir.	f	13	55	116	101	33	318	3.27	1.000
	%	4.1	17.3	36.5	31.8	10.4	100		
6. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilere güvenirlir.	f	26	66	124	71	31	318	3.05	1.072
	%	8.2	20.8	39.0	22.3	9.7	100		
10. Bu üniversitedeki öğrenciler birbirlerini önemserler.	f	24	73	102	77	42	318	3.13	1.136
	%	7.5	23.0	32.1	24.2	13.2	100		
14. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin sözleriine inanırlar.	f	36	96	109	58	19	318	2.77	1.062
	%	11.3	30.2	34.3	18.2	6.0	100		
17. Bu üniversitedeki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir.	f	7	18	123	112	58	318	3.62	.922
	%	2.2	5.7	38.7	35.2	18.2	100		
20. Öğretim elemanları velilein desteğine güvenebilir.	f	20	99	117	70	12	318	2.86	.958
	%	6.3	31.3	36.8	22.0	3.8	100		
22. Buradaki öğretim elemanları öğrencilerin yetenekli birer öğrenen olduklarına inanırlar.	f	18	33	104	111	52	318	3.46	1.067
	%	5.7	10.4	32.7	34.9	16.3	100		

24. Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler.	f	55	114	96	44	9	318	2.49	1.023
	%	17.3	35.8	30.2	13.8	2.8	100		
25. Öğretim elemanları velilerin söylediklerine inanırlar.	f	7	38	165	92	16	318	3.23	.806
	%	2.2	11.8	51.9	28.9	5.0	100		
26. Bu üniversitedeki öğrencilerin ağızı sıkıdır.	f	9	48	128	103	3.0	318	3.31	.935
	%	2.8	15.1	40.3	32.4	9.4	100		

İran'daki öğretim elemanlarının örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevapların **Öğrencilere Güven** alt boyutuna göre yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30 incelendiğinde İran'da öğrencilere güven alt boyutunda öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlara göre ortalaması en düşük olan madde "bu üniversitedeki öğretim elemanları velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler." ($\bar{x}=2.49$) şeklinde ifade edilen maddedir. Ortalaması en yüksek olan madde ise "bu üniversitedeki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir." ($\bar{x}=3.62$) biçiminde ifade edilen maddedir.

4.4.1. Öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin **ülke** değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 31'de sunulmuştur

Tablo 31. Öğrencilere Güven Alt-Boyutunda Ülke Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

Değişken	Ülke	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Öğrencilere Güven	Türkiye	233	3.1429	.38040	549	.690	.491
	İran	318	3.1176	.45574			

$p > .05$

Tablo 31'de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin öğrencilere güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye'de

(\bar{x} =3.1429) ve İran'da (\bar{x} =3.1176)'dir. Bu değerler ölçekte "Kısmen Katılıyorum" ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları öğrencilerine orta derecede güvenmektedirler ve yöneticiye güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz.($t= 1.402$, $p>.05$)

Öğrencilere güven' alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri; **cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, üniversite** değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermekte midir?

Bu başlık altında öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyet, yaş, kıdem, unvan ve çalıştıkları üniversite değişkenlerine göre sınımlanmıştır ve farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konulmuştur.

4.4.2. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu

Öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin Cinsiyet değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32. Öğrencilere güven' Alt-Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonucu

Ülke	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.s	Sd	t	p
Türkiye	Erkek	111	3.1108	.41721	231	-1.203	.220
	Kadın	122	3.1721	.34263			
İran	Erkek	244	3.1348	.45999	1.1225	1.225	.222
	Kadın	74	3.0608	.43974			

Türkiye ve İran'daki öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucunda, Türkiye'deki öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t= -1.203$, $p>.05$). Yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucunda,

İran'daki öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t= 1.225$, $p>.05$).

4.4.3. Öğretim elemanlarının Öğrencilere güven alt boyutunda Yaş değişkenine göre farklılaşma durumu

Öğrencilere güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 33'de sunulmuştur.

Tablo 33. öğrencilere güven' alt boyutunda Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	21-30 Yaş	72	3.1875	.38927					
	31-40 Yaş	56	3.0839	.38271					
	41-50 Yaş	61	3.1459	.35990	G. Arası	.339	3		
	+51 Yaş	44	3.1409	.39315	G. İçi	33.232	229	.778	.507
	Toplam	233	3.1429	.38040	Toplam	33.571	232		
İran	21-30 Yaş	53	3.1094	.47404					
	31-40 Yaş	73	3.1014	.48405					
	41-50 Yaş	121	3.1132	.44063	G. Arası	.090	3		
	51 Yaş ve üzeri	71	3.1479	.44557	G. İçi	65.751	314	.144	.934
					Toplam	65.841	317		
	Toplam	318	3.1176	.45574					

Tablo 33'deki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1429$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 21-30 yaş arası ($\bar{x}=3.1875$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 41-50 yaş arası ($\bar{x}=3.1459$) öğretim elemanları, 51 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.1409$) öğretim elemanları ve 31-40 yaş arası ($\bar{x}=3.0839$) öğretim elemanları takip

etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-229)} = .77; p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, yaş değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucu ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1176$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 51 yaş ve üzeri arası ($\bar{x}=3.1479$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 41-50 yaş arası ($\bar{x}=3.1132$) öğretim elemanları, 21-30 yaş arası ($\bar{x}=3.1094$) öğretim elemanları ve 31-40 yaş arası ($\bar{x}=3.1014$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = .14; p > .05$] baktığımızda yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p = .830$) ve İran'ın ($p = .959$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bu bulgular ile ilgili literatürde bazı çalışmalar bulunmaktadır. Artuksi (2009), Demircan (2003), Başaran (2011) araştırmalarında öğrencilere güven alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Ancak bunlardan farklı olarak Gökdüman (2012) yaptığı araştırmada öğrencilere güven alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlamıştır.

4.4.4. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda Kıdem değişkenine göre farklılaşma durumu

Öğrencilere güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 34'te sunulmuştur.

Tablo 34. öğrencilere güven' alt boyutunda Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Kıdem	N	\bar{x}	S.s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	1-5 Yıl	89	3.1528	.38966					
	6-10 Yıl	34	3.0412	.42577					
	11-15 Yıl	52	3.1904	.33034	G. Arası	.668	4		
	16-20 Yıl	42	3.1095	.34274	G. İçi	32.903	228	1.157	.331
	+ 21 Yıl	16	3.2375	.46025	Toplam	33.571	232		
	Toplam	233	3.1429	.38040					
İran	1-5 Yıl	64	3.0516	.48008					
	6-10 Yıl	71	3.1254	.48188					
	11-15 Yıl	73	3.1370	.38855	G. Arası	.502	4		
	16-20 Yıl	74	3.1635	.49118	G. İçi	65.339	313	.602	.662
	+ 21 Yıl	36	3.0861	.41690	Toplam	65.841	317		
	Toplam	318	2.8550	.49787					

Tablo 34'deki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1429$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan 21 yıl ve üzeri kıdemli ($\bar{x}=3.2375$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 11-15 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.1904$) öğretim elemanları, 1-5 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.1528$) öğretim elemanları, 16-20 yıl kıdemli olan ($\bar{x}=3.1095$) öğretim elemanları ve 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.0412$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = 1.15$; $p > .05$] baktığımızda kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, kıdem değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikler sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=2.8550$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip 16-20 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.1635$) öğretim elemanlarıdır. Bunu sırasıyla 11-15 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.1370$) öğretim elemanları, 6-10 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.1254$) öğretim elemanları, 21 yıl ve üzeri kıdemli olan ($\bar{x}=3.0861$) öğretim elemanları ve 1-5 yıl arası kıdemli olan ($\bar{x}=3.0516$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-313)} = .60$; $p > .05$] baktığımızda kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İki ülke arasında anlamlılık düzeylerine baktığımızda Türkiye'nin ($p= .331$) ve İran'ın ($p= .662$) değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Değerlerin her ikisinde .05'ten büyük olması nedeniyle iki ülke arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.4.5. Öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda Unvan değişkenine göre farklılaşma durumu

Öğrencilere güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin unvan değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 35'de sunulmuştur.

Tablo 35. öğrencilere güven' alt boyutunda Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Unvan	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Profesör	64	3.1328	.37121					
	Doçent	57	3.1579	.36982	G. Arası	.262	4		
	Yrd. Doçent	43	3.0860	.37006	G. İçi	33.309	228	.449	.773
	A.Görevlisi	69	3.1779	.40917	Toplam	33.571	232		
	Toplam	233	3.1429	.38040					
İran	Profesör	70	3.0600	.46169					
	Doçent	108	3.1500	.43909	G. Arası	.577	3		
	Yrd. Doçent	79	3.1570	.49217	G. İçi	65.265	314	.925	.429
	A.Görevlisi	61	3.0754	.42882	Toplam	65.841	317		
	Toplam	318	3.1176	.45574					

Tablo 35'deki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1429$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarıdır ($\bar{x}=3.1779$). Bunu sırasıyla doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=3.1579$), profesör unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=3.1328$), ve

yardımcı doçent unvanına sahip olan ($\bar{x}=3.0860$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(4-228)} = .44; p > .05$] baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından öğrenciye güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1176$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarıdır ($\bar{x}=3.1500$). Bunu sırasıyla doçent unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=3.0063$), araştırma görevlisi unvanına sahip olan öğretim elemanları ($\bar{x}=3.0754$) ve profesör unvanına sahip olan ($\bar{x}=3.0600$) öğretim elemanları takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = .92; p < .05$] baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

4.4.6. Öğretim elemanlarının Öğrencilere güven alt boyutunda Üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu

Öğrencilere güven alt-boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak fark gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36. Öğrencilere güven' alt boyutunda Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ülke	Üniversite	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd.	F	P
Türkiye	Ankara	57	3.1737	.36913					
	Gazi	56	3.1589	.39670	G. Arası	.204	3		
	Hacettepe	79	3.1025	.36689	G. İçi	33.367	229	.467	.705
	Odtü	41	3.1561	.40562	Toplam	33.571	232		
	Toplam	233	3.1429	.38040					
İran	Tehran	135	3.2141	.38151					
	Sharif	79	3.0076	.45285	G. Arası	2.573	3		
	Tarbiat	61	3.0410	.58889	G. İçi	63.268	314	4.257	.006
	Beheshti	43	3.1256	.40713	Toplam	65.841	317		
	Toplam	57	3.1737	.36913					

Tablo 36'daki bulgular incelendiğinde, Türkiye'deki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1429$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip Ankara Üniversitesi olmuştur ($\bar{x}=3.1737$). Bunu sırasıyla Gazi Üniversitesi ($\bar{x}=3.1589$), Orta Doğu Teknik Üniversitesi ($\bar{x}=3.1561$), ve Hacettepe Üniversitesi ($\bar{x}=3.1025$) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-229)} = .46; p > .05$] baktığımızda üniversiteler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran'daki öğretim elemanlarının, üniversite değişkeni açısından öğrencilere güven alt boyutuna "orta" düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}=3.1737$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan Tahran Üniversitesi olmuştur ($\bar{x}=3.2141$). Bunu sırasıyla Shahid Beheshti Üniversitesi ($\bar{x}=3.1256$), Tarbiat Modares Üniversitesi ($\bar{x}=3.0410$), ve Sharif Teknoloji Üniversitesi ($\bar{x}=3.0076$) takip etmektedir. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine [$F_{(3-314)} = 4.25; p < .05$] baktığımızda üniversite değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır.

Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için post hoc testlerinden Tukey testine bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran'daki öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının öğrencilerine güvenleri Sharif Teknoloji Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgu ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçların özetine ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma, öğretim elemanlarının örgütsel güvene ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olarak Türkiye ve İran'daki bazı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

5.1.1. Örgütsel Güvenin Toplamına Yönelik Çıkan Sonuçlar

Örgütsel güven toplam aritmetik ortalamaları incelendiğinde katılımcıların örgütlerine “orta” düzeyde güvendikleri ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların örgütsel güven algılarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ülke değişkeni ele alındığında, örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen Türkiye'deki öğretim elemanlarının güven düzeyleri (3.018) İran'daki öğretim elemanlarının güven düzeylerinden (2.997) daha yüksek çıkmıştır.

5.1.2. Yöneticiye Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar

Öğretim elemanlarının yöneticiye güven düzeyleri “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda, öğretim elemanlarının en az yöneticilerine güvenmektedirler.

Ülke değişkeninde öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye'de ($\bar{x} = 2.813$) ve İran'da ($\bar{x} = 2.855$) çıkmıştır. Bu değerler ölçekte “Kısmen Katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları yöneticilerine “orta” derecede güvenmektedirler ve yöneticiye güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz. Fakat İran'da çalışan öğretim elemanları yöneticilerine güven düzeyleri Türkiye'de çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat hem Türkiye’de hem İran’da erkeklerin yöneticiye güven düzeyleri kadınların güven düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Yaş değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde yöneticiye güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kıdem değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, Türkiye’de mesleki kıdem arttıkça yöneticiye güven düzeyi daha yükselmektedir. İran’da ise yöneticilere en fazla güvenenler 6-10 yıl ve en az düzeyde güvenenler 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretim elemanlarıdır. Unvan değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde, Türkiye’deki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

İran’daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından yöneticiye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu farklılığın doçentler ve professorlar arasında olduğu görülmektedir. Bu farklılık doçent unvanına sahip olanların lehinedir. Bu bulgu doçent olan öğretim elemanlarının profesör olan öğretim elemanlarına göre yöneticiye güvenlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Üniversite değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde yöneticiye güven alt boyutunda Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalara baktığımızda Orta Doğu Teknik Üniversitesinde çalışanların yöneticilerine daha çok güvendikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak İran’dan elde edilen bulgulara baktığımızda üniversite değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu görmekteyiz. Farklılığın kaynağını bulmak için Post hoc testlerinden Tukey tablosuna bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran’daki öğretim elemanlarının yöneticiye güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının yöneticiye güvenleri daha yüksektir.

5.1.3. Meslektaşlara Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar

Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında öğretim elemanlarının meslektaşlara güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutsal olarak incelendiğinde de öğretim elemanları öğrenciye güven boyutundan sonra meslektaşlara güven boyutuna güvenlerinin en yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Ülke değişkeninde öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin meslektaşlara güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye’de ($\bar{x} = 3.097$) ve İran’da ($\bar{x} = 2.989$) çıkmıştır. Bu değerler ölçekte “Kısmen Katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları meslektaşlarına “orta” derecede güvenmektedirler ve meslektaşlara güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz. Fakat Türkiye’de çalışan öğretim elemanları meslektaşlarına güven düzeyleri İran’da çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre Türkiye’deki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir fakat Türkiye’de kadınların meslektaşlara güven düzeyleri erkeklerin güven düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak İran’daki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Böylece aritmetik ortalamalara bakıldığında erkek öğretim elemanlarının meslektaşlarına güven seviyeleri kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Yaş değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde meslektaşlara güven alt boyutunda hem İran’da hem Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında ise öğretim elemanlarının meslektaşlara güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde meslektaşlara güven alt boyutunda hem İran’da hem Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında ise öğretim elemanlarının meslektaşlara güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Unvan değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde, Türkiye ve

İran'daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından meslektaşlara güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Üniversite değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde meslektaşlara güven alt boyutunda Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalara baktığımızda Orta Doğu Teknik Üniversitesinde çalışanların yöneticilerine olduğu gibi meslektaşlarına da daha çok güvendikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak İran’dan elde edilen bulgulara baktığımızda üniversite değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu görmeyiz. Farklılığın kaynağını bulmak için Post hoc testlerinden Tukey tablosuna bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran’daki öğretim elemanlarının meslektaşlara güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının yöneticiye olduğu gibi meslektaşlarına da güvenleri daha yüksektir.

5.1.4. Öğrenciye Güven Alt Boyutuna İlişkin Çıkan Sonuçlar

Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında öğretim elemanlarının öğrencilerine güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutsal olarak incelendiğinde de öğretim elemanlarının diğer boyutlara oranla öğrenciye güven düzeylerinin en yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Ülke değişkeninde öğretim elemanlarının verdikleri cevaplara göre örgütsel güven ölçeğinin öğrencilere güven alt boyutuna ait ortalama Türkiye’de ($\bar{x} = 3.142$) ve İran’da ($\bar{x} = 3.117$) çıkmıştır. Bu değerler ölçekte “Kısmen Katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ülkede öğretim elemanları öğrencilerine “orta” derecede güvenmektedirler ve meslektaşlara güven alt boyutunda iki ülke arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını görmekteyiz. Fakat Türkiye’de çalışan öğretim elemanları öğrencilerine güven düzeyleri İran’da çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre Türkiye’deki öğretim elemanlarının öğrenciye güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği

tespit edilmiştir fakat Türkiye’de kadınların öğrencilere güven düzeyleri erkeklerin güven düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. İran’daki öğretim elemanlarının öğrenciye güven alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Türkiye’deki durumun aksine İran’da erkek öğretim elemanları öğrencilerine kadın öğretim elemanlarından daha çok güvendikleri görülmektedir. Yaş değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde öğrencilere güven alt boyutunda hem İran’da hem Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında ise öğretim elemanlarının meslektaşlara güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde Türkiye’de öğrenciye güven alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip 21-30 yaş arası ($\bar{x}=3.1875$) öğretim elemanları olurken İran’da en yüksek ortalamaya sahip 51 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.1479$) öğretim elemanları olmuştur. .

Kıdem değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde öğrencilere güven alt boyutunda hem İran’da hem Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalar göz önüne alındığında ise öğretim elemanlarının öğrenciye güven düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre İran’da çalışma süresi arttıkça öğrencilere güven düzeyi de artmaktadır.

Unvan değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde, Türkiye ve İran’daki öğretim elemanlarının, unvan değişkeni açısından öğrenciye güven alt boyutuna “orta” düzeyde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda anlamlılık düzeyine baktığımızda unvan gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Üniversite değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde öğrenciye güven alt boyutunda Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalara baktığımızda Gazi üniversitesinde çalışanların öğrencilerine daha çok güvendikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak İran’dan elde edilen bulgulara baktığımızda üniversite değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu göremeyiz. Farklılığın kaynağını bulmak için Post hoc testlerinden Tukey tablosuna bakılmıştır. Tukey tablosundan elde edilen sonuçlara göre İran’daki öğretim elemanlarının öğrencilere güven alt boyutunda üniversite değişkenine göre Tahran Üniversitesi ile Sharif Teknoloji

Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık tahran üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının lehinedir. Tahran Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının yöneticiyeve meslektaşlara olduğu gibi öğrencilerine de güvenleri daha yüksektir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler

- I. Araştırma Ankara ve Tahran'da bulunan devlet üniversitelerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için, aynı araştırma farklı iller ve farklı ülkelerde tekrarlanabilir.
- II. Araştırma sadece öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda yapılmıştır. üniversitedeki örgütsel güven düzeyine ilişkin tüm paydaşların görüşlerinin alınacağı ve daha geniş kapsamlı bir evrende gerçekleştirilecek çalışmalar yapılabilir.
- III. Bu araştırma devlet üniversitelerinde yapılmıştır aynı araştırmanın vakıf üniversitelerinde de yapılması önerilmektedir.
- IV. Yüksek öğretim kademesinde yapılan bu araştırma ilköğretim ve ortaöğretimde yapılan araştırmalar ile karşılaştırılabilir.
- V. Örgütsel güven konusunda gözleme dayalı, deneysel ve nitel araştırmaların yapılması, bu konuda daha farklı bulguların elde edilmesini sağlayabilir.

5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler

- I. Araştırma sonucunda devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel güven düzeyleri “orta düzeyde” çıkmıştır. Bunu “yüksek düzeye” taşımanın yolları aranmalıdır.
- II. Devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının örgütsel güven algılarının yöneticiye güven alt boyutunda kısmen katılıyorum düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu noktadan hareketle öğretim elemanlarının yöneticilerine olan güvenlerinin tam olması için üniversitelerde yöneticilerin güven konusunda farkındalık geliştirmeleri gerekmektedir.
- III. Araştırma sonuçları erkek öğretim elemanlarının genellikle örgütsel güven algılarının kadın öğretim elemanlarına oranla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle kadın öğretim elemanlarının örgütsel güven algılarını yükseltecek faaliyetler düzenlenmelidir.
- IV. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversite ve öğrencilerine ilişkin sevgi, ilgi ve tutumlarını geliştirerek, öğretim elemanlarını üniversitelere bağlayacak etkinlikler yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının sosyal ve ekonomik haklarında iyileştirmeler gerçekleştirilmelidir.
- V. üniversitelerin tüm üyeleri üniversitede güven düzeyini artırmak için çaba göstermeli, üniversitenin paydaşları arasındaki etkileşimi kuvvetlendirici çalışmalar yapılmalı ve üniversitede öğretim elemanlarına yapılacak hizmet içi toplantıları ile üniversitenin iletişim kanallarının daha verimli çalışması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, B. D., M. H. Thomson, A. Brown, J. A. Sartori, T. Taylor & S. Waldherr (2008). *Organizational trust in the Canadian Forces*. Canada Toronto: Defence Research and Development.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Argyris, C. (1999). "Yetkelendirme," İnsanları Yönetmek. İstanbul: MESS Yayınları. s.105
- Artuksı, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2002). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güven", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. İlkbahar Sayısı.
- Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması: Turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 16-33.
- Asunakutlu, T. (2007). Güven, kültür ve örgütsel yansımaları. (Edt: R. Erdem ve C. Ş. Çukur). *Kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 231–265.
- Aulakh, P., Kotabe, M. & Sahay, A. (1997). "Trust and performance in cross-border marketing partnerships", in Beamish, P. , Killing, J. (Eds), *Cooperative Strategies*, Vol 1: North American Perspectives, New Lexington Press, San Francisco, CA, pp.163–96.
- Ayan, A.S. (2004). *Örgüt kültürünün örgütsel güven üzerindeki etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2000). Eğitim yönetimi. (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, A. (2000). Ekip Çalışması ve Liderlik. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 29-62.
- Başaran, İ. E. (1996). Türkiye eğitim sistemi. (3. Baskı). Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda duyguların yönetimi. (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Beccerra, M. (1998). *Nature, antecedents, and consequences of trust within organizations: a multilevel analysis within the multinational corporation*. Doctoral

dissertation, University of Maryland Collage Park, 1998). Dissertation Abstracts International, 59, 178

Bhattacharya R., Devinney T. & M., Pilutta M.M. (1998). *A formal model of trust based on outcomes*. Academy of Management Review, 23, 459-472.

Block, P. (1987). The empowered manager. San Francisco: Jossey-Bass.

Boutros, A. & Joseph, C. (2007). *Building, Maintaining and Recovering Trust: A Core Leadership Competency*. The Physicianexecutive January • February 38-41.

Brehm, J. & Gates, S. (2002). *Rules, Trust, and the Allocation of Time*. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL, April 25-28.

Bromiley & Cummings, (1996), *The Organizational Trust Inventory (OTI)*. Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.) *Trust in Organizations*: Thousand Oaks: Sage. 302-319.

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

Büyükdere, B. ve Solmuş, T. (2006). *Interpersonal trust in a work and a life*. http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=271&pg=m. Erişim Tarihi: 11.12.2013

Büyüköztürk, Ş (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, (7. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, ğ., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Carnevale, D. G. & Wechsler, B. (1992). Organizational trust in the public sector, Individual and organizational determinants. *Administration & Society*, 23,471-494.

Cemaloğlu, N. (2012). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 153-154.

Clarke, M.C. & Payne, R.L. (1997). The nature and structure of workers trust in management. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 205-224.

Covey, S. R. (2008). Etkili insanların yedi alışkanlığı (32.b.). (O. Deniztekin, ve F. N. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık Yayıncılık.

Cook, J. & T. Wall. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

Cufaude, J. (1999). Creating organizational trust. *Association Management*, 51, 7, July.

Çelik, V. (2000/2007). Eğitimsel liderlik. Ankara: PegemA Yayıncılık

Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir olay*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çokluk, B. Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Davis, J., Schoorman F. D., Mayer R. & Tan H.. (2000). Trusted unit manager and business unit performance: empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal* 21: 563–576.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader/member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67,315-326 .
- Demir, S. E. (2011). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı: Kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demircan, N. ve Ceylan A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze: İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 265-279.
- Diffie-Couch, P. (1984). Building A Feeling of Trust In The Company. *In Supervisory Trust*, 29, 26-31.
- Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 445–455.
- Doney, P.M., Cannon, J.P & Mullen, M. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 601-620.
- Durdağ, M. ve Naktiyok A., (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Erdem, F. ve İşbaşı. J.O. (2000). *Takim çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için koşulsuz güven mi, optimum güven mi?*. Erciyes Üniversitesi, Yönetim 2000 Kongresi,
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven: Sosyal etmenler ve refahın yaratılması*, Çev.: Ahmet Buğdaycı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

- Fukuyama, F. (2005). *Güven:Sosyal Erdemler ve Refahın Yararılması* (3.Baskı). (A. Buğdaycı, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gadot, E. V., & Talmud, I. (2010). *Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. Journal of Applied Social Psychology, 40*(11), 2829-2861.
- Gibb, J. R. (1965). *Fear and facade*. In R. Farson (Ed.), *Science and human affairs* (pp. 197-214). Palo Alto, CA, Science and Behavior Books, Inc.
- Gilbert, J. A. & Tang, T. L. (1998). *An examination of organizational trust antecedents. Public Personnel Management, 27*(3), 321-338.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools." *Elementary School Journal, 102*(1), 3-17.
- Grandori, A. & G.Soda (1995). Inter-firm networks, antecedents, mechanisms and forms. *Organisation Studies, 1995*,16,183-184.
- Griffin, K. (1967).The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication process. *Psychological Bulletin 68*,104-20.
- Grovier, T. (1994). Is it a jungle out there? trust, distrust and the construction of social reality, *Dialogue, 33*, 237-252.
- Handy, C.(1998). *Süper yönetim*. (Çev. Nurettin Elhüseyni),İstanbul: Boyner Yayınları.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *Academy of Management Review, 20*:379-403.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: an empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership, 9*, 184-208.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: *no justice without trust. International Journal of Educational Management, 18*(4), 250-259.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *J. Res. Dev. Educ, 26*, 38-45.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran. M. (2003). *The Conceptualization And Measurement Of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale, Studies in Learning and Organizing Schools*", Information Age Publishing, Greenwich, Sayı:7, Sayfa: 181-208,
- İnam, A. (2003). Her şeyin başı güven. Erdem, F. (Editör). *Sosyal Bilimlerde Güven*. Vadi Yayınları, Ankara.
- İşcan, Ö. F. ve U. Sayın. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 24*(4), 195-216.
- Jones, G. & George, J.(1998). The experience and evolution of ; trust, Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review, 23*(3), 531-46.

- Kalaycı, S. G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KalDer Puan Kitabı (2000). İstanbul: Kalder Yayınları.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kramer, R.M. (1999). *Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions*. Annual Review of Psychology, Edited by J.T. Spence, J.M. Darley & D.J. Foss, 569-598.
- Kersten, L. D. (1991). *Health Team Collaboration: Resolving Our Interprofessional Leadership Crisis*. (Doctoral dissertation, University of Southern California, (1991). Dissertation Abstract International.
- Lenz, P. A. (2005). *Teacher school board member trust relationships1 their perceived influence on school effectiveness interdisciplinary*. Doctoral Program for Educational Leaders School of Education, Duquesne University, January, 2005.
- Lewicki, R.J., McAllister, D.J. & Bies, R.J., (1998). Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *Academy of Management Review*, 23, 438-459.
- Lewicki, R.J. & Bunker, B.B., (1996). *Developing and maintaining trust in work relationships, trust in organizations: Frontiers of Theory and Research*, der. R.M.Kramer ve T.R.Tyler, 114-140, Sage Publications, London.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy Of Management Review*, 20, 709-734.
- McAllister, D. (1995). *Affect and cognition-based trust as foundation for interpersonal cooperation in organizations*. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59.
- McKnight, D. H. (1998). *Initial Trust Formation in New Organizational Relationships*. *Academy of Management Review*, 23(3), 24- 25
- Meeker, B. F. (1983). Cooperative orientation, trust, and reciprocity. *Human Relations*, 37(3), 225-243.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust*. In R.M.Kramer & T.R.Tyler, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. 261-287, Thousand Oaks.
- Möllering , Guido,(2001) *The Nature Of Trust From Georg Simmel To A Theory Of Expectation, Interpretation And Suspension*, *Sociology* Vol. 35, No. 2, Pp. 403–

420. Printed In The United Kingdom BSA Publications Limited. [çevrim içi: <http://www.wiwiss.fuberlin.de/w3/w3sydow/team/Moellering/sociology.pdf>], Erişim tarihi: 21.12.2013

- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* Ankara: Pegem , Akademi Yayıncılık.
- Marshal, E. W. (2000). *Güven içeri korku dışarı*. Executive Excellence Dergisi. Kasım.s.6.
- 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.
- Moore, S. F., Shaffer, L.S. , . Pollak, E.L, & Taylor-Lemcke, P (1987). *The Effects of Interpersonal Trust and Prior Commons Experience on Commons Management*. *Journal of Social Psychology*, 127, 19-29.
- Nelsen, R. B. (1999). *Çalışanlara yetki verme* (Çev: Sabri Yarmak): Hayat Yayınları, İstanbul.
- Neveu, V. (2004). *La Confiance Organisationnelle : Définition Et Mesure*. [Çevrim İçi: <http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome2/Neveu.pdf>], Erişim Tarihi: 24/01/2014
- Ng, M. (2011). *Unraveling the relationship between employee's perception to organization and turnover intentions: Exploring the mediating effects of trust to organization*. [Çevrim İçi: http://academic-papers.org/ocs2/session7papers/F7/851_2141-1-Dr.doc], Erişim Traihi : 30.01.2014
- Nyhan, R. C. & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oktar, İ. ve Bulduk, S. (1998). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğretmenlik davranışlarının değerlendirilmesi*. Milli Eğitim, 142, (Nisan, Mayıs, Haziran), Ankara.
- Özgül, K. (2005). *İlköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103–124.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sizizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47- 57.
- Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Peters, T. J. & R. H. Waterman, Jr. (1982). *In Search of Excellence*. Lessons From Americas Best-Run Companies. New York.
- Pfeffer, J. (1995). *Rekabette üstünlüğün sırrı insan*. (Çev. Sinem Gül), İstanbul: Sabah Yayınları.

- Polat, S. (2009). Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven. Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S. ve Celep. C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Puusa, A., Tolvanen. U. (2006). Organizational identity and trust. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11 (2), 29-33.
- Quinlan, W. (2008). *Leader personality characteristics and their effects on trust in the organizational setting*. [http://gateway.proquest.com/openurl%3furl_ver=Z39.88-1972004%26res_dat=xri:pqdiss%26rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation%26rft_dat_xri:pqdiss:3325342], Erişim Tarihi: 11.12.2013
- Ribbers, I. L. (2009). *Trust, cynicism, and organizational change: The role of management*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tilburg: University of Tilburg Department Organisation and Strategy.
- Rempel, J. K., Holmes, J.G. & Zanna, M.P. (1985). *Trust in Close Relationships*. Journal of Personality and Social Psychology, 49: 95-112.
- Robbins, S.P. & Decenzo, D.A. (2000). *Fundamentals of Management of E-Business*. Prentice Hall College Div; 3rd Sg edition
- Rousseau, D. M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Rogers, R. W. (1995). "The Psychological Contract of Trust": Part I. Executive Development, 15-19.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust in the balance, Building successful organizations on results, integrity, and concern*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G.(2000) "Organizational Trust, What it Means, Why It Matters." Organizational Development Journal ;18:35-48.
- Slater, R.(2000). *Jack Welch ve General Electric'in Yolu Efsane GEO'nun Yönetim Anlayışı ve Liderlik Sırları*.(Çev. Türkan Arıkan,Saadet Özkal), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Solomon, R. C. & Floreres, F. (2001). Güven yaratmak, BZD Yayın Ve İletişim Hizmetleri, İstanbul, MESS Yayın No : 369.
- Sonnenburg, F. K.(1994). Managing with a conscience. New York: Mcgraw-Hill.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algılar açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzün, İ. K. (2012). *Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri*. (<http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/aralik2007/PDF/5.pdf>, 01.01.2012 tarihinde erişildi).

- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Tyler, T. R. (1994). Psychological models of the trust motive. *Journal of Personality Social Psychology*. 57, 830-838.
- Ünal, P. (2004). *Örgütlerde Güven Algısı, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, ss. 225-237.
- Vineburg, J. H. (2010). *A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs*. University of Iowa, Phd. Dissertation. [<http://ir.uiowa.edu/etd/614>] Erişim tarihi: 26.02.2014
- Wech, B. A. (2002). Trust context, effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business & Society*, 41(3), 353-360.
- Wetlaufer, S. (1998). After the layoffs, what next?, *Harvard Business Review*, September October.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- Yılmaz, A. ve C. G. Atalay. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341-352.
- Yılmaz, C. ve Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım kanallarında bayilerin üretici firma lehine işbirliği davranışlarını etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 8, 5, (17) Ocak.
- Yılmaz, E., ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yücel, C. ve G. S. Kalaycı. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Yök, 2547 sayılı yükseköğretim kanunu
[<http://yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895?version=1.0>] Erişim tarihi: 26.02.2014
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER DİZİNİ

EK-1. Tez Uygulama İzinleri



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik

Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 88600825 / 477-966

Konu :

13 Mart 2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 26.02.2014 tarih ve 401 sayılı yazınız

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans programı öğrencisi **Meysam KARIMI BAKHSHKANDI**'nin Doç. **Dr. Murat ÖZDEMİR** danışmanlığında yürüttüğü "Türkiye ve İran'daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara ve Tahran örneği)" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 04.03.2014 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygularıyla rica ederim.

Prof. Dr. Ü. Şebnem HARPUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Tutanak

DUMLUPINAR BULVARI 06800
ÇANKAYA ANKARA/TÜRKİYE
T: +90 312 210 22 91
F: +90 312 210 79 59
ueam@metu.edu.tr
www.ueam.metu.edu.tr

Sayı: 28620816/ 243

12.05.2014

5256

Gönderilen : Doç. Dr. Murat Özdemir
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Gönderen : Prof. Dr. Canan Özgen
IAK Başkanı



İlgi : Etik Onayı

Danışmanlığını yapmış olduğunuz Eğitim Bilimleri Bölümü öğrencisi Meysam Karımı Bakhshkandi'nin "Türkiye ve İran'daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara ve Tahran Örneği)." isimli araştırması "İnsan Araştırmaları Komitesi" tarafından uygun görülerek gerekli onay verilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımla sunarım.

Etik Komite Onayı

Uygundur

12/05/2014



Prof.Dr. Canan Özgen
Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi
(UEAM) Başkanı
ODTÜ 06531 ANKARA



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 14267719-302.14.01/30489

14.05.2014

Konu : Meysam KARIMI BAKHSHKANDI'nın
anket uygulama isteği hk.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 31/03/2014 tarih ve 88600825/240-1195 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Meysam KARIMI BAKHSHKANDI'nın Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR'in danışmanlığında yürüttüğü "Türkiye ve İran'daki Bazı Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri (Ankara ve Tahran Örneği)" konulu tezi kapsamında anket uygulama isteği hakkında Üniversitemiz akademik birimlerinden alınan yazı örnekleri ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Erkan İBİŞ
Rektör

Ek :
Yazı örnekleri (takım)

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tandoğan Yerleşkesi Döğol Caddesi 06100 Tandoğan/Ankara /ANKARA
Telefon No: 0312 215 90 01 Belge Geçer No: 0312 223 43 67
e-posta: anogrisl@ankara.edu.tr internet adresi: -

Ayrıntılı bilgi için:
D.UYGUR
Bilg.İşlt.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	
KAYIT NO	965
KAYIT TARİHİ	14.05.14

Tarih ve Sayısı: 23/05/2014-14410



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 17311665-044-
Konu : Meysam KARIMI
BAKHSHKANDI'nın tez çalışması

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 31/03/2014 tarihli ve 1196 sayılı yazı,

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Meysam KARIMI BAKHSHKANDI'nın, Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR'in danışmanlığında yürüttüğü tez çalışmasını uygulamasına izin verilmesi konusundaki ilgi yazınız, Üniversitemiz ilgili birimlerine iletilmiş olup, alınan cevabi yazılar ve eklerinin birer örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim USLAN
Rektör Yardımcısı

EK :
-Cevabi yazılar (3 adet - takım)

Seyfettin KILIÇ
Bilgisayar İşletmeni

23 5 14

Evrakı Doğrulamak İçin: <http://belgedogrulama.gazi.edu.tr>

Pin : 72171

Gazi Üniversitesi Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı Rektörlük Kampüsü 06500 Beşevler / ANKARA

Tel:0 (312) 212 68 40 Faks:0 (312) 221 32 02

E-Posta :ogris@gazi.edu.tr Web Adresi :www.ogris.gazi.edu.tr

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır. (PIN:72171)

EK- 2. Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni

Print

<https://us-mg6.mail.yahoo.com/neo/launch?.rand=19kv0p>

Subject: Re: premission
From: Wayne Hoy (whoy@me.com)
To: meisam_t2009@yahoo.com;
Date: Sunday, January 19, 2014 12:37 AM

Meysam—

You have my permission to use the Omnibus Scale in your research. Go to my webpage for more information and to download the measure [www.waynehoy.com].

Best wishes.

Wayne

Wayne K. Hoy
Fawcett Professor Emeritus in
Education Administration
The Ohio State University
www.waynehoy.com

7687 Pebble Creek circle, #102
Naples, FL 34108
Email: whoy@mac.com
Phone: 239 595 5732

On Jan 15, 2014, at 7:01 AM, mkb mkb <meisam_t2009@yahoo.com> wrote:

Dear Mr. Wayne K. Hoy

Hello

My name is Meysam KARIMI. I'm an Iranian and studying master program of Educational Administration, Planning, Supervision and Economics at Hacettepe University, Turkey.

My thesis issue is the opinion of academic staffs working in the some state university in turkey and iran about organizational trust (Ankara and Tehran sample).

If you have permission, i want to use your developed scale of organizational trust(Omnibus T-scale) for collecting data in my thesis.

Whit the best regards.

Meysam KARIMI

EK- 3. Örgütsel Güven Anketi Kullanım İzni

Gmail - (no subject)

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=4d1363cab3&v>



meysam karimi <meisam.karimi.b@gmail.com>

(no subject)

1 message

doğan gökduman <dgokduman@hotmail.com>
To: meysam karimi <meisam.karimi.b@gmail.com>

Mon, May 5, 2014 at 3:27 PM

Sayın Meysam KARİMİ;

Yapacağınız çalışmada tezimde uygulamış olduğum Örgütsel Güven Ölçeğini kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Doğan GÖKDUMAN

EK- 4. Örgütsel Güven Ölçeği

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL GÜVENE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN TESPİT EDİLMESİ

Bu çalışma, “Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Güven Konusundaki Görüşlerinin Tespit Edilmesi” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır.

Bu anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü, kişisel bilgiler; ikinci bölümü ise örgütsel güven ölçeğinden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Bilimsel nitelikteki bu araştırmanın herhangi bir idari veya siyasi yönü yoktur. Anket formuna isminiz veya kimliğinizi belirten bir şey yazmayınız. İçtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır.

Anketi, ilgili bölümlere ilişkin açıklamaları okuyarak doldurunuz. Hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Cevaplarınızı ilgili bölüme (X) koyarak belirtiniz. Göstereceğiniz ilgi ve katkılar için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Meysam KARİMİ

Hacettepe Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorularda size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:

() Bay () Bayan

2. Yaşınız:

() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş ve üzeri

3. Meslekteki kıdeminiz:

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 () 21 ve üzeri

4. Çalıştığınız Üniversite:

() Ankara Üniversitesi

() Gazi Üniversitesi

() Hacettepe Üniversitesi

() Orta Doğu Teknik Üniversitesi

5. Ünvanınız :

() Profesör

() Doçent

() Yrd. Doçent

() Araştırma Görevlisi

BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Bu bölümde okulunuzdaki “Örgütsel Güven” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel güvenle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3)Orta Derecede Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre güvenirler.	()	()	()	()	()
2	Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenirler.	()	()	()	()	()
3	Bu üniversitedeki öğretim elemanları öğrencilerine güvenirler.	()	()	()	()	()
4	Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektörün eylemlerinin çoğundan şüphelidirler.	()	()	()	()	()
5	Bu üniversitedeki öğretim elemanları genellikle birbirlerini kollarlar.	()	()	()	()	()
6	Bu üniversitedeki öğretim elemanları velilere güvenirler.	()	()	()	()	()
7	Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre bir bütün içinde inanırlar.	()	()	()	()	()
8	Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerinden şüphelenirler.	()	()	()	()	()
9	Bu üniversitedeki rektör genellikle öğretim elemanlarının yararına hareket eder.	()	()	()	()	()
10	Bu üniversitedeki öğrenciler birbirlerini önemserler.	()	()	()	()	()
11	Bu üniversitedeki rektör öğretim elemanlarına ilgi göstermez	()	()	()	()	()
12	Zor durumlarda bile bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine güvenebilir	()	()	()	()	()
13	Bu üniversitedeki öğretim elemanları işlerini iyi yaparlar.	()	()	()	()	()
14	Bu üniversitede velilerin sözlerine inanılır.	()	()	()	()	()
15	Bu üniversitedeki öğretim elemanları rektöre itimat edebilir.	()	()	()	()	()
16	Bu üniversitedeki öğretim elemanları meslektaşlarına bir bütünlük içinde inanırlar.	()	()	()	()	()
17	Bu üniversitedeki öğrencilerin çalışmalarına güvenilebilir.	()	()	()	()	()
18	Bu üniversitedeki rektör işinde yeteneklidir.	()	()	()	()	()
19	Bu üniversitedeki öğretim elemanları birbirlerine karşı açıktırlar.	()	()	()	()	()
20	Öğretim elemanları velilerin desteğine güvenebilirler.	()	()	()	()	()
21	Bu üniversitedeki bir öğretim elemanı size bir şey söylediğinde ona inanabilirsiniz.	()	()	()	()	()

22	Buradaki öğretim elemanları, öğrencilerin yetenekli birer öğrenen olduklarına inanırlar.	()	()	()	()	()
23	Rektör, öğretim elemanlarına gerçekte neler olduğunu anlatmaz.	()	()	()	()	()
24	Öğretim elemanları, velilerin çoğunun iyi bir iş yaptığını düşünürler.	()	()	()	()	()
25	Öğretim elemanları velilerin söylediklerine inanırlar.	()	()	()	()	()
26	Buradaki öğrencilerin ağzı sıkıdır.	()	()	()	()	()

EK 5. ORJİNALLİK RAPORU

[Folders](#) [Settings](#) [Account Info](#)


iThenticate®
Professional Plagiarism Prevention

Uploaded 1 document successfully

Search Trash

My Folders
My Documents
Trash

My Documents

<input type="checkbox"/>	Title	Report	Author	Processed	Actions
<input type="checkbox"/>	TÜRKİYE VE İRAN'DAKİ BAZI DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVE YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ORGÜTSEL GÜVENE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (ANKARA VE TAHRAN ÖRNEĞİ)	9%	Meltem KARLMI	July 9, 2014 3:08:25 PM EST	

Documents Settings

page 1 of 1

page 1 of 1

ÖZGEÇMİŞ

<i>Adı Soyadı</i>	Meysam KARİMİ BAKHSHKANDİ
<i>Doğum Yeri</i>	Salmas, IRAN
<i>Doğum Yılı</i>	1987
<i>Medeni Hali</i>	Bekar

Eğitim ve Akademik Durumu

<i>Lise</i>	Dr. Moein Lisesi, Oroumیه, IRAN	
<i>Lisans</i>	Eğitim Yönetimi ve Planlaması	Urmia University, İran
<i>Yabancı Dil</i>	Farsça, İngilizce Türkçe	YDS TÖMER
<i>İş Deneyimi</i>		