KURUMLARDA BİREYLERARASI GÜVEN: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Dr. İdil TAMER[53]

ÖZET

Bu çalışmada eğitim kurumlarında eğitmenler arasındaki ilişkilerde güven kavramının niteliğini araştırılmıştır. Bu doğrultuda güvenin alt bileşenleri belirlenmeye çalışılmış ve güvenin duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerinin bu bileşenlerin üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde güven kavramı bireysel ve örgütsel boyutta incelenmiş, daha sonra güvenin bileşenleri ile duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçleri üzerinde durulmuştur. Araştırma bölümünde ise yapısal eşitlik modeli kullanılarak, literatür bölümünde bahsedilen ilişkiler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarının kurumlarda bireyler arasındaki güvenin öncüllerinin anlaşılması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilerarası güven, örgütsel güven.

ABSTRACT

This study tries to explore the nature of the trust relationship between instructors in high schools. For this, the dimensions of the concept of trust are identified and effcts of cognitive, affective and behavioral processes on these dimensions are investigated.

In the fist section of the study, we focused on the definition of interpersonal and organizational trust and the cognitive, affective and behavioral processes of this concept. We then tested the relationships mentioned in the first section using structural equation modeling. This study is believed to have importance regarding the results enlighting the antecedents of interpersonal trust in organizations.

Keywords: Interpersonal trust, organizational trust

53 İstanbul Ticaret Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Öğretim Görevlisi.

1. GİRİŞ

Güven kavramı kişisel hayatımızda olduğu kadar iş hayatımızda da belirleyici bir rol oynamaktadır. Güven sosyal ve kurumsal hayatta ilişkilerimizin temelini oluşturur. Kişisel olarak sosyalleşmemizin ardındaki itici gücün ilişkiye girdiğimiz kişilere duyduğumuz güven olduğu açıktır. Burada güven, karşımızdaki bireyin, beklentilerimize uygun şekilde, bize zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınacağı güvencesini verir. Sözü edilen sosyalleşme süreci çalışma hayatımızda da önem taşır. Özellikle günümüzde, dikey hiyerarşik yapılardan yatay hiyerarşik yapılara geçişin yaşandığı, üst yönetimin denetim işlevinin kendi kendini yöneten çalışanlar ve gruplar lehine önemini kaybetmeye başladığı ve bilgi toplumu çerçevesinde bireyler ve örgütler arası işbirliği ve bilgi alışverişinin öneminin arttığı örgütsel yaşamda, sosyalleşmenin ve bunun yapı taşı olan güvenin önemi açıktır.

2. BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL GÜVEN

Örgütlerde güven, bireye güven ve örgüte güven olmak üzere iki boyutta ortaya çıkmaktadır (Tan ve Tan, 2000). Çalışanlar meslektaşlarına, yöneticilerine ve örgütlerine farklı düzeylerde güven duyabilmektedir. Birey düzeyinde oluşan kişilerarası güven ile örgüt düzeyinde oluşan güvenin toplamı ise örgütsel güveni ifade etmektedir.

Kişilerarası güven yatay ve dikey olmak üzere iki boyutta ele alınabilir. Benzer pozisyonlar arasında oluşan yatay güven, çalışma arkadaşlarının birbirlerine karşı açık ve dürüst olmaları, yardım etmeleri ve birbirlerinin çıkarlarına ilgi göstermelerine yönelik pozitif beklentileri ifade etmektedir. Bu güven türü, kişinin meslektaşlarının yeterliliğine, adil, itimat edilir ve dürüst davranışlar sergileyeceğine olan inancı olarak da tanımlanabilir (Ferres ve dig., 2004). Kişilerarası güvenin oluşabilmesi için etkin bir iletişim sürecine ihtiyaç bulunmaktadır. Söz konusu iletişim, kişinin karşıdaki kişiyle ilişki kurma veya geliştirme isteği veya ihtiyacı duyması ve buna karar vermesiyle başlar. Kişi kendini açarak karşıdaki kişiye kendi hakkında bilgi vermekte ve karşılığında aynı davranışı beklemektedir. Gelişen kişilerarası ilişki zamanla kişilerarası güvenin doğmasına yol açmaktadır.

Hiyerarşide üstlerle astlar arasındaki güven, başka bir deyişle eşit olmayan pozisyonlarda bulunan kişiler arasında gelişen güven, dikey güven kapsamında incelenmektedir. Üstlerin astlara duyduğu güveni belirleyen, astların işlerinde sorumluluğu paylaşma ve bağımsız bir şekilde işlerini yapabilme istek ve yeteneklerine olan inanç derecesidir. (Gilbert and Tang, 1998). Alt kademede çalışanlar açısından ise ast üst ilişkisi promosyonlar, maaş zamları, atamalar, çalışanların desteklenmesi gibi kaynakların dağıtımı noktasında önem taşımaktadır (Kramer, 1996). Çalışanlar bu kaynaklara ilişkin beklentilerinin karşılanması açısından üst yönetime güven duyma ihtiyacındadır. Dolayısıyla yöneticilere duyulan güveni belirleyen unsur kendilerinden beklenen destek ve bağlılık duygusu ve öngörülebilirlilikleri olarak tanımlanmıştır. Örgütlerde güven ilişkisini başlatma sorumluluğu yöneticiye aittir (Whitener ve diğ., 1998). Bu doğrultuda yöneticiden beklenen adil, kurallara uygun ve etik ilkelere dayalı davranışlar geliştirmeleri olarak sıralanabilir. (Hosmer, 1995).

Örgüte duyulan güven ile yöneticiye güven birbiriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilmekte ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır (Nyhan and Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Çalışan-yönetici etkileşimi bağlamında çalışan, tüm örgütü temsil ettiğine inandığı yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirme eğilimindedir (Tan ve Tan, 2000). Dolayısıyla çalışanlar, yönetici-çalışan etkileşimlerinin sonuçlarına bağlı olarak örgüte güvenme veya güvenmeme kararı vermektedir (Konovosky and Pugh, 1994). Bir başka görüşe göre ise örgüte güven kişilerden çok örgüte odaklıdır. (Neveu, 2004). Örgüt üyelerinin örgüte karşı barındırdığı güven eğilimi (Zaheer ve diğer., 1988) bir işgörenin örgütün kendi yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin kendisine zarar vermeyeceği inancı ile (Gambetta, 1988; Akt. Neveu, 2004) örgütün kendisine sağladığı desteğe ilişkin algılarını ifade etmektedir (Mishra ve Morrissey, 1990). Örgüte güven, küçük örgütlerde örgüt sahibinin kişiliğine, büyük örgütlerde ise merkezileşmiş yapı ve örgüt kültüründen kaynaklanan örgütün kimliğine dayalıdır (Noordenhaven, 1992).

3.BİLİŞSEL, DUYGUSAL VE DAVRANIŞSAL GÜVEN

McAllister (1985) güven kavramının oluşumunu bilişsel güven ve duygusal güven olarak ayrıştırmaktadır. Bilişsel güven karsı tarafın yeterliliğini, muhakeme yeteneğini, dürüstlük, yetkinlik ve sadakat gibi niteliklerini, iletişim becerilerini, güç ve ödüllendirme potansiyelini içerir. (Clark and Payne, 1997). Kişiler karsı tarafa güvenebilmek için teknik yetkinlik ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi gibi rasyonel nedenler aramaktadır. Dolayısıyla güvenilebilecek kişinin seçimi karsıdaki kişi ile ilgili gerçekçi bir temele dayanmaktadır (Kramer, 1999). Bu temel çoğu zaman bireylerin birbirleri ile ilgili geçmiş deneyimlerinden elde ettiği bilgiler ile oluşur. Kişilerin birbirlerine karsı adil davranmaları, yaptıkları isteki yetkinlikleri, ilişkilerinde tutarlı olmaları ve karşılıklılık ilkesine sadık kalmaları bilişsel sürece etki etmektedir.

Duygusal güven algılama ve deneyimlere dayalı beklentiler ile karsı tarafın uzmanlığı, amaçları, hareketleri, sözleri ve genel niteliklerine dayalı güvenilirliği hakkındaki inançları içerir. (Clark and Payne, 1997). Duygusal güvende, iki taraf arasındaki etkileşimin yoğun olduğu zamanlarda güven ilişkisi derinleşmekte ve ilgili taraflar ilişkilerine karşılıklı ve duygusal bir yatırım yapmaktadırlar. Bu güven türü, duygusal bağlılığa ve diğer tarafın iyiliğini düşünmeye dayanır. İlişkinin kendisine içsel bir değer verilmekte ve karsı tarafın da aynı şekilde hissettiği düşünülmektedir. Güvenin duygusal boyutunu ilgi, endişe, cömertlik, yardımseverlilik sergileme tutumları en iyi şekilde ifade etmektedir (McAllister, 1995). Ayrıca duygusal güven karsı tarafla veya kurumla özdeşleşmeye dönüşebilmektedir (Jones and George 1998: 536).

Bilişsel güven, duygusal güvene kıyasla daha yüzeysel bir güven türü olarak değerlendirilmektedir. (Holmes and Rempel, 1989; Akt. Mc Allister, 1995: 30.) Ancak kişilerarası duygusal güvenin oluşabilmesi için belli düzeyde bilişsel güvenin oluşması gerekmektedir. Öte yandan kişilerarası duygusal güven geliştikçe, her iki güven türünün de artması beklenir (McAllister, 1995). Morrow, Hansen ve Batista'ya (1999) göre bilişsel güven, bir birey, grup veya örgütün güvenilirliği ile ilgili yargıya varma

ile sonuçlanan, nesnel, rasyonel ve metodolojik süreçlerden oluşmaktadır. Duygusal güven ise, kişinin, bireyin veya örgütün algılanan güvenilirliğinin, o anki duygu, sezi ve ruh haline bağlı olarak geliştiği öznel süreçleri ifade etmektedir.

Karsı tarafın teknik yetkinliğini değerlendirmeye dayalı bilişsel güvenin daha hızlı bir biçimde geliştiği söylenebilir. Çünkü bilişsel güvende taraflar birbirlerine yönelik duygusal bir bağ geliştirmeden, birbirlerinin yeteneklerine ve bilgisine güvenmektedir. Diğer yandan taraflar karsı tarafın yetkinlik ve teknik yeteneklerini değerlendirmeksizin, aralarında gelişen yakınlık nedeniyle de birbirlerine güvenebilirler. Dolayısıyla bu ilişkilerin birlikte ya da birbirinden bağımsız olabildiği görülmektedir (Jeffries and Reed, 2000).

Davranışsal güven, güvenin davranışsal içeriğini ifade etmektedir. Güvenen kişi, güvenilen kişinin yetkin olduğu ve sorumluluk sahibi davranacağı beklentisiyle risk almaktadır. Güvenin davranışsal yönü, duygusal ve bilişsel yönlerle desteklenmektedir. Başka bir deyişle güvenin, duygusal ve bilişsel yönlerden beslenmedikçe davranışlara dönüşebilmesi zor olabilmektedir. (Seçer, 2009)

Literatürde örgütsel güven modellemelerinin genel olarak aynı boyutlara dayandığı görülmektedir. Bizim araştırmamız bu çalışmalardan Bromiley ve Commings (1996) tarafından geliştirilmiş modele dayanmaktadır. Yazarlar bu çalışmada güveni bir inanç olarak duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir kavram olarak ele almış ve Örgütsel Güven Envanteri isimli, bireylerarası, örgütsel ve örgütler arası güveni ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışma, güvenin işlem maliyetlerini azalttığı söylemine dayanmakta ve güvensizlik sonucu oluşabilecek denetim, izleme gibi işlem maliyetlerinin güvenin sağlandığı bir ortamda ortaya çıkmayacağı düşüncesini savunmaktadır. Bromiley ve Cummings'e göre, bireyler tam anlamıyla güvenilir olmamakla birlikte, tamamen hilekar da değildirler. Yazarlar ayrıca, bireyin ya da örgütün güvenirlilik derecesini tespit etmenin en azından tahmin edilebilir bir doğrulukla mümkün olduğunu belirtmektedir.

Bromiley ve Cummings (1996) güvenin gelişimini üç boyutta izlemektedir. Bu boyutlar:

- Açık ve zımmi olarak taahhütlerin yerine getirilmeye çalışılması
- Taahhütlere temel oluşturan istek ve davranışlarda samimi olunması
- Fırsat olsa bile çalışma arkadaşlarının istismar edilmemesidir.

Bromiley ve Cummings'e göre güvenin ilk boyutu öncelikle bireyin güvenilir olmasını ifade etmektedir. İkinci boyutta ise bireyin taahhütlerine temel oluşturan istek ve ihtiyaçlarında samimi olmaları gereğinin altı çizilmektedir. Son boyutta ise güvenin oluşturulabilmesi için bireyin grup normlarına ters düşecek hareket ve taleplerde bulunmaması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Yazarlara göre örgütlerde güven, sosyal içe-

rikli, öznel ve iyimser bir temele dayanmaktadır.

Söz konusu model, üç çeşit güvenin de aynı süreçler doğrultusunda ancak farklı yönelimlerle gerçekleştiğini kabul etmektedir. Örneğin bilişsel güven duygusal güvenden farklı nedenlere dayanarak ve rasyonel süreçlerle gelişebilir, ancak her iki gelişim de taahhütleri yerine getirme, dürüst olma ve fırsatçı davranışlarda bulunmama boyutları altında gerçekleşmektedir.

4.ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, eğitim kurumlarında eğitmenler arasındaki ilişkilerde güven kavramının niteliğini araştırmak, güven kavramının alt bileşenlerini belirlemek ve güvenin duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerinin bu bileşenler üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmaktır.

4.2 Araştırmada Kullanılan Ölçek

Bu çalışmada Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek geçerlilik testinde Bentler's comparative fit index üzerinden, 0,98 skor almıştır. Ayrıca yazarlar ölçekteki duygusal ve bilişsel düzeyde güveni ölçen unsurlar arasında yüksek korelasyon gerçekleştiğini belirtmiştir.

Çalışmada Bromiley ve Cummings (1996)'in örgütsel güven envanterinde bulunan biz kelimesi yerine ben kelimesi kullanılmış ve bir birimin diğer birimin çalışanlarına karşı düşüncelerini ölçmek yerine, bir çalışanın diğer çalışanlara karşı duyduğu güven ölçülmeye çalışılmıştır. Örgütsel güven envanterinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmış ve 1- Hiç katılmıyorum dan başlayarak 7- Tamamen Katılıyorum şeklinde bir kodlama geliştirilmiştir.

4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul da sayıları 140'ı bulan Anadolu Liselerinde görev yapan eğitmenler oluşturmaktadır. Örnekleme metodu olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Toplam 750 adet anket söz konusu okullara gönderilmiş, bu anketler içerisinden 269 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Cevaplandırma oranı yüzde 39 dur.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, "örneklerin alt gruplara ayrılması durumunda her kategorinin örnek büyüklüğünün en az 30 olması gerekir" yaklaşımı temel alınmıştır. Buna göre yapılan çalışmanın örnek büyüklüğünün en az 180 olması gereği ile karşılaşılmaktadır. Bunun nedeni araştırmada kullanılan örgütsel güven envanteri sorularının altı grubu ölçmeye yönelik olmasıdır.

Çalışmada kullanılan ölçek, güvenirlilik analizine tabi tutulmuş ve güvenirlilik kat sayısı 0,772 olarak tespit edilmiştir.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan yapısal eşitlik modeli (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz, 2004). Yapısal eşitlik modellemesi, içsel yapıların, dışsal yapılara nasıl bağlı olduğunu betimleyen bir ya da daha fazla doğrusal regresyon eşitliklerini içerir. Katsayıları, path katsayıları ya da regresyon tartıları olarak adlandırılır. (Cheng, 2001).

Model uygunluğunun değerlendirilmesinde birtakım uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar kullanılmaktadır. Bunlar benzerlik oranı ki-kare istatistiği, RMSE-A ortalama hata karekök yaklaşımı, GFI uyum iyiliği indeksidir. Ki kare oranının 5'ten küçük değer alması uyumun kabul edilebilir düzeyde olduğunu, RMSEA için ise 0,05'e eşit veya daha küçük değerin mükemmel bir uyuma, 0,08 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir bir uyuma, 0,10'dan daha büyük değerin de kötü uyuma karşılık gelmektedir. GFI ise 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. 0,95 ve üzeri mükemmel uyuma, 0,90 ve 0,94 arası değerler de kabul edilebilir uyuma karşılık gelir. (Cheng, 2001)

4.5 Araştırma Sonuçları

Bu çalışmada öncelikle güvenin taahhütleri yerine getirme boyutu YEM analizine tabi tutulmuştur. Taahhütleri yerine getirme boyutu bağımlı değişken, bilişsel, duygusal ve davranışsal güven ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu noktada modelin uygunluğunun değerlendirilmesine geçilmiş ve uyumun sağlanması açısından düşük korelasyon değerine sahip bir değişken olan Soru 24 (Ortak projelerimizde iş arkadaşlarımın çalışmalarının seyrini izlerim) çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Daha sonra kikare değeri 5'in altında, 2, 138 olarak tespit edilmiş, RMSEA değeri kabul edilebilir değer olan 0,08 'in altında 0,065 olarak bulunmuş ve GFI uyum indeksi 0,9 olarak kabul edilebilir sınır içinde çıkmıştır. Bu analizler sonucunda modelin uyumlu olduğu, başka bir deyişle, güvenin taahhütleri yerine getirme boyutunun bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerle açıklanabildiği görülmüştür. Analiz kapsamında daha sonra bağımsız değişkenlerin kendi aralarında anlamlı ilişkiler sergileyip sergilemediği sınanmıştır. Bu doğrultuda YEM kapsamında estimate modülünde covaryans değerlerine bakılmış ve taahhütleri yerine getirme boyutu için; bilişsel süreçlerde bir birimlik değişikliğin, duygusal süreçlerde 3 birimlik bir artış yarattığı, davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin duygusal süreçlerde 0,8 birimlik bir değişim yarattığı ve davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin bilişsel süreçlerde 0,6 birimlik bir değişim yarattığı belirlenmiştir.

Çalışmada daha sonra dürüst olma boyutu YEM analizine tabi tutulmuştur. Dürüst olma boyutu bağımlı değişken, bilişsel, duygusal ve davranışsal güven ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu noktada modelin uygunluğunun değerlendirilmesine geçilmiş ve uyumun sağlanması açısından düşük korelasyon değerine sahip bir değişken olan Soru 28 (İş arkadaşlarımı yeteneklerim konusunda yanıltırım), Soru 48 (İş arkadaşlarımla açık konuşurum) ve Soru 60 (İş arkadaşlarımla yaptığımız işleri ayrıntılarıyla belgelerim) çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Daha sonra kikare değeri 5'in altında, 2,076 olarak tespit edilmiş, RMSEA değeri kabul edilebilir değer olan 0,08 'in altında 0,063 olarak bulunmuş ve GFI uyum indeksi 0,9 olarak kabul edilebilir sınır içinde çıkmıştır. Bu analizler sonucunda modelin uyumlu olduğu, başka bir deyişle, güvenin dürüst olma boyutunun bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerle açıklanabildiği görülmüştür. Analiz kapsamında daha sonra bağımsız değişkenlerin kendi aralarında anlamlı ilişkiler sergileyip sergilemediği sınanmıştır. Bu doğrultuda YEM kapsamında estimate modülünde covaryans değerlerine bakılmış ve dürüst olma boyutu için; bilişsel süreçlerde bir birimlik değişikliğin, duygusal süreçlerde 5 birimlik bir artış yarattığı, davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin duygusal süreçlerde 1 birimlik bir değişim yarattığı ve davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin bilişsel süreçlerde 1 birimlik bir değişim yarattığı belirlenmiştir.

Çalışmada son olarak fırsatçı davranışlarda bulunmama boyutu YEM analizine tabi tutulmuştur. Fırsatçı davranışlarda bulunmama boyutu bağımlı değişken, bilişsel, duygusal ve davranışsal güven ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu noktada modelin uygunluğunun değerlendirilmesine geçilmiştir. Analizde kikare değeri 5'in altında, 3,715 olarak tespit edilmiş, RMSEA değeri kabul edilebilir değer olan 0,08 'in biraz üstünde 0,1 olarak bulunmuş ve GFI uyum indeksi 0,8 olarak kabul edilebilir sınırlara yakın değerlerde bulunmuştur. Bu analizler sonucunda modelin uyumlu olduğu, başka bir deyişle, güvenin fırsatçı davranışlarda bulunmama boyutunun bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerle açıklanabildiği görülmüştür. Analiz kapsamında daha sonra bağımsız değişkenlerin kendi aralarında anlamlı ilişkiler sergileyip sergilemediği sınanmıştır. Bu doğrultuda YEM kapsamında estimate modülünde covaryans değerlerine bakılmış ve dürüst olma boyutu için; bilişsel süreçlerde bir birimlik değişikliğin, duygusal süreçlerde 5 birimlik bir artış yarattığı, davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin duygusal süreçlerde 3 birimlik bir değişim yarattığı ve davranışsal süreçlerde bir birimlik bir değişimin bilişsel süreçlerde 3 birimlik bir değişim yarattığı belirlenmiştir.

Tablo 1. Model Uyum İyiliği İndeksi

	Ki-Kare	RMSE-A	GFI
Taahhütleri Yerine Getirme	2,138	0,065	0,9
Dürüst Olma	2,076	0,063	0,9
Fırsatçı Davranışlarda Bulunmama	3,715	0,1	0,8

5.SONUÇ

Çalışmada İstanbul'da bulunan Özel ve Devlet Anadolu Liselerinde görev yapan eğitmenler arasındaki güven ilişkisi araştırılmıştır. Söz konusu güven ilişkisi güvenin taahhütleri yerine getirme, dürüst olma ve fırsatçı davranışlarda bulunmama bileşenleri ve duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçler dikkate alınarak incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda öncelikle güvenin taahhütleri yerine getirme, dürüst olma ve fırsatçı davranışlarda bulunmama bileşenlerinden oluştuğu tespit edilmiş ve söz konusu bileşenlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerden etkilendiği teyit edilmiştir. Bu noktada sayılan eğitim kurumlarındaki eğitmenlerin birbirlerine güven duymaları için birbirlerine karşı taahhütlerini yerine getirecekleri, dürüst olacakları ve fırsatçı davranmayacaklarını düşünmeleri, inanmaları ve bu davranışları izlemeleri gerektiği söylenebilir. Çalışma sonuçları ayrıca güvenin her bir boyutunun duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerden etkilenmekte olduğunu, başka bir deyişle bu süreçlerde ortaya çıkan bir değişimin güvenin bileşenleri üzerinde de bir değişime neden olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sözü edilen kurumlarda çalışan eğitmenlerin birbirlerine duydukları güvenin arttırılmasında duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerin de dikkate alınması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışma yönetim yazınına, örgütsel güvenin bileşenlerinin ortaya çıkarılması ve bu unsurların hangi süreçlerden etkilendiğinin tespiti açısından katkıda bulunmuştur.

Araştırma, alan çalışmasının getirdiği bazı sınırlılıklar nedeniyle kısıtlar taşımaktadır. Bu sınırlılıklar nedeniyle tesadüfi olmayan örneklem metodlarından kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma örneğinin ana kütleyi temsil ettiği iddia edilmemektedir. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeğin Amerika Birleşik devletlerinde geliştirilmiş olması nedeniyle, bazı kültürel farklılıkların göz ardı edilerek ülkemizdeki eğitim kurumlarının güven profilinin tam olarak yansıtılamamış olması diğer bir kısıt olarak görülebilir.

Bu çalışma YEM aracılığıyla yapılan bir başlangıç çalışmasıdır. Bu kapsamda yapılan convergent validity ve construct validity analizlerine, discriminant validity analizinin eklenmesi ile daha geçerli sonuçlara ulaşılması mümkün olabilecektir. Son olarak çalışmanın kapsamının İstanbul ili ile sınırlı tutulmayıp, kültürel etkilerin de karşılaştırılması açısından ülke çapında bölgesel olarak uygulanması araştırma sonuçlarını zenginleştirecektir.

REFERANSLAR

1.Bromiley, P., Cummings L.L.. (1996), The Organizational Trust Inventory (OTI). Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler (Eds.), Trust in Organizations, Thousand Oaks, Sage, 302-319.

2.Cheng, E. W. L., (2001), "SEM Being More Effective Than Multiple Regression in Parsimonious Model Testing for Management Devolopment Research", Journal of Management Development, 20, 7, 650-667.

3.Clark M., Payne R. L. (1997), "The Nature And Structure Of Workers: Trust In Management", Journal of Organizational Behavior**,** May, 18, 3, ABI/INFORM Global, 205–210.

4.Ferres, N., Connell, J and Travalione A. (2005), "The Effect of Future Redeployment on Organizational Trust", Strategic Change, 14, 77–91.

5.Gambetta, D. (1988), "Can we trust trust?", Gambetta, D. (Eds), Trust: Making and Reaking Cooperative Relations, Oxford, Basil Blackwell, 213-37.

6.Gilbert, J. A., Tang, T. L. (1998), "An Examination of Organizational Trust Antecedents", Public Personnel Management, 27, 3, 321-338.

7.Holmes, J. G., Rempel, J.K.. (1989), "Trust in Close Relationships", Hendrick C. (Ed.), Close Relationships, Newbury Park: Sage, 187- 220.

8.Hosmer, L. T. (1995), "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics", Academy of Management Review, April, 20, 2, 379–403.

9.Jeffries, F.L., Reed R.. (2000), "Trust And Adaptation In Relational Contracting: Academy Of Management", The Academy Of Management Review, 25, 4, s. 873-882.

10.Jones, G.R., George, J. M.. (1998), "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", Academy of Management Review, 23, 3, 531–46.

11.Konovsky, M. A., Pugh, S. D. (1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange", Academy of Management Journal, 37, 3, 656-669.

12.Kramer, R.M., Tyler T.R. (1996), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, Thousand Oaks, CA:Sage.

13.Neveu, V. (2000), Organizational Trust: Definition and Measurement, www.agrh.org/english/neveu.uk.

14.Noorderhaven, N.G., (1992), Trust and Intel-Firm Relations, Paper For The 1992 EAEPE Conference, November, Paris.

15.Nyhan, R.C., Marlowe, Jr., Herbert A. (1997), "Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory", Evaluation Review, 21, 5, 614-36.

16.McAllister, D. J. (1995), "Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations", Academy of Management Journal, 3, 1, 24–59.

17.Mishra, J., Morrisey M.A. (1990), "Trust In Employee/Employer Relationships: A Survey Of West Michigan Managers", Public Personnel Management , Washington, Winter, 1, 4.

18.Morrow, J.L., Hansen M.H and Batista J.C. *(*1999), "Measurement Issues In Trust Research: Are We Measuring What We Think We're Measuring?" Proceedings Of The International Food And Agribusiness Management Association's World Food and Agribusiness Congress, Florence, Italy.

19.Seçer, Ş. (2009), "Profesyonel Mesleklere ve Profesyonel Bireylere Güven", Kamu-İş, 10, 4.

20.Tan, H. and Tan C.S. (2000), "Towards The Differentiation Of Trust In Supervisor And Trust In Organization", Genetic, Social And General Psychology Monographs, 126, 2, 241-260.

21.Whitener, E.M. Brodt S, Korsgaard M.A. (1998), "Managers As Initiator of Trust: An Exchange Relationship Framework For Understanding Managerial Behavior", Academy of Management Journal, 23, 3, 513-530.

22. Yılmaz, V. (2004), "Consumer Behaviour of Shopping Center Choice", Social Behavior and Personality, 32, 8, 783-790.

23.Zaheer, A., Mc Evily B. ve Perrone V. (1998), "Does Trust Matter? Exploring The Effects Of Interorganizational And Interpersonal Trust On Performance", Organization Science, 19, 141-159.

Ek. 1 Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarında kurum içi güven düzeyini belirlemektir. Çalışmanın hedefi kişi veya kurumları iyi veya kötü olarak değerlendirmek olmayıp, örgütsel güven açısından okulların hangi özelliklere sahip olduğunu tespit etmektir. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir.

Araştırma ölçegi iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu bölümde her yargıya iliksin gerçek düşüncenize uyan derecelendirme seçeneğini işaretlemeniz, okullarımızdaki örgütsel güven düzeyini belirlemeye ilişkin çalışmalara ışık tutabilecektir. Anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete isim yazmamanız önemle rica olunur.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Öğr. Gör. Dr. İdil TAMER

1. Cinsiyetiniz?
A) Kadın B) Erkek

2. Yaşınız?
A) 22 -30 B)31 – 40 C) 41 – 50 D) 51 - 60

3. Medeni durumunuz?
A) Evli B) Bekar

4. Çalıştığınız kadro?
A) Kadrolu öğretmen B) Sözleşmeli öğretmen C) Ücretli öğretmen

5. Öğretmenlik süreniz?
A) 0 – 5 Yıl B) 6- 10 Yıl C) 11 – 20 D) 20 - …

6. Bu okuldaki hizmet süreniz?
A) 0 – 5 Yıl B) 6- 10 Yıl C) 11 – 20 D) 20 - …

7. Daha önce görev yaptığınız kurum sayısı? ……

8. Branşınız? …….

Aşağıda listelenmiş olan yargılar arasından, her bir maddeye ilişkin olarak, düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım,
(4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum.

1	İş arkadaşlarımın bana karşı dürüst olduklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
2	İş arkadaşlarımın yeteneklerini dürüstçe sergilediklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
3	İş arkadaşlarımı, kurumda bir değişim yaşandığında, bu durumdan çıkar sağlayacakları için gözlemlerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
4	İş arkadaşlarımın kurumumuzdan çıkar sağladığını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
5	İş arkadaşlarımın beni istismar ettiklerini hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
6	İş arkadaşlarımın kuruma yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini kontrol ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
7	İş arkadaşlarımın bana karşı samimi olmadıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
8	İş arkadaşlarımın kişisel çıkar sağlamak üzere beni yanlış yönlendirdiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
9	İş arkadaşlarımın taahhütlerini yerine getirdiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
10	İş arkadaşlarımın birlikte verdiğimiz kararlara uyup uymadıklarını kontrol ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
11	İş arkadaşlarımın yetenekleri konusunda beni yanılttıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
12	İş arkadaşlarımı beni istismar etmelerini önlemek için yakından gözlerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
13	İş arkadaşlarımın kurumdaki belirsizliklerden çıkar sağladıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
14	İş arkadaşlarımın taahhütlerine uygun davrandıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
15	İş arkadaşlarımın dürüstlüklerine güvenebileceğimi hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
16	İş arkadaşlarımın beni istismar ettiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)

17	İş arkadaşlarımla ilişkilerimde tedbirli davranırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
18	İş arkadaşlarımın birlikte yürüttüğümüz projelerin başarısına katkıda bulunacaklarını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
19	İş arkadaşlarımın kişisel ve özel bilgileri kendi çıkarları doğrultusunda kullandıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
20	İş arkadaşlarımın kurumun değişen koşullarından çıkar sağladıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
21	İş arkadaşlarımın güvenilir olduklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
22	İş arkadaşlarımın verdikleri sözleri yerine getireceklerine güvenemeyeceğimi hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
23	İş arkadaşlarımı kontrol etmem.	(1) (2) (3) (4) (5)
24	Ortak projelerimizde iş arkadaşlarımın çalışmalarının seyrini izlerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
25	İş arkadaşlarımın ortak çalışmalarımızda adil davrandıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
26	İş arkadaşlarımın yetenekleri ile ilgili söylediklerini sorgularım.	(1) (2) (3) (4) (5)
27	İş arkadaşlarımın verdikleri bilgilerin yanıltıcı olup olmadığını sorgularım.	(1) (2) (3) (4) (5)
28	İş arkadaşlarımı yeteneklerim konusunda yanıltırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
29	İş arkadaşlarımın doğruyu söylediklerini hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
30	İş arkadaşlarımın söylediklerinin doğru olduğunu düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
31	İş arkadaşlarımın görevlerini yerine getirdiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
32	İş arkadaşlarımın inanılır olduklarını düşünüyorum	(1) (2) (3) (4) (5)

33	İş arkadaşlarımın verdikleri sözleri yerine getirdiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
34	İş arkadaşlarımla birlikte yürüttüğümüz projelerimizin başarısı konusunda endişeliyim.	(1) (2) (3) (4) (5)
35	İş arkadaşlarımın başka insanları basamak olarak kullanıp başarıya ulaştıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
36	İş arkadaşlarımın ortak projelerimizin ruhuna sadık kaldıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
37	İş arkadaşlarımın ortak projelerde detaylara yeterince önem verdiklerini düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
38	İş arkadaşlarımın benden üstün olmaya çalıştığını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
39	İş arkadaşlarımın problemlerimden çıkar sağlamaya çalıştığını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
40	İş arkadaşlarımın benimle ilişkilerinde dürüst olduklarını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
41	İş arkadaşlarımın zaaflarımdan çıkar sağladıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
42	İş arkadaşlarımın sözlerini tutacaklarını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
43	İş arkadaşlarımın beni istismar etmeyeceklerini hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
44	İş arkadaşlarımın çalışma planına uyma konusundaki isteksizlikleri beni rahatsız ediyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
45	İş arkadaşlarımın ortak projelerimizi yürütürken zayıf ve güçlü yönlerini açıkça ortaya koyduklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
46	İş arkadaşlarımın ilişkilerinde dürüst olduklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
47	İş arkadaşlarımın beni aldatmayacaklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
48	İş arkadaşlarımla açık konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5)

49	İş arkadaşlarımın açık olmayan bilgi ve kuralları kendi çıkarları doğrultusunda yorumladıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
50	İş arkadaşlarımın davranış ve kararlarına ilişkin olarak sundukları gerekçeleri sorgularım.	(1) (2) (3) (4) (5)
51	İş arkadaşlarımın işlerini zamanında yapıp yapmadıklarını gözlemlerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
52	İş arkadaşlarımın verdikleri sözlerden caymaya çalıştıklarını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
53	İş arkadaşlarımın kurumdaki yükümlülüklerine bağlı olduklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
54	İş arkadaşlarımın ortak beklentilerimizi müzakere ederken samimi olduklarını hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
55	İş arkadaşlarımın beni yüz üstü bıraktıklarını düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
56	İş arkadaşlarımın ortak hedeflerimize bağlılıkları konusunda endişeliyim.	(1) (2) (3) (4) (5)
57	İş arkadaşlarımla çalışırken beni istismar etmeyecekleri için şeffaf davranırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
58	İş arkadaşlarımla bilgi paylaşırken, kendi çıkarları için kullanmalarını önlemek amacıyla tedbirli davranırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
59	İş arkadaşlarımla bilgi paylaşırken, beni istismar etmeyecekleri için, açık davranırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
60	İş arkadaşlarımla yaptığımız işleri ayrıntılarıyla belgelerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
61	İstismar edilmemek için iş arkadaşlarımın hareketlerini gözlemlerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
62	İş arkadaşlarımın hassas ve savunmasız olanlardan istifade ettiklerini hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)