



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 48, Ekim 2020, s. 400-421

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.46350>

Engin KIYLIOĞLU

MEB, enginkiylioglu@gmail.com

Dr. Mustafa ÖZGENEL

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, mustafa.ozgenel@izu.edu.tr

OKULLARDAKİ İLETİŞİM ORTAMI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ¹

Özet

Bu çalışmada, okullardaki iletişim ortamı ile örgütsel güven arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 5558 öğretmen, örneklemini ise 396 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada formal iletişim, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven yüksek düzeyde iken, informal iletişim ve genel güven eğilimi orta düzeydedir. Okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven düzeyleri öğretmenlerin yaşlarına, cinsiyetlerine, kıdemlerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki formal iletişim algıları, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güven düzeyleri, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların formal ve informal iletişim yapısı ile genel güven eğilimi, yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven arasında farklı düzeylerde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okulların formal iletişim yapısı genel güven eğilimindeki toplam varyansının %5'ini, yöneticiye güven eğilimindeki toplam varyansının %58'ini, iş arkadaşlarına güven varyansının %30'unu yordamaktadır. Okulların informal iletişim yapısı genel güven eğilimini, yöneticiye ve iş arkadaşlarına güveni düşük düzeyde yordamaktadır.

¹ Bu çalışma, Engin KIYLIOĞLU'nun Dr. Mustafa Özgenel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Anahtar kelimeler: İletişim, Formal İletişim, İnfomal İletişim, Güven, Örgütsel Güven.

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL TRUST IN SCHOOLS

Abstract

In this study, the relationship between the communication environment in schools and organizational trust was investigated. The research was carried out according to the relational survey model. The population of the study is 5558 teachers and the sample is 396 teachers. In the study, formal communication, trust in managers and trust in colleagues are high, while informal communication and general trust tendency are at medium level. Communication environment and organizational trust of schools do not differ significantly according to the age, gender, seniority and educational status of teachers. However, teachers working in pre-schools have higher perceptions of formal communication in their schools and their level of trust in their managers and colleagues compared to teachers working in primary, secondary and high schools. It has been determined that there is a significant relationship at different levels between the formal and informal communication structure of the schools where teachers work, and the general trust tendency, and trust in the administrator and colleagues. The formal communication structure of the schools predicts 5% of the total variance in the general trust trend, 58% of the total variance in the trust trend towards the administrator, and 30% of the variance of trust in colleagues. The informal communication structure of the schools predicts the general trust tendency, and the trust in the administrator and colleagues at a low level.

Keywords: Communication, Formal Communication, Informal Communication, Trust, Organizational Trust.

GİRİŞ

İletişim, insanın doğumundan itibaren başlar. Bebek, acıktığını, altının ıslak olduğunu veya hasta olduğunu sesler çıkararak ya da ağlayarak anlatmaya çalışır. Büyüdükçe etrafını keşfetmeye başlar ve iletişim kurmanın yollarını öğrenir. Zaman geçtikçe konuşmayı, dinlemeyi öğrenerek duygu ve düşünce alışverişine başlar. İnsanlar arası duygu, düşünce alışverişine iletişim denir (Aytekin, 2018). İletişim, bireyler ve örgütler arasında bilgi, düşünce, veri ve duygu aktarımıdır. Bu aktarımın amacı ortak noktalarda buluşmak ve uzlaşmaktır (Şimşek ve Çelik, 2009). Bilgi, düşünce, tutum ve verilerin aktarılmasıyla, belirli bir insan topluluğu içinde benzeşme ve ortaklık sağlanır (Oktay, 2000). İletişim, bir düşüncenin diğer bir düşüncelyi etkileyebildiği ortamları ve bu ortamlardaki tüm süreçleri içerir (Yılmaz 2009). İnsanın biyolojik, psikolojik ve toplumsal varlığını üretebilmesinin ve geliştirebilmesinin zorunlu koşulu olan düşünsel ve ilişkisel faaliyetlerin toplamı iletişimidir (Erdoğan, 2014).

Turan'a (2014) göre iletişim, toplum içinde yaşayan insanların kendilerini ifade edebilmeleri, karşılıklı etkilenebilmeleri, uyum içinde yaşayabilmeleri için yaşayan ve yaşamda olmayanların edindikleri bilgilerden yararlanmasına yardım eden özel beceridir. İnsanları etkilemenin güçlü olması ve hedefine ulaşması, karşılıklı güven, anlayış ve iyi niyet göstermeye bağlıdır.

Karşılıklı güven ve anlayış gerçekleşmemişse sorunlar çoğalacak ve iletişimde istenilen etkililik gerçekleşmeyecektir. İletişimde bulunanlar arasında karşılıklı anlayış ve güven sağlandığında sorunlar çözülecek ve toplumsal uzlaşa sağlanmış olacaktır. Örgütler, varlıklarını amaçlı ilişkiler ve iletişimle sürdürürler. İletişim, örgütlerin oluşmasını, örgüt içinde duygu ve düşünce akışını düzenleyerek örgütün varlığını sürdürmesini sağlar. Örgüt içinde ilişkilerin gelişmesi, iş birliğinin sağlanması, iş görenlerin birbirini anlaması ve örgüt içinde güven ortamı oluşması etkili iletişimden geçer (Yılmaz, 2014). Örgütün başarılı veya başarısız olması, iş görenlerin anlama yeteneklerinin etkili olması iletişim ile ilgilidir (Gizir, 2007). İletişim ortak amaçlara ulaşmak için hayati önem taşır. İşgörenin, işveren, yönetici ve iş arkadaşları arasındaki ilişkiyi düzenler. Örgüt içinde çalışanların davranışları, performansı ve örgütün performansı üzerinde etkili olur (Smith ve Mounter, 2008). Goldhaber'e (1993) göre iletişim, örgütleri, örgütlerdeki ve örgütlerle ilişkide bulunan insanları birlikte tutan, birbirine bağlayan tutkaldır (Akt., Erdoğan, 2014).

Örgütsel iletişim, bir örgütte ast-üst veya aynı düzeyde görev yapan bireyler arasında bilgi, duygu, düşüncenin aktarılmasına yardımcı olan ve bireyler arasında anlaşmayı sağlayan bir köprüdür. Bir işyerinde çalışanlar, iletişim sürecini etkili şekilde yürütemediği durumda örgüt başarılı olamaz. Bir örgütte işlerin başarılı şekilde yürütülmesi, iletişim yollarının etkili şekilde kullanılmasına bağlıdır. İyi bir iletişim, güven ortamı ve karşılıklı anlayış gerektirir (Aytekin, 2018). Örgüt içinde iletişim problemleri, örgütün faaliyetlerini sürdürmesini zorlaştırır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanların koordine edilmesi, bilgi akışının sağlanması ve yapılan faaliyetlerin işlerlik kazanması, iletişim süreci ile mümkündür (Dündar ve Özel, 2012). Örgütsel iletişim, bir örgütün çeşitli bölüm ve personel arasındaki bilgi, duygu, anlayış, veri, algı, paylaşımının, her türlü araç gereç ile yazılı, sözlü veya sözsüz iletim sürecidir. Örgüt içi iletişimin işlevleri, bilgi sağlama, ikna etme ve etkileme, emredici ve öğretici iletişim kurma ve birleştirmedir (Gürgen 1997; Koçel 2011). Etkili bir iletişim örgütte güven duygusunu artırarak, güvenli ve huzurlu çalışma ortamları oluşturacaktır. Güven, çok yönlü iletişim sistemlerinde oluşturulur ve devam ettirilir. İletişim, örgüt içinde sadece veri akışını sağlamakla kalmaz, iş görenlerin örgütün değerli bir üyesi olduğunu hissettirir ve iş görenlerin örgütsel bağlılığını artırır. İş görenlerin iş doyumunu ve moralinin yüksek tutulmasını etkileyerek örgütün verimliliğini yükseltir (Yılmaz, 2007).

Örgüt içinde iletişim ile oluşturulan iletilerin kabul görmesi, anlaşılması ve iş görenler tarafından iletiye karşılık verilmesi için mesajın doğru iletilmesi önemlidir. Karşılıklı ilişkilerin kurulması, örgütte itaatle değil iletişimle sağlanır. Örgütte başarılı iletişim, yöneticinin sağlıklı iletişimi, güven ortamı ve karşılıklı anlayışla sağlanır (Aytekin, 2018). Güven yararlanıldıkça artma eğiliminde olan bir kaynaktır. Güven bireylerde farklı inanç seviyelerinde yer almaktadır. Güven duygusu yönetim faaliyetlerinde zaman zaman azalabilmektedir. Ancak örgütsel sistemin gerçek değerine karşı duyulan inanç kaybolmamaktadır. Güven, güçlü ve derin bir kaynak olarak yönetim faaliyetlerine kolaylık getirmektedir. Çalışanlar tarafından güven duyulan bir yönetimin, zorluklar ve sorunlarla karşı karşıya kalma olasılığı daha düşüktür. Güven, baskı ve rekabet olmadan iş birliğine olanak tanıyabilmektedir. Oldukça risk içeren durumlarda sorumluluk üstlenilmesine imkân vermektedir. Yeni oluşumlar ve ilişkiler kurmak için girişimde bulunmanın ve sosyal sermayenin temeli güvendir. Bütün bu özelliklerinden dolayı güvenin ilişkilere oturtulması oldukça önem taşımaktadır (Demircan, 2003).

Sağlıklı toplumların oluşturulmasının başında güven gelir. Bilgi toplumunda toplumsal yapı ve toplumsal kurumlar hızla değişmektedir. Örgütsel sistemlerin varlığını uyum içinde sürdürmesi için güvenin sağlanması temel bir gerekliliktir. Güven, kişiler arası ilişkilerde, özellikle de örgüt içinde yönetici ile çalışan ve çalışanların kendi arasındaki ilişkilerinde vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Örgütsel güvenin inşa edildiği örgütlerde, çalışanların ve paydaşların örgüte bağlılığı artar. Örgütsel başarıyı artırmanın ön koşullarından biri de örgütsel güvenin sağlanmasıdır (Aksoy, 2009). Güven duygusunun yüksek olduğu bir örgütte, çalışanların uyumlu ve iletişim gücünün yüksek olduğu, çatışmanın en az düzeye indiği, kişisel performansın yüksek olduğu ve verimli çalışma ortamı sağlandığı görülmektedir. Örgütlerin, başarılı, etkin ve katılımcı bir yönetim sağlayabilmesi için beklentileri yerine getirmesi önemlidir. Örgütlerde şeffaflık ve hesap verme kültürü yerleştirilmeli ve güven veren yönetim yapıları oluşturulmalıdır (Argun 2009). Yüksek güvenin sağlanabilmesi için güveni destekleyecek örgütsel ortam geliştirilmelidir (Argüden, 2000). Fukuyama'ya (1998) göre, güçlenen iletişimle birlikte olumlu anlamdaki bilgi zararlı bilgiyi kovacak, dürüst insanlar, sahtekâr olanlardan ayrılacak ve insanlar gönüllü olarak fayda içeren amaçlara yönelecektir.

Sosyal erdemlerin içindeki en önemli faktörlerden biri olan güven ile topluluk içindeki bireyler arasında koordinasyon, motivasyon, empati ve bilgi paylaşımı gibi unsurlar aktif hale gelir ve iş gücü performansı olumlu etkilenir. Örgütlerin en önemli sermayesi insan kaynağıdır. Örgütlerin var olma sebebi sayılan mal ve hizmetlerde kaliteyi yakalamak için, insan kaynağının etkili kullanılması gerekmektedir. İnsan kaynağını etkili kullanmak ve yaptıkları işte başarıyı yakalayabilmeleri için kendilerini memnun eden bir çalışma ortamı ve saygı duyup sevecekleri çalışma arkadaşları gerekmektedir (Töremen, 2002). Örgütlerin başarılı olması için ürün ve hizmetleri kullanan müşterilerinin, faaliyetlerde verimliliği sağlayan çalışanlarının ve etkileşimde olduğu paydaşlarının güvenini kazanması gerekir. Küreselleşen dünyada başarılı olabilmek için başka kaynakları harekete geçirmek, güven kazanmak ve sürekliliğini sağlamak önemli hale gelmektedir (Argüden, Ilgaz ve Erşahin, 2007). Ermut'a (2014) göre, güvenin tam olduğu örgütler başarılı, hareket kabiliyeti yüksek ve yaratıcı örgütler arasında yerlerini alır. Örgütsel güvenin tam olduğu örgütlerde üretkenlik, yaratıcılık, yenilikçilik, cesaret, farklı bakış açıları, iş birliği, esneklik, bağımlılık, sahiplenme ve sorumluluk alma, sevgi ve saygı davranışları görülecektir. Örgütsel güven arttıkça, korku, kaygı, şüphe, dedikodu ve gizli konuşmalar kendiliğinden yok olacaktır. Örgütsel güven, farkındalıkla yönetilmeli ve stratejik yönetim ilkesi olarak kabul edilmelidir.

Örgütsel değişim ve gelişimin sağlanabilmesi için, örgütsel güven düzeyinin yüksek olması gerekir. Belirsizliğin ve güvensizliğin yüksek olduğu ortamlarda yöneticilerin çalışanlarını değişime yönlendirmeleri zordur (Marshall, 2000). Çalışanlar için yüksek güvenli ortam, daha az şüpheli ve tehlikesiz görünecek, değişim ve dönüşüme uyum sağlamak daha kolay olacaktır (Savage, 1982). Güvensizlik ortamında yapılmak istenen yenilikleri insanlar, kendilerine tehdit olarak algılayabilirler ve değişime karşı direnç gösterebilirler. Güven ortamında insanlar kendilerini rahat hissedecek, duygu ve düşüncelerini açıklayabilecek ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için iş birliği içinde olabileceklerdir. Güven, çevredeki insanların olumlu beklentilerini içermektedir. Güven düzeyinin düşük olması, bu beklentilerin yetersiz düzeyde olduğunun göstergesidir (Yılmaz, 2006). Örgütlerin ayakta kalması, devamının sağlanması ve amaçlarına ulaşılmasında, örgütün güven düzeyi etkili olabilmektedir.

Okullar, girdisi ve çıktısı insan olan sosyal eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri ulusların yaşam sorunlarını çözmeye katkıda bulunan, bireyler arası ilişkileri geliştiren ve daha iyi yaşam koşulları sağlamaya yardımcı olan örgütlerdir (Başaran, 2006). Bir ulusun geleceğini şekillendiren, kültürünü oluşturan ve gelecek nesillere aktaran, doğrudan öğrencileri, dolaylı olarak toplumu etkileyen eğitim örgütlerinde güven, diğer örgütlerdeki güven duygusundan daha önemli bir yere sahip olması gerektiği düşünülmektedir (Tekin ve Yaşar, 2014). Okulların toplumdaki yeri ve sebebi ile diğer örgütleri etkilemesi kaçınılmazdır. Okullardaki örgütsel güven, örgütsel başarının sağlanmasında önemli rol oynayabilir. Güvenin olduğu okullarda öğretmen, veli, öğrenci ve diğer paydaşlara daha fazla sorumluluk ve yetki verilebilir. Okulun her kademesi, güven içinde verilen sorumlulukları yerine getirerek toplumsal değişimin parçası olabilirler.

Toplumun gelişmesi için öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bilgi, beceri, açık olma, güven ve saygısı çok önemlidir. Okul yönetimi, veli, öğretmen ve öğrencilerin güven içinde olduğu bir ortam sunmalıdır. Bunun için tarafların birbirine açık olmaları, sağlıklı iletişim ağları kurmaları ve topluluğun güven ortamında olması, yönetimin örgütsel güveni sağlaması ile oluşturulur (Bryk ve Schneider, 2003). Okulların etkililiğinin, öğrenci başarısının, okul liderliğinin ve örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesinde güven çok değerli bir faktördür (Arslan ve Uğurlu, 2015; Yılmaz 2009). Öğretmen, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştiren en önemli ve en etkili insandır. Örgüt içinde örgütüne, yönetici ve iş arkadaşlarına olumlu düşünceler besleyen öğretmen, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için yapılan çalışmaların en iyisini yapar (Özcan, 2014). Örgüt içinde etkili bir iletişim, örgüt içinde güven ikliminin oluşmasına olumlu katkı sağlayabilir.

Okul yönetiminin güvene dayalı bir ilişki kurması, çalışanların okul yönetimine ve okula güven duyması, okulda yapılacak çalışmaları olumlu yönde etkileyecektir. Okula duygusal açıdan bağlanan çalışanlar, okulun paydaşları ve etki alanı içindeki toplum, okulun gelişmesi, niteliğinin yükseltilmesi için yapılacak çalışmalara olumlu yaklaşacaklardır. Öğretmenler, genelde milli eğitimin, özelde okulun amaçlarını gerçekleştirecek kişilerdir. Öğretmenlerin örgüte güven duymaması eğitimin ve okulun amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyebilir. Örgüt olarak güvenilen okul, öğretmenlerin mesleğini iyi yapmalarını sağlayacağı gibi okulun paydaşlarının da desteğini almalarını sağlayacaktır (Tekin ve Yaşar, 2014).

İletişim, yaşamın ve canlı olma etkinliğinin bütünüdür, insanın içi ve çevresi arasında var olmak için ileti alma verme düzenidir. İletişim ve güven birbirinden ayrılmaz ikili gibidir. İletişim güvenin başlangıcı, güven ise iletişimin devamını sağlar. Güven, kişilerarası iletişimin kalitesini ve kapsamını çok fazla etkilemektedir. Okulların etkili olması ve amaçlarına ulaşması için stratejik planlamada iletişim bir boyut olarak ele alınmalıdır (Açıkalın ve Turan, 2011). Okul içinde güven tesis edilmesi, doğru iletişim kurallarının uygulanmasıyla sağlanabilir. Okullarda örgütsel güven sağlamada iletişimin, önemli ve etkili olduğu düşünülmektedir. Okul yönetiminde belirlenen hedefe ulaşmak için, doğru mesajın, doğru zamanda doğru kanala, doğru kişilere iletilmesinin koşullarının oluşturulması ile işgörenlerin amaca uygun çalışması sağlanabilir (Çolak, 2012). Güven, insanın en temel ihtiyaçlarından biridir. Yöneticisine ve iş arkadaşlarına güvenen çalışanların, iç güdülenmesi yüksek olur. Karşılıklı güven ve saygı oluşmayan okullarda iletişim kurmak zorlaşır, okulların başarısız, kalitesiz ve katlanılması zor yerler olmasına neden olur (Açıkalın ve Turan, 2011). Okullarda başarıyı yakalamak, kalite ve verimli uygulamaları gerçekleştirmek, öğretmenlerin örgüte karşı tutumlarına bağlıdır.

Öğretmenlerde olumlu tutumları geliştirmek, örgüt içindeki iletişimin etkisine bağlıdır. Okul içi ilişkilerde dürüstlük, açıklık ve şeffaflık, güven ortamının sağlanmasını ve sürdürülmesini sağlayacaktır (Bryk ve Schneider, 2002).

Alan yazın taramasında okullardaki iletişim ortamı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ulusal düzeyde sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir (Aksoy, 2009; Artuksu, 2009; Karadoğan, 2003; Parlak, 2018; Özdere, 2015; Sağbaş, 2013; Sevinç, 2013; Yılmaz, 2006; Zengin, 2011). Yapılan çalışmalardan çıkan sonuçlara göre; okulun iletişim ortamı veya yapısı ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütlerde iletişim ve güven, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Bu araştırma okullardaki iletişim ortamı ile güven arasındaki ilişkiyi inceleyerek alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Güven, okulun etkililiği için çok önemli bir faktör olarak kabul edildiğinde güvenin sağlanmasının temeli iletişimle başlar. Örgütsel güven sağlanan okullarda öğretmenlerin, nitelikli öğrenciler yetiştirmesine katkı sağlayacakları düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı okullardaki formal ve informal iletişim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Yapılan araştırmanın iletişim ve güven konusunda eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulamasına katkı sağlayacağı beklenmektedir. Bu amaçla;

1. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven, iş arkadaşlarına güven ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki iletişim yapısı ve örgütsel güven düzeyi ile cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ile örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki iletişim yapısı, örgütsel güveni anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Okullarda iletişim ortamı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden korelasyon türü ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir (Büyüköztürk vd. 2018). İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 5558 (N) öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmen sayıları Küçükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2015-2019 Stratejik Plan dosyasından alınmıştır. Örneklem alınacak öğretmen sayısı Raosoft (2019) internet sitesindeki örneklem hesaplama yoluyla tespit edilmiştir. Yapılan hesaplamada örneklem büyüklüğünün en az 360 olmasının araştırma için yeterli olduğu bulunmuş, çalışma kapsamında 396 öğretmene ulaşılmıştır. Bu çalışmada seçkisiz örneklem yöntemlerinden basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örneklem yöntemi, örneklem birimlerine eşit seçilme şansı vermek için seçilen örneklem

geriye kalanlar lehine değişmemesi adına havuza geri konularak yapılan örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd, 2018). Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem yılı, okuldaki görev süresi, eğitim durumu ve okul türü ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik özellikler	Frekans	Yüzde (%)	
Yaş	25 ve altı	33	8,3
	26-30 arası	69	17,4
	31-35 arası	71	17,9
	36-40 arası	82	20,7
	41 ve üzeri	141	35,6
Cinsiyet	Kadın	256	64,6
	Erkek	140	35,4
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	77	19,4
	6-10 yıl	73	18,4
	11-15 yıl	74	18,7
	16-20 yıl	80	20,2
	21 yıl ve üzeri	92	23,2
Şu anki Okuldaki Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	277	69,9
	6-10 yıl	81	20,5
	11 yıl ve üzeri	38	9,6
Eğitim Durumu	Lisans	326	82,3
	Lisans Üstü	70	17,7
Okul Türü	Anaokulu	32	8,1
	İlkokul	202	51,0
	Ortaokul	90	22,7
	Lise	72	18,2

Tablo 1’e göre örneklem grubunu oluşturan kadın öğretmenlerin, yaşları 41 yaş ve üzeri, kıdemi 21 yıl ve üzeri, okuldaki çalışma süresi 5 yıl ve altı olan, lisans mezunu ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sayıları diğer gruplara göre daha fazladır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama formu kullanılmıştır. Birinci bölümde araştırmanın amacı, yanıtların gizliliği ve akademik amaçlar için kullanılacağı açıklanarak, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem yılı, şu anki okulda çalışılan süre, eğitim durumu ve çalışılan okul türü bilgileri istenmiştir.

İkinci bölümde Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Kurum İçi İletişim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte Formal İletişim (3, 4, 5, 6 ve 7) ve İnfomal İletişim (1, 2, 8, 9, 10 ve 11) olmak üzere iki alt boyut ve 11 madde bulunmaktadır. 5’li Likert tipli ölçek (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2)

Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,85 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde Schuessler (1982) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 7 maddelik “Genel Güven Eğilimleri Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert olarak düzenlenen ölçek (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.81 olarak hesaplanmıştır. Yönetici Güven Ölçeği, Yılmaz (2007) tarafından geliştirilmiştir. 4 alt boyuttan (iletişim, tutarlılık, adalet, tarafsızlık) ve 15 maddeden oluşan ölçek 5’li Likert olarak (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak hesaplanmıştır. Son olarak Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Arkadaşlarına Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert olarak (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması

Hazırlanan veri toplama formu 2018-2019 eğitim öğretim yılında araştırmacı tarafından okullara gidilerek uygulanmıştır. Araştırmada veri toplamak için İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve İstanbul Valiliğinden gerekli izinler alınmıştır (59090411-20.E.6032396 sayılı ve 22/03/2019 tarihli yazılı izin).

Verilerin Analizi

Veriler üzerinde, hangi analizlerin yapılacağına karar vermek amacıyla dağılımın normalliği için basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	Basıklık		Çarpıklık	
				Değer	Sh $_{\bar{x}}$	Değer	Sh $_{\bar{x}}$
Formal	396	3.82	.71	-.511	.123	.233	.245
İnformal	396	3.26	.42	-.126	.123	.799	.245
Genel Güven Eğilimi	396	3.38	.72	-.146	.123	-.536	.245
Yöneticiye Güven	396	3.88	.70	-.521	.123	.442	.245
İş Arkadaşlarına Güven	396	3.89	.63	-.331	.123	.424	.245

Tablo 2’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin okul içi iletişim yapısı ölçeği alt boyutlarından, genel güven eğilimi ölçeği, yöneticiye güven ölçeği ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan normallik testi sonucuna göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal aralıklarda olduğu görülmektedir (-/+ 1,5). Tabachnick ve Fidell’ e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için Q-Q grafiği (Q-Q Plot) incelenmiştir. Grafikteki koordinat sisteminde gösterilen sıralanmış veriler ile standart normal dağılımın tablo değerleri doğrusal bir çizgi üzerinde yayılım gösterdiğinden verilerin normal dağılım

gösterdiğine karar verilmiştir. Bu ifadeden yola çıkarak dağılımın normal dağılım gösterdiği kabul edilerek, elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Buna göre:

1. Öğretmenlerinin okul içi iletişim yapısı ölçeği, genel güven eğilimi ölçeği, yöneticiye güven ölçeği ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden aldıkları puanların \bar{x} , ss ve $Sh_{\bar{x}}$ değerleri tespit edilmiştir.
2. Öğretmenlerinin okul içi iletişim yapısı ölçeği, genel güven eğilimi ölçeği, yöneticiye güven ölçeği ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden aldıkları puanların yaşa, mesleki kıdem yılına, şu anki okuldaki çalışma süresine ve çalışılan okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılık bulunduğu zaman hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunun tespiti için Scheffe testi kullanılmıştır (varyansları eşit olduğundan ve örneklemeleri eşit olmadığından). Öğretmenlerinin okul içi iletişim yapısı ölçeği, genel güven eğilimi ölçeği, yöneticiye güven ölçeği ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi kullanılmıştır.
3. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmıştır.
4. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısının örgütsel güvene etkisini belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır.
5. Ölçeklere ait ortalamaların değerlendirilmesinde “1.00-1.79= çok düşük, 1.80-2.59=düşük, 2.60-3.39= orta, 3.40-4.19= yüksek, 4.20-5.00= çok yüksek” kriteri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına ve Güven Ölçek Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	X	Ss
Formal	396	3.82	.71
İnformal	396	3.26	.42
Genel Güven Eğilimi	396	3.38	.72
Yöneticiye Güven	396	3.88	.70
İş Arkadaşlarına Güven	396	3.89	.63

Tablo 3’e göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulların formal iletişim yapısının “yüksek” ($\bar{x}=3.82$), informal iletişim yapısının “orta” ($\bar{x}=3.26$), genel güven eğiliminin “orta” ($\bar{x}=3.38$), yöneticiye güvenin “yüksek” ($\bar{x}=3.88$) ve iş arkadaşlarına güvenin “yüksek” ($\bar{x}=3.89$) düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	Sd	p
Formal	Kadın	256	3.81	.75	-.361	394	.719
	Erkek	140	3.84	.65			
İnformal	Kadın	256	3.27	.41	.410	394	.682
	Erkek	140	3.25	.43			
Genel Güven Eğilimi	Kadın	256	3.42	.72	1.299	394	.195
	Erkek	140	3.32	.71			
Yöneticiye Güven	Kadın	256	3.86	.73	-.662	394	.508
	Erkek	140	3.91	.66			
İş Arkadaşlarına Güven	Kadın	256	3.89	.64	.003	394	.998
	Erkek	140	3.89	.61			

Tablo 4'te görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda; öğretmenlerin okul içi iletişim yapısı ölçeği formal alt boyutundan [$t_{(394)} = -.361$; $p > .05$], informal alt boyutundan [$t_{(394)} = .410$; $p > .05$], genel güven eğilimi ölçeğinden [$t_{(394)} = 1.299$; $p > .05$]; yöneticiye güven ölçeğinden [$t_{(394)} = -.662$; $p > .05$] ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden [$t_{(394)} = .003$; $p > .05$] alınan puanların cinsiyete göre bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven algılarının cinsiyetlerine farklılık göstermediği söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Grup	N	X	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Formal	25 ve altı	33	3.87	.66	G.Arası	.14	4	.04	.069	.991
	26-30 arası	69	3.80	.70	G.İçi	199.75	391	.51		
	31-35 arası	71	3.82	.66	Toplam	199.89	395			
	36-40 arası	82	3.80	.78						
	41 ve üzeri	141	3.83	.72						
İnformal	25 ve altı	33	3.30	.47	G.Arası	1.37	4	.34	1.953	.101
	26-30 arası	69	3.34	.46	G.İçi	68.40	391	.18		
	31-35 arası	71	3.32	.39	Toplam	69.76	395			
	36-40 arası	82	3.22	.38						
	41 ve üzeri	141	3.20	.42						
Genel Güven Eğilimi	25 ve altı	33	3.41	.75	G.Arası	1.62	4	.41	.789	.533
	26-30 arası	69	3.51	.67	G.İçi	200.88	391	.51		
	31-35 arası	71	3.36	.75	Toplam	202.50	395			
	36-40 arası	82	3.39	.68						
	41 ve üzeri	141	3.33	.73						

Yöneticiye Güven	25 ve altı	33	3.96	.73	G.Arası	.27	4	.07		
	26-30 arası	69	3.89	.73	G.İçi	195.11	391	.50		
	31-35 arası	71	3.89	.66	Toplam	195.37	395		.134	.970
	36-40 arası	82	3.87	.68						
	41 ve üzeri	141	3.86	.73						
İş Arkadaşları na Güven	25 ve altı	33	4.07	.53	G.Arası	1.69	4	.42		
	26-30 arası	69	3.91	.66	G.İçi	155.94	391	.40		
	31-35 arası	71	3.85	.59	Toplam	157.63	395		1.057	.378
	36-40 arası	82	3.92	.65						
	41 ve üzeri	141	3.84	.65						

Tablo 5’de görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutunda [$F_{(4-391)} = .069$; $p > .05$], informal alt boyutunda [$F_{(4-391)} = 1.953$; $p > .05$]; genel güven eğilimi ölçeğinde [$F_{(4-391)} = .789$; $p > .05$]; yöneticiye güven ölçeğinden [$F_{(4-391)} = .134$; $p > .05$]; iş arkadaşlarına güven ölçeğinde [$F_{(4-391)} = 1.057$; $p > .05$] gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bulgulardan hareketle öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven algılarının yaşlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Grup	N	X	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Formal	5 yıl ve altı	77	3.75	.68	G.Arası	1.54	4	.39		
	6-10 yıl	73	3.89	.68	G.İçi	198.35	391	.51		
	11-15 yıl	74	3.81	.69	Toplam	199.89	395		.759	.552
	16-20 yıl	80	3.75	.86						
	21 yıl ve üstü	92	3.89	.64						
İnformal	5 yıl ve altı	77	3.27	.46	G.Arası	.84	4	.21		
	6-10 yıl	73	3.33	.48	G.İçi	68.92	391	.18		
	11-15 yıl	74	3.27	.36	Toplam	69.76	395		1.197	.312
	16-20 yıl	80	3.25	.39						
	21 yıl ve üstü	92	3.19	.41						
Genel Güven Eğilim	5 yıl ve altı	77	3.53	.66	G.Arası	3.97	4	.99		
	6-10 yıl	73	3.45	.72	G.İçi	198.53	391	.51		
	11-15 yıl	74	3.26	.75	Toplam	202.50	395		1.956	.100
	16-20 yıl	80	3.40	.73						
	21 yıl ve üstü	92	3.29	.70						
Yöneticiye Güven	5 yıl ve altı	77	3.80	.71	G.Arası	1.63	4	.41		
	6-10 yıl	73	3.98	.69	G.İçi	193.75	391	.50		
	11-15 yıl	74	3.91	.67	Toplam	195.37	395		.821	.512
	16-20 yıl	80	3.82	.80						

	21 yıl ve üstü	92	3.89	.65					
	5 yıl ve altı	77	3.91	.58	G.Arası	1.10	4	.28	
İş	6-10 yıl	73	3.92	.64	G.İçi	156.52	391	.40	
Arkadaşları	11-15 yıl	74	3.90	.65	Toplam	157.62	395	.688	.601
na Güven	16-20 yıl	80	3.78	.69					
	21 yıl ve üstü	92	3.91	.60					

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutunda [$F_{(4-391)} = .759$; $p > .05$], informal alt boyutunda [$F_{(4-391)} = 1.197$; $p > .05$]; genel güven eğilimi ölçeğinde [$F_{(4-391)} = 1.956$; $p > .05$]; yöneticiye güven ölçeğinden [$F_{(4-391)} = .821$; $p > .05$]; iş arkadaşlarına güven ölçeğinde [$F_{(4-391)} = .688$; $p > .05$] gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bulgulardan hareketle öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında şu anki bulunduğu okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Bulunduğu Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Grup	N	X	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Formal	5 yıl ve altı	277	3.82	.71	G.Arası	.21	2	.11		
	6-10 yıl	81	3.79	.74	G.İçi	199.68	393	.51	.206	.814
	11-15 yıl	38	3.87	.67	Toplam	199.89	395			
İnformal	5 yıl ve altı	277	3.27	.43	G.Arası	.30	2	.15		
	6-10 yıl	81	3.22	.41	G.İçi	69.46	393	.18	.854	.427
	11-15 yıl	38	3.32	.40	Toplam	69.76	395			
Genel Güven Eğilim	5 yıl ve altı	277	3.39	.73	G.Arası	.55	2	.27		
	6-10 yıl	81	3.42	.70	G.İçi	201.95	393	.51	.530	.589
	11-15 yıl	38	3.28	.68	Toplam	202.50	395			
Yöneticiye Güven	5 yıl ve altı	277	3.90	.71	G.Arası	.56	2	.28		
	6-10 yıl	81	3.88	.73	G.İçi	194.81	393	.50	.566	.568
	11-15 yıl	38	3.77	.63	Toplam	195.37	395			
İş Arkadaşlarına Güven	5 yıl ve altı	277	3.90	.63	G.Arası	.80	2	.40		
	6-10 yıl	81	3.95	.67	G.İçi	156.82	393	.40	1.003	.368
	11-15 yıl	38	3.89	.56	Toplam	157.62	395			

Tablo 7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının bulunduğu okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutunda [$F_{(2-393)} = .206$; $p > .05$], informal alt boyutunda [$F_{(2-393)} = .854$;

$p > .05$]; genel güven eğilimi ölçeğinde [$F_{(2-393)} = .530$; $p > .05$]; yöneticiye güven ölçeğinden [$F_{(2-393)} = .566$; $p > .05$]; iş arkadaşlarına güven ölçeğinde [$F_{(2-393)} = 1.003$; $p > .05$] gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bulgulardan hareketle öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven algılarının öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışılan süreye göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	Ss	t	Sd	P
	Önlisans-lisans	326	3.82	.70	-.189	394	.850
	Lisans Üstü	70	3.83	.77			
İnformal	Önlisans-lisans	326	3.25	.41	-.605	394	.546
	Lisans Üstü	70	3.29	.48			
Genel Güven Eğilimi	Önlisans-lisans	326	3.39	.70	.537	394	.592
	Lisans Üstü	70	3.34	.80			
Yöneticiye Güven	Önlisans-lisans	326	3.86	.71	-1.379	394	.169
	Lisans Üstü	70	3.99	.69			
İş Arkadaşlarına Güven	Önlisans-lisans	326	3.90	.62	.028	394	.514
	Lisans Üstü	70	3.84	.71			

Tablo 8’de görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucunda; öğretmenlerin okul içi iletişim yapısı ölçeği formal alt boyutundan [$t_{(394)} = -.189$; $p > .05$], informal alt boyutundan [$t_{(394)} = -.605$; $p > .05$], genel güven eğilimi ölçeğinden [$t_{(394)} = .537$; $p > .05$]; yöneticiye güven ölçeğinden [$t_{(394)} = -.1379$; $p > .05$] ve iş arkadaşlarına güven ölçeğinden [$t_{(394)} = .689$; $p > .05$] alınan puanların eğitim durumuna göre bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları arasında okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı, Genel Güven Eğilimi, Yöneticiye Güven, İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri ile Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Grup	N	X	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Formal	Anaokulu	32	4.34	.63	G.Arası	13.37	3	4.46	9.364	.000	1-2, 1-3, 1-4
	İlkokul	202	3.79	.69	G.İçi	186.52	392	.48			
	Ortaokul	90	3.62	.67	Toplam	199.89	395				
	Lise	72	3.93	.73							
İnformal	Anaokulu	32	3.40	.36	G.Arası	.66	3	.22	1.244	.294	
	İlkokul	202	3.24	.43	G.İçi	69.10	392	.18			
	Ortaokul	90	3.25	.45	Toplam	69.76	395				
	Lise	72	3.26	.38							
Genel Güven Eğilim	Anaokulu	32	3.17	.76	G.Arası	2.16	3	.72	1.411	.239	
	İlkokul	202	3.38	.70	G.İçi	200.34	392	.51			
	Ortaokul	90	3.47	.75	Toplam	202.50	395				
	Lise	72	3.40	.72							
Yöneticiye Güven	Anaokulu	32	4.53	.56	G.Arası	19.24	3	6.41	14.271	.000	1-2, 1-3, 1-4; 2-3
	İlkokul	202	3.90	.63	G.İçi	176.14	392	.45			
	Ortaokul	90	3.63	.74	Toplam	195.37	395				
	Lise	72	3.87	.72							
İş Arkadaşlarına Güven	Anaokulu	32	4.39	.56	G.Arası	8.82	3	2.94	7.740	.000	1-2, 1-3, 1-4
	İlkokul	202	3.85	.63	G.İçi	148.81	392	.38			
	Ortaokul	90	3.84	.58	Toplam	157.62	395				
	Lise	72	3.89	.64							

Tablo 9’da görüldüğü üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı, genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven ölçekleri puan ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul içi iletişim ölçeği informal alt boyutunda [$F_{(4-391)}=1.244$; $p>.05$]; genel güven eğilimi ölçeğinde [$F_{(4-391)}=1.411$; $p>.05$ arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna karşın okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutunda [$F_{(4-391)}=9.364$; $p>.05$]; yöneticiye güven ölçeğinde [$F_{(4-391)}=14.271$; $p<.05$]; iş arkadaşlarına güven ölçeğinde [$F_{(4-391)}=7.740$; $p<.05$] gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmış ve sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Formal İletişim, Yöneticiye Güven ve İş Arkadaşlarına Güven Ölçekleri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Çoklu Karşılaştırma Scheffe Testi Sonuçları

Alt boyut	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$X_i - X_j$	Sh_x	P
Formal	Anaokulu	İlkokul	.56	.13	.001
		Ortaokul	.72	.14	.000
		Lise	.42	.15	.046
Yöneticiye Güven	Anaokulu	İlkokul	.64	.13	.000
		Ortaokul	.90	.14	.000
		Lise	.66	.14	.000
İş Arkadaşlarına Güven	Anaokulu	İlkokul	.27	.08	.022
		Ortaokul	.54	.12	.000
		Lise	.54	.12	.000
		Lise	.55	.13	.001

Tablo 10'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutu, yöneticiye güven ölçeği, iş arkadaşlarına güven ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkın okul türü değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post hoc Scheffe sonucunda; okul içi iletişim ölçeği formal alt boyutunda farkın anaokulu ile ilkökul, ortaokul, lise arasında anaokulu lehine gerçekleştiği görülmektedir ($p < .05$). Bu fark anaokullarında ilkökul, ortaokul ve liseye göre daha fazla formal iletişimin olduğu yönündedir. Yöneticiye güven ölçeğinde farkın anaokulu ile ilkökul, ortaokul, lise arasında anaokulu lehine, ilkökul ve ortaokul arasında ilkökul lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu fark anaokullarında görev yapan öğretmenlerin ilkökul, ortaokul, lisede görev yapan öğretmenlere göre, ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre yöneticilerine daha fazla güven duydukları yönündedir. İş arkadaşlarına güven ölçeğinde farkın anaokulu ile ilkökul, ortaokul, lise arasında anaokulu lehine olduğu görülmektedir. Bu fark anaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş arkadaşlarına ilkökul, ortaokul, lisede görev yapan öğretmenlere göre daha fazla güven duydukları yönündedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki İletişim Yapısı ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar		Formal	İnformal
Genel Güven Eğilimi	r	.217**	.126
	p	.000	.012
Yöneticiye Güven	r	.759**	.214**
	p	.000	.000
İş Arkadaşlarına Güven	r	.551**	.195**
	p	.000	.000

Tablo 11' de görüldüğü üzere, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan

Pearson korelasyon analizi sonucunda; öğretmenlerin görev yaptıkları okulların formal iletişim yapısı ile genel güven eğilimi arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.217$; $p<.05$), formal iletişim yapısı ile yöneticiye güven arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde ($r=.759$; $p<.05$), formal iletişim yapısı ile iş arkadaşlarına güven arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.551$; $p<.05$) anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların informal iletişim yapısı ile genel güven arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.126$; $p<.05$); informal iletişim yapısı ile yöneticiye güven arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.214$; $p<.05$), informal iletişim yapısı ile iş arkadaşlarına güven arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.195$; $p<.05$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı örgütsel güveni yordamakta mıdır?” şeklindedir. Formal iletişim yapısının örgütsel güveni yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Formal İletişim Yapısının Örgütsel Güveni Yordayıp Yordamadığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Formal	Genel Güven	.22	.05	-.217	-4.41	.000	.217	.047	10.42	.000
	Yöneticiye Güven	.75	.03	.759	23.11	.000	.759	.575	534.05	.000
	İş Arkadaşlarına Güven	.49	.04	.551	13.09	.000	.551	.303	171.38	.000

Tablo 12’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların formal iletişim yapısının örgütsel güveni ne kadar etkilediğini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; formal iletişimin genel güven eğilimi düzeyini ($R^2=.05$; $p<.05$) negatif yönde; yöneticiye güven düzeyini ($R^2=.58$; $p<.05$); iş arkadaşlarına güven düzeyini ($R^2=.30$; $p<.05$) ise pozitif yönde anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Formal iletişim öğretmenlerin genel güven eğilimi düzeyindeki toplam varyansın %05’ini, yöneticiye güven düzeyindeki toplam varyansın %58’ini, iş arkadaşlarına güven düzeyindeki varyansın %30’unu açıklamaktadır.

İnformal iletişim yapısının örgütsel güveni yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. İnfomal İletişim Yapısının Örgütsel Güveni Yordayıp Yordamadığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
İnformal	Genel Güven	.21	.09	.126	9.60	.000	.126	.016	6.330	.012
	Yöneticiye Güven	.36	.08	.214	10.03	.000	.214	.046	18.863	.000
	İş Arkadaşlarına Güven	.29	.07	.195	12.01	.000	.195	.038	15.540	.000

Tablo 13’te görüldüğü üzere, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların informal iletişim yapısının örgütsel güveni ne kadar etkilediğini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; informal iletişim genel güven eğilimi, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven düzeylerini yordaması anlamlı görülse de yordama düzeyi çok düşük olduğundan,

informal iletişimin genel güven eğilimini, yöneticiye güveni ve iş arkadaşlarına güveni yordamamaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın birinci alt problemi olan “*Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?*” sorusuna öğretmenlerin verdiği cevaplara göre formal iletişimin sıklıkla, informal iletişimi kısmen düzeyinde algılandığı yapılan testlerden anlaşılmaktadır. Okulların genel güven eğilimlerinin düşük olduğu ancak yönetici ve iş arkadaşlarına çok güvendikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenler iş arkadaşlarına yöneticilerinden biraz daha fazla güvenmektedirler.

Özdere'nin (2015) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel güven, yöneticiye güven ve iletişim boyutlarında, yaş, cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Yazıcıoğlu'nun (2015) yüksek lisans tezinde, öğretmenler ile yöneticiler arasında ve öğretmenlerin kendi arasındaki iletişim düzeyleri yüksek çıkmıştır. Parlak (2018) yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin iletişim becerilerini orta düzeyde bulmuştur.

Artuksı'nın (2009) yaptığı öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri araştırmasında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini orta derecede bulmuş ancak cinsiyetin güven düzeyinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Artuksı (2009) çalışmada erkeklerin güven düzeyini, kadınların güven düzeyinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sevinç'in (2013) yapmış olduğu çalışmada yapılan araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyi orta, iletişim ortamı ve örgütsel güvenleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Yılmaz (2007), kamu kurumu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, informal iletişim kanallarının sıklıkla kullanıldığı örgütlerde, yönetici çalışan arasında ikili ilişkiler gelişerek adam kayırmacılığına yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Adam kayırmacılığı olan örgütlerde güven düzeyinin düştüğü bulgusu tespit edilmiştir.

Okulların diğer resmî örgütlerden farklı bir iletişim yapısı vardır. Resmi yapı diğer örgütlerden daha esnek (Bilgiç, 2011). Öğretmenler sıklıkla yönetici, iş arkadaşı, öğrenci ve veli ile informal iletişimi kullandığı gözlemlenebilir. Ancak çalışmada formal iletişim oranı daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin yöneticiye ve iş arkadaşlarına güveni çok çıkmıştır. Bu olumlu bir durum olsa da eğitim örgütlerinde güven düzeyinin yüksek olması, eğitim başarısını yükseltebilir. Güven düzeyinin derecesini belirlemek, okul yöneticileri ve öğretmenlerin elindedir. Öğretmenlerin örgütlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güven algıları, okul ortamında kullanılan formal ve informal iletişime göre şekillendiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi “*Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı ve örgütsel güven algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, okuldaki çalışma sürelerine, eğitim durumlarına ve okul türlerine göre anlamlı bir şekilde fark var mıdır?*” şeklindeki soruda, cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak Sevinç (2013) yaptığı çalışmada, erkeklerin yöneticiye güven ve iletişim ortamı algılarının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öztürk'te (2010) yaptığı çalışmada, Sevinç'in (2013) bulgularına benzer olarak cinsiyetin güven düzeyinde etkisi olduğunu bulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre yaş, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve eğitim durumu demografik değişkenlere göre anlamlı fark görülmemiştir. Doğan (2017), Öztürk (2010) ve Sevinç (2013) yaptıkları çalışmalarda da yaş, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve eğitim

durumu demografik değişkenlere göre anlamlı fark bulamamışlardır. Koşar ve Yalçınkaya (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinde cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve okuldaki çalışma süresine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmada okul türü değişkeninde formal iletişim alt boyutunda anaokullarının ilköğretim, ortaokul ve lise arasında anaokulları lehine anlamlı farklılaşma vardır. Bu fark formal iletişimin çok kullanılmasıyla kaynaklanabilir. Yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven alt boyutunda anaokulu öğretmenleri, ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre yöneticilerine daha fazla güvenmektedirler. İlkokul öğretmenleri de ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla yöneticisine güvenmektedir. Bilgiç' in (2011) yapmış olduğu çalışmada, benzer sonuç bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenleri, yöneticisine ve iş arkadaşlarına çoğunlukla düzeyinde güvendiğini bulmuştur. Parlak (2018), yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin informal iletişimi tercih ettikleri, informal iletişimi baskı aracı olarak kullanıp öğretmenlere katı ve soğuk davrandıklarını tespit etmiştir. Doğan (2017)'de yapmış olduğu çalışmada öğretmenler arasında informal iletişimi her zaman kullanıldığı tespitini yaparak Parlak'ın (2018) sonucunu bir kademe yükseltmiştir. Doğan (2017), informal iletişimin daha çok yönetsel işleyişin bozulduğu süreçlerde yapıldığını tespit etmiştir. Sevinç (2013) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kendi örgütlerine olan güven düzeyi ile okul yöneticilerin iletişim yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma yapılan okullarda, formal iletişimin, informal iletişimden fazla kullanılmasının nedeni olarak, formal iletişime güven ve okulların yönetsel sorunlarının olmaması söylenebilir. Informal iletişim, formal iletişimin sağlıklı yapılmadığı durumlarda veya yönetimle öğretmenler arasında sorunlar oluştuğunda ortaya çıkabileceğidir. Bu durumda formal iletişim güven, informal iletişim güven eksikliği oluşturabilir.

Üçüncü alt amaç olan” *Öğretmenlerin görev yaptığı okulların iletişim yapısı ile örgütsel güven arasında ilişki var mıdır?*” sorusunun sonucu olarak formal iletişim boyutu ve genel güven eğilimi arasında negatif yönde, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İletişim yapısının informal boyutu ile genel güven eğilimi, yöneticiye güven arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı, iş arkadaşlarına güven de ise düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul ortamında öğretmenler için formal iletişim arttıkça, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven düzeyi artmaktadır. Bu durum, okullarda güven sağlamak için formal iletişimi kullanmanın önemli olduğu yorumlanabilir. Yöneticiye güvenin formal iletişimle yükselmesi, doğru ve güvenilir bilgilerin formal yollarla aktarıldığı söylenebilir. Ancak formal iletişim arttıkça genel güven düzeyi düşmektedir. Bunun nedeni, öğretmenlerin örgüt dışı güven algılarının, örgütsel güven üzerinde etkisinin olabileceğidir. Artuksu (2009) ilköğretim okullarında yapmış olduğu çalışmada formal iletişim arttıkça genel güven düzeyinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Okul içi formal iletişim nedeni ile yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven duyan öğretmenler okullarına güven duymayabilir.

Yılmaz (2007) yapmış olduğu çalışmada, yöneticiye güven ile formal iletişim arasında güçlüye yakın, informal iletişim ile yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Ayrıca Yılmaz (2007), genel güven eğilimi ile yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven arasında ilişki bulamamıştır.

Parlak (2018) yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Yöneticilerin iletişim becerileri arttıkça öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin arttığını, iletişim becerileri azaldığında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Artuksu (2009), yapmış olduğu araştırmada örgüt içinde sağlıklı iletişim ortamının olması, öğretmenlerin örgüte güveni çok düzeyinde geliştirdiklerini bulmuştur. Ayrıca iletişim ortamı ve yöneticiye güven düzeyinde, yöneticiye güveni yüksek bulmuş ama yöneticinin öğretmenler ile yeterince iletişim kurmadığı sonucuna da ulaşmıştır. Sevinç'in (2013) yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerinin artması, öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin artmasında etkili olduğu görülmüştür.

Araştırmanın dördüncü alt problemi, *Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iletişim yapısı örgütsel güveni yordamakta mıdır?* şeklindedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda formal iletişim genel güven eğilimini negatif yönde, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güveni pozitif yönde anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Formal iletişim genel güven düzeyinin %5'ini, yöneticiye güven düzeyini %58'ini ve iş arkadaşlarına güven düzeyinin %30'unu yordamaktadır. Öğretmenlerin görev yaptığı okullardaki informal iletişim yapısı örgütsel güveni, yöneticiye güveni ve iş arkadaşlarına güveni çok düşük düzeyde yordamaktadır.

Sevinç (2013) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iletişim yeterliklerinin yüksek algılanması, öğretmenlerin örgütlerine olan güven düzeyine olumlu etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Parlak (2018) yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin %49'unu yordadığını bulmuştur.

Özan ve Özdemir'in (2013) yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin okullarında güven sağlaması için görev ve sorumlulukları yerine getirmelerinin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul ortamında güven sağlamada iletişim hatalarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Okul ortamında güven sağlanması için çift yönlü etkili iletişim sağlanması motivasyonu artıracığı görüşü ortaya çıkmıştır. Yılmaz'ın (2007) yaptığı araştırmada yöneticiye güven basamağında yöneticinin tutarlı olması durumunda, formal iletişimin %72 oranında yordadığını bulmuştur. Ancak devam eden regresyon analizinde iletişimde güvenin etkili olmadığı, güven unsurunda yöneticinin adil ve dürüst olması durumunda %62 etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Formal ve informal iletişimin yöneticiye güven boyutunda, formal iletişimin anlamlı tek boyut olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş arkadaşlarına güvende formal iletişimi %1'ni açıklarken, informal iletişimin %21'ni açıkladığı sonucunu elde etmiştir. Genel güven eğilimi, araştırmada anlamsız bulunmuştur. Yılmaz (2007), özel bir şirkete yaptığı araştırmasında, yönetici ile iletişimde formal, iş arkadaşları ile iletişimde informal iletişimin etkili olduğunu bulmuştur.

Sonuç olarak mevcut sistem içindeki yönetici ve öğretmenlere iletişim ve güven konularında hizmet içi seminerler verilebilir. Okullarda ilk defa yönetici olan müdür ve müdür yardımcılara iletişim ve güven temalı eğitim vermek, yöneticilerin işlerinde kolaylık sağlayabilir. Okul yöneticileri okul ortamındaki iletişimi ve güveni arttırmak için sosyal etkinlikler düzenleyebilir. İnsanların sosyal ortamda rahat davranma eğilimi göstermeleri informal iletişimlerini geliştirecektir. Araştırmacılar okul ortamında iletişim ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, örgüt iklimi, liderlik gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi ve okul türleri boyutunda araştırabilir. Araştırma daha kapsamlı olarak yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli boyutu ile de yapılabilir. Benzer araştırma, diğer ilçe veya illerde de yapılarak bulgular karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Açıkalın, A. ve Turan, S. (2011). *Bir anlam köprüsü inşa etme aracı olarak okullarda etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven algısı ve demografik değişkenler açısından analizi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Argun, Ç. (2009). *Yerel yönetimlerde kurumsal güvenin algılanması: Bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Argüden, Y. (2000). *Kurumsal Güven* <http://www.arguden.net/tr/makaleler/kurumsal-guven/>. [Erişim Tarihi: 14/03/2019].
- Argüden, Y. Ilgaz, P. ve Erşahin, B. (2007). *Ar-Ge kurumsal yönetim modeli*. İstanbul: Arge.
- Arslan, C. ve Uğurlu, C.T. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 72-85
- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya Örneği)* (Bilim uzmanlığı tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aytekin, H. (2018). *İnsan ilişkileri ve iletişim*. Ankara: Pegem.
- Başaran, İ. E. (2006). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Nobel.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bryk, A.S. & Schneider, B. (2003). Trust In School: A Core Resource For School Reform. *Chigago. Educational Leadership*, 60(6).
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Çolak, Ü. F. (2012). *İletişim türleri*. İ. Vural (Ed.), *Medya ve iletişim*. Ankara: Pegem.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2).
- Doğan, E. (2017). *Okullarda informal iletişimin kullanım biçimi ve düzeyine yönelik öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Dündar, P. ve Özel, E. K. (2012). Kurum içi iletişimin kaliteye olan etkisi: yeni iletişim teknolojilerinin kurum iletişiminin kalitesine olan etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3(6), 104-129.
- Erdoğan, İ. (2014). *İletişimi anlamak*. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Ermüt, N. (2014). *Kurumsal güven*. <https://nazliermut.com/2014/02/07/kurumsal-guven/> [Erişim tarihi: 13/03/2019]

- Fukuyama, F. (1998). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması* (A. Buğdaycı. Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 50, 247-268.
- Gürgen, H. (2007). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Karadoğan, E.S. (2003). *Kişiler arası iletişim sürecinde güven unsuru, güven ve ikna ölçeği örneği* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Koşar, D ve Yalçınkaya M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kurumsal Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 19(4).
- Marshall, E. W. (2000). Güven içeri, korku dışarı. *Executive Excellence Dergisi*, 11 (6).
- Oktay, M. (2000). *Davranış bilimlerine giriş*. İstanbul. Der Yayınları.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve iş gücü performansına etkisi. *Kamu İş Dergisi*, 9(1), 90-71.
- Özan, M.B. ve Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 469-486.
- Özcan, E. (2014). *Örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Özdere, Z. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yeterlilik düzeyleri ile örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Beykoz ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Öztürk, Ç. (2010) *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları (Bolu ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Sağbaşı, N. Ö. (2013). *İletişim, örgütsel iletişim ve okul yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Savage, D. (1982). Trust as a productivity. *Management Tool. Training and Development Journal*, 54-7.
- Schuessler, K. (1982). *Measuring social life feelings*. San Francisco, CA: Jossey-Bass,
- Sevinç, S. Y. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki (Uşak ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

- Smith, L. & Mounter, P. (2008). *Effective internal communication*. London: KoganPage Ltd.
- Şimşek, M. S. ve Çelik, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tekin, C. ve Yaşar, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(2), 573-588.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Güz.
- Turan, B. (2014). *Genel ve teknik iletişim*. <http://web.bilecik.edu.tr/bulent-turan/files/2014/11/gti.pdf>. [Erişim Tarihi: 01/12/2018 Saat: 23:21]
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (Bursa Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A.S. (2009). *İnformal ilişkilerin kurumsal yapıları yansımaları (Elazığdaki kamu görevlileri üzerine sosyolojik bir araştırma)* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış liderliğin örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ve okul başarısıyla ilişkisi* (Doktora tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, E. (2007). *Kurum içi iletişim ortamı ve kurumsal güven arasındaki ilişki ve bir alan araştırması* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.