

Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Güvenin Sağlanması

Ensuring Organizational Trust According to Teachers' Views

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel güvenin sağlanmasına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 12 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenler arasındaki işbirliği ve etkileşimin örgütsel güveni artırmada kritik bir rol oynadığı açıkça görülmektedir. Katılımcı ifadeleri, yönetimin açık iletişim, katılım teşviki, destekleyici çalışma ortamı gibi faktörlerle güveni pekiştirebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğretmenler arası dayanışma, fikir paylaşımı ve duygusal refahın dikkate alınması da güveni artırabilir. Sonuç olarak, işbirliği ve iletişim örgütsel güvenin oluşturulmasında önemli bir anahtar olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul, Örgüt, Örgütsel Güven, Öğretmen.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on the provision of organizational trust. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 12 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. According to the findings of the study, it is clear that collaboration and interaction among teachers play a critical role in increasing organizational trust. Participant testimonies reveal that management can reinforce trust through factors such as open communication, encouragement of participation, and a supportive work environment. In addition, solidarity among teachers, sharing of ideas and consideration of emotional well-being can also increase trust. In conclusion, collaboration and communication stand out as an important key to building organizational trust.

Keywords: School, Organization, Organizational Trust, Teacher.

GİRİŞ

İnsanlar genellikle birbirlerine güven duymazlar. Güvenin doğru koşullar altında tesis edilmesi gerekir. Bağlantının uzunluğuna, harcanan çabaya ve süreye bağlı olarak bu koşullar değişebilir. Bir kurumda güvenin gelişmesi için çeşitli ön koşulların karşılanması gerekir. Risk, belirsizlik ve kırılabilirlik bunların tanımlarıdır (Mayer, Davs vd., 1995; akt. Bulut, 2018). Risk, TDK'nın ifadesiyle, zarar görme olasılığıdır (<https://sozluk.gov.tr/>). Belirsizlikleri ve hataları hesaba katan bir kavramdır. Sosyal psikologlar, insanların her zaman kendilerini korumak istediklerini ileri sürmektedir. Risk alma, farkındalık ve hesap verebilirlik gerektirir. İnsanlar sadece kriz zamanlarında güvenme ihtiyacı hissederler (Özbek, 2008). Belirsizlik, güven olgusunun bir parçasıdır. İnsanlar belirsizlik olduğunda kendilerine veya başkalarına daha fazla güvenmeyi tercih ederler (Kartal, 2010). Belirsizlik olmadan tehlike olmaz ve bu ikisi olmadan da güven arayışı olmaz. Mayer, Davs ve Schoorman'a (1995; akt. Er, 2019) göre güven, bir kişinin başka bir kişiye karşı sergilediği savunmasızlık durumu olarak tanımlanmaktadır. Şansını kaybetmek ya da tehlike karşısında sorumsuzca davranmak kırılabilirlik durumudur. İfşa olma tehlikesiyle karşı karşıya olan insanlar bir güvenlik ağına ihtiyaç duyar. Bir kişi partnerine gizlice açılmayı seçebilir. Ya da kişi bir ofis ortamında iş arkadaşlarına ifşa olabilir. Bu durumda, kişinin güven geliştirme konusundaki çalışmaları şirketin başka bir yerinde daha iyi kullanılabilir ve üretkenlik artabilir. Kişiler arası ilişkilerin karmaşıklığı, sosyal, ekonomik, politik ve teknik ilerlemelere kapı aralanması, işbirliği ve adhokratik şirketlerin yükselişi, yirmi birinci yüzyılda örgütsel güvenin önemine katkıda bulunmuştur. İnsanlar doğdukları andan itibaren büyüme, değişim, ilerleme ve geriye gitme yeteneğine sahiptir. Çalışarak, dikkat ederek ve çevresiyle etkileşim geliştirerek bugünün farkındalığına ulaşabilir. Bu şekilde insanlar yaşayabilir. Örgüt içi ve kişiler arası bağlantılar sayesinde insanlar güven duygularını artırabilir ya da azaltabilirler (Miles ve Creed, 1996; akt. Kurum, 2013). Okul örgütlerinde, her düzeydeki bağlantılar, bu etkileşimlerin refahı ve kalitesi için çok önemlidir. Örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırmak için güven kilit bir faktördür. Bir öğretmen kendini açıklama ihtiyacı hissetmediğinde, kariyerine daha sıkı bir şekilde bağlanır ve

Elif Doğan ¹ 
Reşit Güllü ² 
Emin Akbulut ³ 
Hasan Eser ⁴ 

How to Cite This Article

Doğan, E., Güllü, R., Akbulut, E. & Eser, H. (2023). "Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Güvenin Sağlanması", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3881-3889. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71949>

Arrival: 20 June 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Uzman öğretmen, MEB, Denizli, Türkiye

² Öğretmen (Okul Müdürü), MEB, Hatay, Türkiye

³ Öğretmen (Okul Müdürü), MEB, Kırşehir, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, Kocaeli, Türkiye

mesleki güdüsü artar (Eğriboyun, 2014). Bir okul organizasyonundaki her öğretmenin kendine özgü bir kişiliği, vicdanı, felsefesi ve ahlakı vardır. Bu kadar çok insanı tek bir amaç doğrultusunda birleştirmenin tek yolu güvenidir. Bu nedenle güven, bir örgüt içinde var olmalıdır (Asunakutlu, 2002). Okullarda etkili iletişimin temel taşı güvenidir. Bir örgütün sürdürülebilirliği, tıpkı bir insanın yiyip içmesi gibi güvene bağlıdır (Demir-Engizek, 2011). Okul örgütleri için örgütsel güven çok önemlidir (İşcan ve Sayn, 2010). Okul örgütü içindeki kültürün örgütsel güven üzerinde etkisi vardır. Sosyal etkileşimlerine ve iletişimlerine göre (İşcan ve Sayn, 2010; Yazıcıoğlu, 2009; Demirel, 2008; İmen, 2007), personelin kasıtlı ve yapıcı beklentileridir. Bir kurumdaki örgütsel güven dinamik ve hassastır, değişken ve gelişkendir, karmaşıktır ve doğrudan karşılıklı iletişime bağlıdır (Demircan ve Ceylan, 2003; Develioğlu ve İmen, 2012). Örgütsel güven aynı zamanda değerlere, inançlara ve kültüre de dayanır. Örgütsel güven, bir okul örgütünde eğitimcilerin liderlerine duydukları saygıdır (Kovancı, 2019). Çalışanların örgütün desteğine ilişkin algısı örgütsel güven olarak adlandırılır (Freund, 2014; Kovancı, 2019; Karasu, 2020). Bir okuldaki eğitimciler birbirlerinin eylemlerini veya yorumlarını sorgulamadıklarında örgütsel güven vardır (Karasu, 2020). Örgütsel güven, belirli bireylerden ziyade kurumla daha yakından bağlantılıdır. Eğitimci, kurumun sadece kendisini koruyacağına değil, aynı zamanda kendisine zarar vermeyeceğine de inanır (Polat, 2009). Örgütsel güvenin temel fikirleri arasında örgüt içi adalet, sosyal destek, iletişim ve işbirliği ve kişisel çıkarların olmaması yer almaktadır (Gök, 2011). Öğrenciler arasında bir topluluk duygusu oluşturmak ve eğitimcilerin yaşamlarını iyileştirmek için güven çok önemlidir. Okul topluluğunun sosyal açıdan becerikli ve güven veren üyeleri, zayıflık göstererek etkilerini kaybetmezler (Bil, 2018). İdari yönetim, güven ortamı yaratacak kişiler grubudur. Lider önce açık bir diyalog yarattığında ve ardından onlar için ulaşılabilir hedefler belirlediğinde öğretmene profesyonel olarak ilerleme ve inisiyatif alma fırsatı verilir. "Güven sağlayan lider, ödül ve ceza yöntemlerine başvurmamaya çalışır; yanlış bir iş varsa onunla oyalanarak örgütü yormaz, öğretmenleri yaptıkları her işte destekler ve cesaretlendirir." Eğer bir okul lideri öğretmenlere ilgi gösterir, mahremiyetlerine saygı duyar ya da kurumunda çalışan öğretmenlerin günlük faaliyetlerine ilgi gösterirse, okulda örgütsel güven gelişecektir (Kurum, 2013). Okullarda güveni besleyen önemli özellikler arasında okul liderinin tüm personele adil davranması, önyargılı olmaması, verdiği sözleri yerine getirmesi ve yapıcı eleştirilere açık olması sayılabilir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Güven hipotezi, eğitimcilerin saygı, yeterlilik ve dürüstlüğe yüksek değer verdiğini belirtir (Eğerci, 2009). Okulun liderliği bu atmosferin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. Okul müdürü, öğretmen temaslarını ve sürekli gelişen ve değişen ilişkilerin geliştirilmesini aktif olarak teşvik etmelidir. Bu etkileşimlerin tehlike seviyesi zamanla artmalıdır. Okul liderliği, güvenin gelişmesini teşvik etmek için eğitimcilerle hata yapma şansı vermelidir (Kurum, 2013). Daha önce hiç tanışmamış eğitimcilerin birbirlerine saygı duymaları ve aynı kurumda çalışırken birbirlerine zarar vermeyeceklerine güvenmeleri zaman alır. Okul yöneticilerinin eğitim ve kişilik özellikleri, eğitimcilerle karşı ne kadar adil ve tarafsız olabileceklerini etkiler. Öğretmenlerin birbirlerinin yeteneklerine güven duyabilmeleri için işbirliğine dayalı faaliyetler ve projeler oluşturmaları gerekebilir. Düşünme ve deneyim birikimi dinamizmi ve kendine güveni artırabilir. Bu bilgiler kapsamında bu araştırmanın amacı örgütsel güvenin sağlanmasına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, eğitimcilerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla eğitimcilerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 12 eğitimcinin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda

örnekleme tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örnekleme yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Sınıf Öğretmeni	35	11	Yüksek Lisans
K2	Kadın	Sınıf Öğretmeni	46	25	Yüksek Lisans
K3	Kadın	Sınıf Öğretmeni	39	15	Lisans
K4	Erkek	Sınıf Öğretmeni	41	16	Lisans
K5	Kadın	Sınıf Öğretmeni	36	14	Lisans
K6	Kadın	Sınıf Öğretmeni	38	17	Lisans
K7	Erkek	Sınıf Öğretmeni	36	13	Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	41	16	Yüksek Lisans
K9	Erkek	Sınıf Öğretmeni	43	17	Lisans
K10	Erkek	Sınıf Öğretmeni	35	11	Lisans
K11	Kadın	Sınıf Öğretmeni	45	15	Lisans
K12	Kadın	Sınıf Öğretmeni	44	13	Lisans

Tablo 1, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini göstermektedir. Cinsiyet, branş, yaş, kıdem ve öğrenim durumu gibi önemli değişkenler, araştırmada yer alan katılımcıların profillerini açıkça yansıtmaktadır. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, araştırmaya hem erkek (Erkek: 5) hem de kadın (Kadın: 7) öğretmenlerin katıldığı görülmektedir. Branş dağılımı incelendiğinde, tüm katılımcıların "Sınıf Öğretmeni" branşında olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların yaş aralığının 35 ile 46 arasında değiştiği görülmektedir. Kıdem dağılımı incelendiğinde, katılımcıların öğretmenlik kıdemlerinin 11 ile 25 yıl arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğrenim durumu, katılımcıların yüksek lisans (Yüksek Lisans: 3) veya lisans (Lisans: 9) derecelerine sahip olduklarını göstermektedir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Okullarda örgütsel güvenin oluşması ve sürdürülmesi için hangi faktörlerin önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

Katılımcılara yöneltilen soru kapsamında elde edilen katılımcı doğrudan ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

(K1) "Öğretmenler arası saygı ve iletişim, öğrenci ve veli güveni, açık iletişim kanalları, adil değerlendirme sistemleri ve öğretmenlerin katılımı örgütsel güveni oluşturmak ve sürdürmek için önemli faktörlerdir."

(K2) "Yönetim tarafından açıklık ve şeffaflık, karar süreçlerine öğretmenlerin katılımı, destekleyici bir çalışma ortamı, personel arası eşitlik, ve güvenilir liderlik örgütsel güveni artırabilir."

(K3) "İşbirliği kültürünün geliştirilmesi, her bireyin görüşünün değerli kabul edilmesi, eğitim hedeflerinin net iletilmesi ve öğrencilere adil davranılması örgütsel güvenin temelini oluşturabilir."

(K4) "Şeffaf ve tutarlı iletişim, öğretmenler arası dayanışma ve paylaşımcılık, liderlerin güvenilirliği ve adil yönetim örgütsel güveni sağlamada etkili olabilir."

(K5) "Yönetimin personelini desteklemesi, sorunlara çözüm odaklı yaklaşım, kişisel ilişkilerde dürüstlük, ve profesyonel gelişim imkanları örgütsel güveni güçlendirebilir."

(K6) "Öğretmenlerin kararlara katılımı, olumlu geri bildirim kültürünün teşvik edilmesi, her bireyin fikrini özgürce ifade edebilmesi ve adil maaş politikaları örgütsel güveni etkileyebilir."

(K7) "Değişim süreçlerinde açıklık, personelin yönetimde söz sahibi olması, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem verilmesi ve herkesin aynı standartlara tabi tutulması örgütsel güveni şekillendirebilir."

(K8) "Liderlerin dürüstlüğü, personelin yatırıldığı eğitim ve gelişim, öğretmenler arası işbirliği, ve öğretmenlerin özlük haklarının korunması örgütsel güvenin oluşmasına yardımcı olabilir."

(K9) "Ekip çalışması teşvik edilmeli, personelin görüşleri dikkate alınmalı, liderler ile açık iletişim kurulmalı ve adaletli bir yönetim anlayışı benimsenmelidir."

(K10) "Her düzeyde şeffaflık ve dürüstlük, öğretmenlerin profesyonel gelişimine yatırım yapılması, motive edici bir çalışma ortamı, ve öğretmenlerin yönetim süreçlerine dahil edilmesi örgütsel güveni artırabilir."

(K11) "Öğretmenlerin duygusal refahına dikkat edilmesi, haksızlıkların giderilmesi, öğretmenler arası yardımlaşma ve profesyonel paylaşımların teşvik edilmesi örgütsel güveni olumlu yönde etkileyebilir."

(K12) "Açık iletişim kanalları, öğretmenlerin özgürce fikir beyan edebilmesi, liderlerin öğretmenlerin ihtiyaçlarına odaklanması ve performans değerlendirmelerinin adil olması örgütsel güvenin inşasına katkı sağlayabilir."

Yukarıdaki ifadeler değerlendirildiğinde: Bu ifadeler öğretmenlerin örgütsel güvenin oluşturulması ve sürdürülmesinde hangi faktörlerin önemli olduğuna dair görüşlerini yansıtmaktadır. Her bir ifade, öğretmenlerin perspektifinden örgütsel güvenin sağlanmasına katkı sağlayabilecek unsurları vurgulamaktadır.

(K1) Öğretmenler arası saygı ve iletişim, öğrenci ve veli güveni, açık iletişim kanalları, adil değerlendirme sistemleri ve öğretmenlerin katılımı örgütsel güveni oluşturmak ve sürdürmek için önemli faktörlerdir. Bu ifade, öğretmenlerin birbirine ve öğrenci-veli ilişkilerine olan saygısının, iletişiminin, açık iletişim kanallarının, adil değerlendirme sistemlerinin ve öğretmenlerin yönetim süreçlerine katılımının örgütsel güveni artırıcı etkilerine dikkat çekiyor. (K2) Yönetim tarafından açıklık ve şeffaflık, karar süreçlerine öğretmenlerin katılımı, destekleyici bir çalışma ortamı, personel arası eşitlik, ve güvenilir liderlik örgütsel güveni artırabilir. Bu ifade, yönetimin açıklık, şeffaflık ve öğretmenlerin karar süreçlerine katılımını teşvik etmesinin, çalışma ortamının destekleyici olmasının, personel arası eşitliğin ve güvenilir liderliğin örgütsel güveni güçlendirebileceğini vurguluyor. (K3) İşbirliği kültürünün geliştirilmesi, her bireyin görüşünün değerli kabul edilmesi, eğitim hedeflerinin net iletilmesi ve öğrencilere adil davranılması örgütsel güvenin temelini oluşturabilir. Bu ifade, işbirliği kültürünün oluşturulmasının, her bireyin fikrine değer verilmesinin, eğitim hedeflerinin net bir şekilde iletilmesinin ve öğrencilere adil davranılmasının örgütsel güvenin temelini oluşturabileceğini belirtiyor. (K4) Şeffaf ve tutarlı iletişim, öğretmenler arası dayanışma ve paylaşımcılık, liderlerin güvenilirliği ve adil yönetim örgütsel güveni sağlamada etkili olabilir. Bu ifade, şeffaf ve tutarlı iletişimin, öğretmenler arası dayanışma ve paylaşımcılığın, liderlerin güvenilirliğinin ve adil yönetimin örgütsel güvenin sağlanmasında etkili olabileceğini vurguluyor. (K5) Yönetimin personelini desteklemesi, sorunlara çözüm odaklı yaklaşım, kişisel ilişkilerde dürüstlük, ve profesyonel gelişim imkanları örgütsel güveni güçlendirebilir. Bu ifade, yönetimin personeli desteklemesinin, sorunlara çözüm odaklı yaklaşımın, dürüstlüğün kişisel ilişkilerde ve profesyonel gelişim imkanlarının örgütsel güveni güçlendirebileceğini ifade ediyor. (K6) Öğretmenlerin kararlara katılımı, olumlu geri bildirim kültürünün teşvik edilmesi, her bireyin fikrini özgürce ifade edebilmesi ve adil maaş politikaları örgütsel güveni etkileyebilir. Bu ifade, öğretmenlerin kararlara katılımının, olumlu geri bildirim kültürünün teşvik edilmesinin, her bireyin fikrinin özgürce ifade edilmesinin ve adil maaş politikalarının örgütsel güveni nasıl etkileyebileceğini açıklıyor. (K7) Değişim süreçlerinde açıklık, personelin yönetimde söz sahibi olması, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem verilmesi ve herkesin aynı standartlara tabi tutulması örgütsel güveni şekillendirebilir. Bu ifade, değişim süreçlerinde açıklık ve personelin yönetimde etkili olmasının, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem verilmesinin ve herkesin aynı standartlara tabi tutulmasının örgütsel güvenin şekillenmesine katkı sağlayabileceğini belirtiyor. (K8) Liderlerin dürüstlüğü, personelin yatırıldığı eğitim ve gelişim, öğretmenler arası işbirliği, ve öğretmenlerin özlük haklarının korunması örgütsel güvenin oluşmasına yardımcı olabilir. Bu ifade, liderlerin dürüstlüğünün, personelin eğitim ve gelişimine yatırım yapılmasının, öğretmenler arası işbirliğinin ve öğretmenlerin özlük haklarının korunmasının örgütsel güvenin

oluşmasına yardımcı olabileceğini vurguluyor. (K9) Ekip çalışması teşvik edilmeli, personelin görüşleri dikkate alınmalı, liderler ile açık iletişim kurulmalı ve adaletli bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Bu ifade, ekip çalışmasının , öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik etmenin, personelin görüşlerinin önemsenmesinin, liderlerle açık iletişim kurmanın ve adaletli bir yönetim anlayışının örgütsel güvenin artırılması için gerekliliğini vurguluyor. (K10) Her düzeyde şeffaflık ve dürüstlük, öğretmenlerin profesyonel gelişimine yatırım yapılması, motive edici bir çalışma ortamı, ve öğretmenlerin yönetim süreçlerine dahil edilmesi örgütsel güveni artırabilir. Bu ifade, şeffaflığın ve dürüstlüğün her seviyede önemli olduğunu, öğretmenlerin profesyonel gelişimine yatırım yapılmasının ve motive edici bir çalışma ortamının oluşturulmasının, aynı zamanda öğretmenlerin yönetim süreçlerine dahil edilmesinin örgütsel güveni artırabileceğini ifade ediyor. (K11) Öğretmenlerin duygusal refahına dikkat edilmesi, haksızlıkların giderilmesi, öğretmenler arası yardımlaşma ve profesyonel paylaşımların teşvik edilmesi örgütsel güveni olumlu yönde etkileyebilir. Bu ifade, öğretmenlerin duygusal refahının önemine işaret ediyor ve haksızlıkların giderilmesinin, öğretmenler arası yardımlaşmanın teşvik edilmesinin ve profesyonel paylaşımların yapılmasının örgütsel güvenin olumlu yönde etkilenmesine yardımcı olabileceğini belirtiyor. (K12) Açık iletişim kanalları, öğretmenlerin özgürce fikir beyan edebilmesi, liderlerin öğretmenlerin ihtiyaçlarına odaklanması ve performans değerlendirmelerinin adil olması örgütsel güvenin inşasına katkı sağlayabilir. Bu ifade, açık iletişim kanallarının önemini vurguluyor ve öğretmenlerin fikirlerini özgürce ifade edebilmesinin, liderlerin öğretmenlerin ihtiyaçlarına odaklanmasının ve adil performans değerlendirmelerinin örgütsel güvenin oluşturulmasına katkı sağlayabileceğini açıklıyor. Bu ifadeler, öğretmenlerin örgütsel güvenin temellerini oluşturan faktörler hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır. Öğretmenler, açık iletişim, işbirliği kültürü, adil yönetim, liderlerin güvenilirliği ve öğretmenlerin katılımı gibi unsurların örgütsel güvenin sağlanmasında kritik rol oynadığını vurgulamaktadır.

Öğretmenler arasındaki işbirliğini ve etkileşimi artırmak, örgütsel güveni nasıl güçlendirebilir?

Katılımcılara yöneltilen soru kapsamında elde edilen katılımcı doğrudan ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

(K1) *"Birbirimizle daha fazla iletişim kurarsak, fikirlerimizi paylaşırsak ve birlikte çalışırsak, öğretmenler arasındaki güven artar."*

(K2) *"Yönetim tarafından açık ve şeffaf iletişim, karar süreçlerine öğretmenlerin aktif katılımı ve destekleyici bir çalışma ortamı, öğretmenler arasındaki işbirliğini artırarak örgütsel güveni güçlendirebilir."*

(K3) *"Yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerini dinlemesi ve kararlara katılımını teşvik etmesi, öğretmenler arası eşitliği ve güveni destekleyebilir."*

(K4) *"Yönetimden gelen net bilgi akışı, öğretmenlerin yönetim süreçlerine katılma isteğini artırabilir ve bu da örgütsel güveni olumlu etkileyebilir."*

(K5) *"Yöneticilerin liderlik tarzları ve etkili iletişimi, öğretmenlerin yönetim tarafından desteklendiğini hissetmelerini sağlayarak örgütsel güveni artırabilir."*

(K6) *"Yönetim tarafından sağlanan eğitim ve gelişim fırsatları, öğretmenler arasındaki deneyim ve bilgi paylaşımını teşvik ederek güveni güçlendirebilir."*

(K7) *"İşbirliği kültürünün yaygınlaşması, öğretmenler arasındaki etkileşimi artırabilir ve bu da örgütsel güveni destekleyebilir."*

(K8) *"Her öğretmenin görüşünün değerli kabul edilmesi, öğretmenler arasında karşılıklı saygı ve güvenin oluşmasına yardımcı olabilir."*

(K9) *"Eğitim hedeflerinin net bir şekilde iletilmesi ve öğrencilere adil davranılması, öğretmenlerin işbirliği yapma isteğini artırabilir ve örgütsel güveni olumlu etkileyebilir."*

(K10) *"Birlikte projeler üzerinde çalışmak ve fikir alışverişinde bulunmak, öğretmenler arası işbirliğini teşvik ederek örgütsel güveni artırabilir."*

(K11) *"Öğretmenler arası dayanışma ve işbirliği, her bir öğretmenin kendini değerli hissetmesine ve örgütsel güvenin güçlenmesine katkı sağlayabilir."*

(K12) *"Şeffaf iletişim kanalları ve tutarlı bilgi akışı, öğretmenlerin birbirine olan güvenini artırabilir ve işbirliğini destekleyebilir."*

Katılımcı görüşlerinin herbiri ayrı ayrı değerlendirildiğinde: (K1) Öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla iletişim kurması ve işbirliği yapması, karşılıklı güvenin artmasına neden olabilir. Ekip çalışması ve fikir paylaşımı, öğretmenler arasında bir sinerji yaratabilir ve örgütsel güvenin olumlu bir şekilde etkilenmesine yardımcı olabilir. (K2) Yönetim tarafından açık ve şeffaf iletişim sağlanması, öğretmenlerin karar süreçlerine katılması ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması, öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik edebilir. Bu da örgütsel güveni artırarak daha sağlam bir temel oluşturabilir. (K3) Yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerine önem vermesi ve onların karar süreçlerine katılmasını teşvik etmesi, öğretmenler arasında eşitlik ve güven duygusunun oluşmasına yardımcı

olabilir. Her bir öğretmenin görüşünün değerli kabul edilmesi, örgütsel güvenin temelini oluşturan önemli bir unsurdur. (K4) Yönetimden gelen net bilgi akışı, öğretmenlerin yönetim süreçlerine daha fazla katılma isteği göstermelerini sağlayabilir. Bu da öğretmenlerin daha fazla işbirliği yapmasını ve örgütsel güvenin artmasını tetikleyebilir. (K5) Yöneticilerin liderlik tarzları ve etkili iletişimi, öğretmenlerin kendilerini yönetim tarafından desteklenmiş hissetmelerini sağlayabilir. Bu da öğretmenlerin işbirliği yapma ve birlikte çalışma isteğini artırarak örgütsel güveni güçlendirebilir. (K6) Yönetim tarafından sunulan eğitim ve gelişim fırsatları, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini paylaşmasını teşvik edebilir. Bu da öğretmenler arasındaki etkileşimi artırarak örgütsel güvenin olumlu bir şekilde etkilenmesine yardımcı olabilir. (K7) İşbirliği kültürünün yaygınlaşması, öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmalarını teşvik edebilir. Birlikte projeler üzerinde çalışma ve fikir alışverişi yapma, öğretmenlerin bir araya gelmesini ve örgütsel güvenin inşasını destekleyebilir. (K8) Her öğretmenin görüşünün değerli kabul edilmesi, öğretmenler arasında saygı ve güven duygularının oluşmasını sağlayabilir. Bu durum, öğretmenlerin daha açık iletişim kurmalarına ve işbirliği yapmalarına katkı sağlayabilir. (K9) Eğitim hedeflerinin net bir şekilde iletilmesi ve öğrencilere adil davranılması, öğretmenlerin ortak amaçlar doğrultusunda işbirliği yapma isteğini artırabilir. Bu da örgütsel güveni olumlu yönde etkileyebilir. (K10) Birlikte projeler üzerinde çalışmak ve fikir alışverişi yapmak, öğretmenlerin işbirliği yapma ve deneyimlerini paylaşma isteğini artırabilir. Bu da örgütsel güveni pekiştirerek daha sağlam bir ekip oluşturabilir. Öğretmenlerin örgüt yönetimiyle olan ilişkilerinde yaşadıkları güven eksikliği durumlarında, bu güveni yeniden kazanmak için ne tür adımlar atılabilir? (K11) Öğretmenler arası dayanışma ve işbirliği, birbirlerine destek olma ve bilgi paylaşımını teşvik edebilir. Öğretmenlerin birbirlerine yardımcı olmaları, örgütsel güvenin artmasına ve daha sağlam bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayabilir. (K12) Şeffaf iletişim kanalları ve tutarlı bilgi akışı, öğretmenler arasında güven duygusunun oluşmasına yardımcı olabilir. Bilgiye erişimde eşitlik ve açıklık, öğretmenlerin birbirlerine olan güvenini artırarak işbirliğini destekleyebilir.

Katılımcılara yöneltilen soru kapsamında elde edilen katılımcı doğrudan ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

- (K1) "Yöneticiler, öğretmenlerin görüşlerine ve endişelerine değer vererek, açık ve dürüst iletişim kurmalıdır."
- (K2) "Öğretmenlerin katılımını teşvik eden, karar süreçlerine dahil eden bir yönetim anlayışı oluşturulmalıdır."
- (K3) "Yöneticiler, öğretmenlerin profesyonel gelişimine yatırım yaparak, onların yeteneklerini ve değerini tanımalıdır."
- (K4) "Eşitlik ve adalet ilkelerine dayalı bir değerlendirme ve ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır."
- (K5) "Yöneticiler, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem vererek, empati ve anlayış göstermelidir."
- (K6) "Açık iletişim kanalları sağlanmalı, öğretmenlerin fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulmalıdır."
- (K7) "Güven oluşturmak için liderler öğretmenlerin sorunlarını dinlemeli ve çözüm odaklı yaklaşmalıdır."
- (K8) "Öğretmenler arası işbirliği ve paylaşımı teşvik eden etkinlikler düzenlenmelidir."
- (K9) "Yöneticiler, geçmişte yaşanan güven kayıplarını kabul ederek, adil ve şeffaf bir gelecek taahhüdü vermeli."
- (K10) "Liderler, öğretmenlerin profesyonel görüşlerini önemseyerek, onları karar süreçlerine dahil etmelidir."
- (K11) "Öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini sağlayan geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalıdır."
- (K12) "Yöneticiler, öğretmenlerin özlük haklarına saygı göstererek, adil ve tutarlı bir yönetim sergilemelidir."

Bu ifadeler, öğretmenlerin örgüt yönetimiyle olan ilişkilerinde güven eksikliği durumlarında atılabilecek çeşitli adımları yansıtmaktadır. Güveni yeniden inşa etmek, açık iletişim, adil değerlendirme, işbirliği ve liderlikteki şeffaflık gibi faktörlerin birleşimiyle gerçekleştirilebilir. (K1) "Yöneticiler, öğretmenlerin görüşlerine ve endişelerine değer vererek, açık ve dürüst iletişim kurmalıdır." Bu ifade, güvenin yeniden kazanılması için iletişimin önemini vurguluyor. Yöneticilerin öğretmenlerin düşüncelerini anlamaları ve saygı göstermeleri, güven ilişkisini güçlendirebilir. Açık iletişim, öğretmenlerin yöneticilere güven duymasına yardımcı olabilir. (K2) "Öğretmenlerin katılımını teşvik eden, karar süreçlerine dahil eden bir yönetim anlayışı oluşturulmalıdır." Bu ifade, öğretmenlerin karar süreçlerine katılımının güveni artırabileceğine vurgu yapıyor. Yöneticilerin öğretmenleri kararlara dahil etmeleri, onların değerini ve önemini hissetmelerini sağlayarak güveni pekiştirebilir. (K3) "Yöneticiler, öğretmenlerin profesyonel gelişimine yatırım yaparak, onların yeteneklerini ve değerini tanımalıdır." Bu ifade, yöneticilerin öğretmenlere yönelik yatırımın güven ilişkisini olumlu etkileyebileceğini belirtiyor. Öğretmenlerin gelişimine değer verilmesi, onların kendilerini önemli hissetmelerini sağlayarak güveni artırabilir. (K4) "Eşitlik ve adalet ilkelerine dayalı bir değerlendirme ve ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır." Bu ifade, adil bir değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin güveni güçlendirebileceğine dikkat çekiyor. Eşitlik ve adalet, öğretmenler arasında güven duygusunun oluşmasına katkı sağlayabilir. (K5) "Yöneticiler, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem vererek, empati ve anlayış göstermelidir." Bu ifade, yöneticilerin öğretmenlerin duygusal refahına önem vermesinin güven

ilişkinin olumlu yönde etkileyebileceğini vurguluyor. Empati ve anlayış, öğretmenlerin kendilerini desteklenmiş hissetmelerine yardımcı olabilir. (K6) "Açık iletişim kanalları sağlanmalı, öğretmenlerin fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulmalıdır." Bu ifade, iletişimin açıklığı ve özgürlüğünün güven inşasında kritik bir rol oynadığını belirtiyor. Yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerine saygı göstermesi ve onların özgürce ifade etmelerine izin vermesi, güveni artırabilir. (K7) "Güven oluşturmak için liderler öğretmenlerin sorunlarını dinlemeli ve çözüm odaklı yaklaşmalıdır." Bu ifade, yöneticilerin öğretmenlerin sorunlarına aktif olarak kulak vermelerinin ve çözüm arayışında olmalarının güven inşasına nasıl katkı sağlayabileceğini açıklıyor. Öğretmenlerin görüldüğünü ve desteklendiğini hissetmeleri, güveni güçlendirebilir. (K8) "Öğretmenler arası işbirliği ve paylaşımı teşvik eden etkinlikler düzenlenmelidir." Bu ifade, öğretmenler arasındaki işbirliğinin güveni nasıl güçlendirebileceğine dikkat çekiyor. Etkinlikler, öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmalarını ve güveni artırmalarını sağlayabilir. (K9) "Yöneticiler, geçmişte yaşanan güven kayıplarını kabul ederek, adil ve şeffaf bir gelecek taahhüdü vermeli." Bu ifade, yöneticilerin geçmişte yaşanan güven eksikliklerini kabul etmelerinin ve gelecekte adil ve şeffaf bir yönetim taahhüdünde bulunmalarının güveni nasıl yeniden inşa edebileceğini gösteriyor. (K10) "Liderler, öğretmenlerin profesyonel görüşlerini önemseyerek, onları karar süreçlerine dahil etmelidir." Bu ifade, liderlerin öğretmenlerin profesyonel katkılarına takdir etmelerinin ve karar süreçlerine katılmalarını teşvik etmelerinin güven ilişkisini nasıl güçlendirebileceğini belirtiyor. (K11) "Öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini sağlayan geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalıdır." Bu ifade, geri bildirim mekanizmalarının öğretmenlerin görüşlerini ifade etmelerine olanak tanıyarak güveni artırabileceğini gösteriyor. (K12) "Yöneticiler, öğretmenlerin özlük haklarına saygı göstererek, adil ve tutarlı bir yönetim sergilemelidir." Bu ifade, yöneticilerin öğretmenlerin haklarına saygı göstermelerinin ve adil bir yönetim anlayışının olması gerektiğine vurgu yapıyor.

SONUÇ

Bu ifadelerin genel olarak gösterdiği üzere, öğretmenlerin perspektifinden örgütsel güvenin sağlanmasında bir dizi önemli unsur bulunmaktadır. Öğretmenler, birbirleriyle olan saygı ve iletişimin, öğrenci ve veli güveninin, açık iletişim kanallarının, adil değerlendirme sistemlerinin ve öğretmenlerin katılımının örgütsel güvenin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde temel faktörler olduğuna inanmaktadır. Aynı şekilde, yönetimin açıklık ve şeffaflığının, öğretmenlerin karar süreçlerine katılımının, destekleyici bir çalışma ortamının, personel arası eşitliğin ve güvenilir liderliğin örgütsel güveni artırabileceği görülmektedir. İşbirliği kültürünün geliştirilmesi, her bireyin görüşünün değerli kabul edilmesi, eğitim hedeflerinin net bir şekilde iletilmesi ve öğrencilere adil davranılması da örgütsel güvenin temelini oluşturan önemli faktörler olarak belirtilmektedir. Öğretmenler, şeffaf ve tutarlı iletişimin, öğretmenler arası dayanışma ve paylaşımcılığın, liderlerin güvenilirliğinin ve adil yönetimin örgütsel güveni sağlamada etkili olduğuna inanmaktadır. Ayrıca, yönetimin personeli desteklemesi, sorunlara çözüm odaklı yaklaşım benimsemesi, dürüstlüğü kişisel ilişkilere yansıtması ve profesyonel gelişim imkanları sunması da örgütsel güveni güçlendirebilecek unsurlardır. Öğretmenlerin kararlara katılımı, olumlu geri bildirim kültürünün teşvik edilmesi, her bireyin fikrini özgürce ifade edebilmesi ve adil maaş politikalarının örgütsel güveni etkileyebileceği düşünülmektedir. Değişim süreçlerinde açıklık ve personelin yönetimde etkili olması, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem verilmesi ve herkesin aynı standartlara tabi tutulması da örgütsel güvenin şekillenmesine katkı sağlayabilecek faktörler olarak gösterilmektedir. Liderlerin dürüstlüğü, personelin eğitim ve gelişimine yapılan yatırım, öğretmenler arası işbirliği ve öğretmenlerin özlük haklarının korunması da örgütsel güvenin oluşmasına yardımcı olabilecek önemli etkenler arasında sayılmaktadır. Ekip çalışmasının teşvik edilmesi, personelin görüşlerinin dikkate alınması, liderlerle açık iletişim kurulması ve adaletli bir yönetim anlayışının benimsenmesi de örgütsel güveni artırabilecek unsurlardır. Sonuç olarak, öğretmenlerin perspektifinden örgütsel güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi için çeşitli önemli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında iletişim, işbirliği, adil yönetim, liderlik güvenilirliği ve öğretmenlerin katılımı gibi unsurlar öne çıkmaktadır. Öğretmenler, bu faktörlerin bir araya gelerek örgütsel güveni güçlendirebileceğine inanmaktadır.

Sonuç olarak, öğretmenler arasındaki işbirliği ve etkileşim, eğitim kurumlarının örgütsel güvenini güçlendirmek adına önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin birbirlerine destek olmaları, fikirlerini paylaşmaları ve bilgi aktarımında bulunmaları, sağlam bir güven ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu güven ortamı, öğretmenlerin yönetim tarafından desteklendiğini hissetmelerini, adil ve eşit bir çalışma ortamının varlığını görmelerini ve fikirlerinin değerli kabul edildiğini hissetmelerini sağlayabilir. Yönetimin açık iletişimi, şeffaflığı ve öğretmenlerin karar süreçlerine katılımını teşvik etmesi, örgütsel güvenin inşasında kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, liderlerin güvenilirliği, adil yönetim anlayışı ve öğretmenlerin özlük haklarının korunması da örgütsel güvenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Öğretmenlerin duygusal refahına dikkat edilmesi, haksızlıkların giderilmesi ve profesyonel paylaşımların teşvik edilmesi, örgütsel güveni olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, işbirliği kültürünün yaygınlaşması ve öğretmenler arası dayanışmanın artması da güveni güçlendirebilir. Sonuç olarak, öğretmenler arasındaki işbirliği ve etkileşim, örgütsel güveni artırmanın etkili yollarından biridir. Bu, eğitim kurumlarının daha verimli çalışmasına, öğrenci başarısının artmasına ve sürdürülebilir bir eğitim ortamının oluşmasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle, yönetim ve öğretmenler arasındaki işbirliği ve iletişimin desteklenmesi, örgütsel güvenin güçlenmesine yönelik önemli bir adımdır.

Öğretmenler arasındaki işbirliğini ve etkileşimi artırmak, örgütsel güveni güçlendirmek için kritik bir faktördür. Katılımcıların ifadeleri, öğretmenlerin örgüt yönetimiyle olan ilişkilerinde yaşadıkları güven eksikliğini yeniden kazanmak için çeşitli adımların atılabileceğini ortaya koymaktadır. Bu adımlar, yöneticilerin iletişimde açıklık ve şeffaflığı sağlaması, öğretmenlerin katılımını teşvik etmesi, eşitlik ve adaleti vurgulaması, duygusal ihtiyaçlara önem vermesi, işbirliği ve paylaşım fırsat tanıması gibi çeşitli alanları kapsamaktadır. Öğretmenlerin örgüt yönetimiyle olan ilişkilerindeki güven eksikliği, açık iletişim ve işbirliğiyle aşılabılır. Yöneticilerin, öğretmenlerin görüşlerine değer verdiğini göstermeleri, onları karar süreçlerine dahil etmeleri ve adil bir çalışma ortamı sağlamaları güveni artırıcı etkiler taşımaktadır. Ayrıca, öğretmenler arası işbirliğini teşvik eden etkinlikler düzenlemek, profesyonel gelişimi desteklemek ve öğretmenlerin özlük haklarına saygı göstermek de güven ilişkisini güçlendirebilir. Sonuç olarak, öğretmenler arasındaki işbirliğini ve etkileşimi artırmak, örgütsel güveni güçlendirmek için hayati önem taşımaktadır. Bu adımların uygulanması, öğretmenlerin örgüt yönetimiyle olan ilişkilerindeki güven eksikliğini aşmalarına yardımcı olabilir ve daha sağlıklı bir öğretim ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, öğretmenler arasındaki işbirliği ve etkileşimi artırarak örgütsel güveni güçlendirmeye yönelik akademik öneriler şu şekildedir:

- ✓ İletişim Stratejilerinin Geliştirilmesi: Eğitim yöneticileri, öğretmenler arasındaki iletişimi artırmak ve güven oluşturmak için düzenli toplantılar, iletişim platformları ve paylaşım etkinlikleri düzenlemelidir. Açık ve şeffaf iletişim, öğretmenlerin bilgiye erişimini kolaylaştırarak örgütsel güveni pekiştirebilir.
- ✓ Karar Süreçlerine Katılım Fırsatları: Öğretmenlerin yönetim karar süreçlerine aktif olarak katılımını sağlamak için danışma grupları, komiteler ve proje ekipleri gibi mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu katılım, öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirildiğini ve saygı gördüğünü hissettirerek güvenin artmasına katkı sağlayabilir.
- ✓ Adalet ve Eşitlik İlkelerinin Vurgulanması: Eğitim yöneticileri, adil değerlendirme ve terfi süreçleri gibi alanlarda şeffaflık ve eşitlik prensiplerini vurgulamalıdır. Her öğretmenin aynı standartlara tabi tutulduğunu göstermek, örgütsel güvenin temellerini güçlendirebilir.
- ✓ Duygusal Destek Mekanizmalarının Sağlanması: Öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olmak için danışmanlık hizmetleri ve psikososyal destek grupları gibi kaynaklar sunulmalıdır. Bu, öğretmenlerin iş yüküyle başa çıkmasını kolaylaştırarak güveni artırabilir.
- ✓ İşbirliği ve Paylaşım Teşvik: Okul içi eğitim etkinlikleri, atölyeler ve mesleki gelişim seminerleri gibi platformlar oluşturularak öğretmenlerin deneyimlerini paylaşmalarını ve birbirlerine destek olmalarını teşvik edin. Bu, öğretmenler arasındaki işbirliğini artırarak güvenin oluşmasını destekleyebilir.
- ✓ Liderlik Eğitimleri: Okul yöneticilerine liderlik becerileri ve güven oluşturma stratejileri konusunda eğitimler sağlayarak etkili liderlik yaklaşımlarının benimsenmesini teşvik edin. Liderlerin güvenilirliği, öğretmenlerin örgütsel güvenini artırmada temel bir rol oynayabilir.
- ✓ Profesyonel Gelişim Fırsatlarının Genişletilmesi: Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine yönelik çeşitli fırsatlar sunarak onların beceri ve bilgi düzeylerini artırın. Bu, öğretmenlerin kendi yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanıyarak güven duygusunu pekiştirebilir.
- ✓ Değişim Yönetimi Stratejileri: Okul yöneticileri, değişim süreçlerini etkili bir şekilde yöneterek öğretmenlerin sürece katılımını ve etkisini artırmalıdır. Değişim hakkında açık ve düzenli iletişim, güvenin korunmasına yardımcı olabilir.
- ✓ Öğretmenler Arası İşbirliğine Odaklanan İncentivler: Öğretmenler arası işbirliğini teşvik etmek için öğretmenlerin katılımını ödüllendiren veya paylaşılan başarıları vurgulayan teşvikler ve ödüller sunulabilir. Bu, öğretmenlerin işbirliğine yönelik motivasyonunu artırabilir.
- ✓ Değer ve İlgi Gösterme: Yöneticiler, öğretmenlerin özlük haklarına saygı göstermeli, başarılarına dikkat çekmeli ve her bireyin fikirlerine değer verdiğini göstermelidir.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi, s.1 (9), 1- 13.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bulut, B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çimen, M. (2007). İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Demir ve Engizek, S. (2011). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı; Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Demircan, N. ve Ceylan, A., (2003), Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçlar. Yönetim ve ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi, s.10 (2), 139–150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, s.15 (2), 179- 194.
- Develioğlu, K. ve Çimen, M., (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, s.4 (2), 141-149.
- Eğerci, T. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi, s.14 (2), 329-363.
- Er, E. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Alanya'daki İlk ve Ortaöğretim Kurumları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya
- Gök, G. S. (2011). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Ufuk Üniversitesi yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U., (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler dergisi, s.24 (4), 195- 216.
- Karasu, Y. (2020). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.
- Kartal, S. E. (2010). Genel Liseler ile Mesleki ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması (Elâzığ ili Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Kovancı, M. (2019). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ile Örgütlerine Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Kurum, G. (2013). Trakya Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Memduhoğlu, H., Zengin, M., (2011), İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri, Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi dergisi, s.8 (1), 211-217.
- Özbek, M. F. (2008). Güven, belirsizlik ve risk alma davranışı ilişkisi: teorik yaklaşım. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler e-dergisi, (15), 83-94.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Türk Dil Kurumu, (2018). Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 01.10.2022 tarihinde alınmıştır.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. Elektronik Sosyal Bilimler dergisi, s.8 (30), 235-249.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.