Türk Eğitim Bilimleri Dergisi
2016
Cilt 14
Sayı 2
Sayfa 89-108

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki*

F. Gülruh Gürbüz[1] Ezgi Dede[2]

Öz

Bu araştırmada devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları belirlenmiş, bu algıların bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları düşük seviyede, örgütsel güven algıları ise yüksek seviyede tespit edilmiştir. Devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları cinsiyete ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşırken medeni hâl değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları cinsiyete göre farklılaşırken okuldaki öğretmen sayısı ve medeni hâl değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ise medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ise bu demografik özelliklere göre değişmemektedir. Öte yandan devlet okulunda çalışan öğretmenler özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşarlarken daha az örgütsel güven algısı yaşamaktadırlar.
Anahtar Sözcükler: İş güvencesizliği, örgütsel güven, ortaokul öğretmenleri

Abstract

In this study, the perceptions of organizational trust and job insecurity of middle school teachers working in public and private schools were determined, it is examined whether these perceptions differed according to some demographic characteristics and there was a meaningful relationship between organizational trust and job insecurity. According to the research findings middle school teachers working in public and private schools have low perceptions of job insecurity and high perceptions of organizational trust. The perceptions of job insecurity of middle school teachers working in public schools differ according to the number of teachers in the school and gender but they do not differ according to the marital status variable. The perceptions of job insecurity of middle school teachers working in private schools differ according to gender but they do not differ according to the number of teachers in school and marital status variables. The perceptions of organizational trust of middle school teachers working in public schools differ according to the marital status and the number of teachers in the school but they do not differ according to the gender variable. The perceptions of organizational trust of middle school teachers working in private schools don't change according to these demographic variables. On the other hand, teachers working in public schools feel more job insecurity than teachers working in private schools and have less sense of organizational trust.
Keywords: Job insecurity, organizational trust, middle school teachers

* Bu makale İstanbul Ticaret Üniversitesi doktora tez çalışmasının bir bölümünden oluşmaktadır.

[1]F. Gülruh Gürbüz, Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, gulruhgurbuz@yahoo.com
[2] Ezgi Dede, İstanbul Ticaret Üniversitesi doktora öğrencisi, ezgi.math@gmail.com

Giriş

Eğitim örgütlerinin başarısında en önemli role sahip olan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken işlerine daha iyi odaklanmaları için gerek zihinsel gerekse bedensel açıdan sağlıklı olmaları gerekmektedir. Her iki noktada da iş güvencesizliği algısı önemli bir yere sahiptir. Literatürde iş güvencesizliği algısı, bireyin işinin devamı konusundaki hissettiği tehdit algısı ve buna bağlı duyduğu kaygılar olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliği algısı her ne kadar bireyin öznel bir algısı olsa da sonuçları itibarıyla değerlendirildiğinde söz konusu algı örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir. İş güvencesizliği algısına maruz kalan tarafın öğretmen olması durumunda ise örgüte etkisi daha belirgin olmaktadır. Çünkü öğretmenler öğrencilerle birebir iletişim hâlinde olduğu için eğitim örgütlerinin asıl amacı olan öğrencileri iyi ve doğru yetiştirmekle yakından ilgilenmektedirler. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algısındaki olumsuz düşünceler mesleklerini icra ederken yeterli performansı gösterememelerine sebep olabilecektir. Bu nedenle eğitim örgütleri açısından öğretmenlerin iş güvencesizliği algısını fark etmek ve bunu azaltıcı tedbirler almak bir zorunluluk hâline gelmektedir. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algısına etki edebilecek etkenlerden birisinin de örgütsel güven olduğu düşünülmektedir (Arnold ve Staffelbach, 2012). Örgütsel güven, bireyin örgütü tarafından destekleneceğine ve yöneticilerinin doğru davranışlarda bulunacağına dair pozitif düşünceleridir (Mishra ve Morrissey, 1990). Öğretmenlerin örgütlerine ve yöneticilerine güvenmeleri hâlinde işleri konusunda kendilerini daha rahat hissetmeleri, daha düşük iş güvencesizliği algısına sahip olmaları, işlerine daha fazla odaklanmaları ve örgüt başarısının daha yüksek olması beklenir.

Bu araştırmada devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları üzerinde durulmuş, iş güvencesizliği algısına etki edebilecek bir etken olan örgütsel güven ve bazı demografik değişkenler açısından örgütsel güven ve iş güvencesizliği algısı ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı İstanbul ilinde devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş güvencesizliğine ilişkin algı düzeylerini belirleyerek örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bunun için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

a. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?

b. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, öğretmen sayısı, medeni hâl) göre değişmekte midir?

c. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?

d. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, öğretmen sayısı, medeni hâl) göre değişmekte midir?

e. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları okul türüne (devlet/özel) göre farklılaşmakta mıdır?

f. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri okul türüne (devlet/özel) göre farklılaşmakta mıdır?

g. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri iş güvencesizliği algılarının bir yordayıcısı mıdır?

Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt üyesinin örgütün kendisine destek göstereceğine ve liderin söylediklerinin doğru olacağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Shockley-Zalabak, Ellis, ve Winograd (2000) tarafından örgütsel güven, "kişilerin örgütsel ilişkiler ve davranış ağları konusundaki beklentileri" olarak tanımlanmıştır. Daha geniş bir tanım olarak örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgütün onlar için yapacağı eylemlerde onlara fayda sağlayacağı, fayda sağlamasa bile zarar getirmeyeceği hususunda güven duymalarıdır. Örgüt içinde insanlar birlikte çalışmakta ve bu durum birbirine karşılıklı bağımlı olmayı içermektedir. Örgüt üyelerinin bireysel veya örgütsel hedeflere ulaşmak için başkalarına farklı şekillerde bağımlı olmaları gerekmektedir (Mayer, Davis ve Shoorman, 1995). Bu nedenle örgütsel güven, örgütün başarısı için önemli bir etken olarak görülürken güvenin yokluğu örgütsel uyumu ve başarıyı bozan bir etki yaratmaktadır (Tan ve Tan, 2000).

Örgütsel güven farklı ilişki çeşitlerinde ortaya çıkabilmektedir. Bir örgütte çalışanların çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte duydukları güven düzeyleri farklı olabilmektedir. Örgütte çalışanların diğer kişilerle oluşturdukları güven ile örgüte duydukları güvenin toplamı örgütsel güveni ifade etmektedir (Tamer, 2012). Buradan hareketle örgütsel güven, bireye güven yani kişiler arası güven ve örgüte duyulan güven olmak üzere iki ana boyutta incelenmektedir (Tan ve Tan, 2000).

Örgütsel güvenin birinci boyutu olan kişiler arası güven, yatay güven ilişkileri ve dikey güven ilişkileri olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Tamer, 2012). Yatay güven, çalışanların çalışma arkadaşlarına duydukları güven olarak ifade edilmektedir. Kişinin çalışma arkadaşlarına güven duyması, onların yeterli, adil ve dürüst olduklarına dair inancını göstermektedir. Dikey güven ise, üstlerle astlar arasındaki güven olarak nitelendirilmektedir. Bu güven ilişkisinde üstler astlara karşı veya astlar üstlere karşı güven duyabilmektedirler. Üstlerin astlara yönelik duydukları güven duygusunun oluşmasını sağlayan etkenler, üstlerin astların işlerinde sorumluluğu paylaşma ve bağımsız olarak işlerini yapabilmelerine ve yeteneklerine inanma dereceleridir (Krot ve Lewicka, 2012). Astların üstlerine güven duymaları ise üstlerin adil, kurallara uygun ve etik değerlere dayalı davranışlar sergiledikleri durumlarda söz konusu olmaktadır (Hosmer, 1995).

Örgütsel güvenin ikinci boyutu olan örgüte duyulan güven, örgütün çalışanlar tarafından ne derece güvenilir algılandığı ile ilgilidir. Örgüte duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven bir bütün olarak örgütsel güveni temsil etmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Çalışanlar yöneticileri ile etkileşim içinde olmalarının sonucu olarak yöneticilerin tüm örgütü temsil ettiğini düşünerek yöneticilerine duydukları güveni tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirme eğilimindedirler (Tan ve Tan, 2000). Başka bir deyişle çalışanlar yöneticilerine duydukları güvene bağlı olarak örgütlerine de güvenme veya güvenmeme kararı vermektedir (Konovsky ve Pugh, 1994).

Örgüte duyulan güven bir başka yönüyle ele alındığında kişilerin şahsi olmayan sosyal yapıların işleyişine ve doğruluğuna duydukları güveni içeren sisteme karşı duyulan güven olarak değerlendirilmektedir. Sisteme karşı duyulan güven ile anlatılmak istenen ise çalışanların örgüte bir bütün olarak güven duymalarını ifade etmektedir. Örgüte yönelik olan sistem güveni hem örgüt içindeki resmî pozisyonlarda bulunan otoritelere hem de teknik sistemdeki standartlara ve prosedürlere duyulan güveni içine almaktadır (Bachmann, 2003; Pekcan , 2010). Luhmann'a (1979) göre sisteme karşı duyulan

güven kişiler arası güvene göre daha sağlam ve daha sürekli olmakla birlikte günlük faaliyetlerden hemen etkilenmeme özelliğine sahiptir. Kişiler çalışırken örgüt ile yöneticilerini özdeşleştirip yöneticilerine olan güvenini örgüte duyulan güven olarak değerlendirebilmektedir. Ancak, sisteme olan güven kapsamında yöneticiler, birimlerin yöneticileri, terfi, ödül ve ceza sistemlerinin işleyişi gibi örgütün bütün unsurları yer almakta olduğu için sisteme olan güven daha kapsayıcıdır.

İş Güvencesizliği Algısı

Alan yazın taraması yapıldığında iş güvencesizliği ile ilgili çeşitli tanımların yapılmış olduğu göze çarpmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini (job insecurity), "kişinin işini kaybetmesi yönündeki tehdit algısı ve bununla ilgili endişeleri" olarak tanımlarken Roskies ve Louis-Guerin (1990) iş güvencesizliğini "istihdam edilebilirliğin belirsizliği konusunda duyulan endişe" olarak tanımlamıştır. Heaney, Israel ve House (1994) ise geçerli işin devamlılığı konusunda hissedilen potansiyel tehdit algısını iş güvencesizliği olarak tanımlamıştır. Rosenblatt ve Ruvio (1996) de "gelecekte kişinin işinin var olup olmayacağı konusunda duyduğu kaygı" olarak ele almıştır. Sverke, Hellgren ve Naswall (2002)'e göre de iş güvencesizliği, "iş kaybı ile ilgili önemli ve istem dışı bir olay hakkında öznel olarak deneyimlenen bekleyiş" tir. Witte (2005) ise kişinin tehdit altındayken işinin devamlılığını sağlamaktaki güçsüzlük durumunu iş güvencesizliği olarak tanımlamıştır. İş güvencesizliği tanımlarının birçoğunda iş güvencesizliğinin öznel bir algı, gelecek hakkında kaygı ile ilgili bir durum olduğu, istem dışı gerçekleştiği ve güçsüzlükle ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Bir örnek verecek olursak şirkete yönelik siparişlerin azalması gibi objektif bir durumu çalışanlar farklı şekillerde algılayabilmektedirler. Çalışanların bir kısmı şirketin geleceğini tehlikede görerek işinin sürekliği ile ilgili endişe duyarken bir kısmı da iş yükünün azaldığını ve işi ile ilgili konforunun arttığını düşünerek iş güvencesizliği hissetmeyebilir.

Gelecek konusunda güvencesiz olan çalışanlar işlerini kaybetme veya kaybetmeme konusunda belirsizlikle karşı karşıyadırlar (Witte, 2005). Belirsizlik, iş güvencesizliğinin ögelerinden biri olup herhangi bir olayın meydana gelip gelmeyeceğinin bilinmemesi olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlik durumu sonucunda olaylara karşı alınan kararlar ve olaylar karşısında verilen tepkiler belli olmamakla birlikte bu durumlar kişilerin olayları kontrol etmelerini güçleştirirken kendilerini çaresiz hissetmelerine sebep olmaktadır (Wichert, 2001). İş güvencesizliği duygusunun ortaya çıkmasındaki etkenler örgütün iç ve dış çevresindeki birtakım belirtilerin kişilerce yorumlanması şeklinde ifade edilmektedir. İş güvencesizliği duygusunun belirlenmesinde gerçekten bir iş kaybının olması gerekmemekte ve bu duygunun bireyin işini tehdit eden belirtileri algılaması sonucu gizli olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Çakır, 2007). Buna göre, çalışma saatleri ve ilerleme fırsatları gibi işin sürekliliğini tehdit eden bazı uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliği algısına sebep olabilmektedir. Bunun yanında işin nitelikleri ve çalışma koşullarının çalışan açısından taşıdığı önem de iş güvencesizliği kaygısının düzeyini belirlemekte önemli bir yere sahiptir (Ashford, Cynthia, ve Philip, 1989).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğine teori temelli bir bakış açısı getirmiştir. Bundan sonra araştırmacıların iş güvencesizliğini niteliksel ve niceliksel olarak iki kısımda ele aldıkları görülmektedir. Niteliksel iş güvencesizliğinde çalışma koşullarında kötüye gitme, kariyer olanaklarında eksiklik ve ücret artışının azalması gibi işin önemli özelliklerinin yoksunluğu konusunda algılanan tehdit durumu mevcut iken, niceliksel iş güvencesizliğinde işin devamlılığı

konusunda kişinin kaygı duyması durumu vardır (Witte, 2005).

Örgütsel Güven ile İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki

Örgütsel güven ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar literatürde oldukça sınırlı sayıdadır. Araştırmacıların bir kısmı iş güvencesizliği algısını örgütsel güvenin bir sonucu olarak değerlendirirken (Arnold ve Staffelbach, 2012) bir diğer kısmı ise örgütsel güvenin iş güvencesizliği algısından etkilendiğini savunmuşlardır (Ashford, Cynthia, ve Philip, 1989; Reisel ve Banai, 2002; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002; Lee, Bobko ve Chen, 2006). Temelde iş güvencesizliği algısı olaylara karşı tamamen öznel bir yorumlamadır. Aynı olayı değerlendiren ve aynı işi yapan iki çalışandan birisi işin nitelikleri (ilerleme imkânı, terfi gibi) konusunda kaygılanırken bir diğeri işinin geleceği (işin devamlılığı) konusunda kaygılanabilir. Örgütsel güvenin iş güvencesizliğinden etkilendiğini savunan araştırmacılar, çalışanların iş güvencesizliği algısı hissetmeleri sonucunda örgütsel güvenlerinin azaldığını dolayısıyla iş güvencesizliğinin örgütsel güveni negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Ashford, Cynthia, ve Philip, 1989; Reisel ve Banai, 2002; Sverke, Hellgren, ve Naswall, 2002; Lee, Bobko, ve Chen, 2006). Öte yandan, bir grup araştırmacı da örgütsel güvenin iş güvencesizliğini etkilediğini savunmaktadır. Bu bakış açısına göre çalışanlar tamamen öznel değerlendirme sonucu iş güvencesizliği algısına sahip olabilmektedir. Ancak çalışanlar olayları değerlendirirken olası iş güvencesizliği durumlarına karşı örgütsel güveni bir savunma aracı olarak düşünebilmektedir. Bir başka ifadeyle, örgütlerine olan güvenleri neticesinde işleriyle ilgili olarak herhangi bir kaygı duymamaları gerektiğini düşünebilmektedirler (Gezegen, 2010; Arnold ve Staffelbach, 2012).

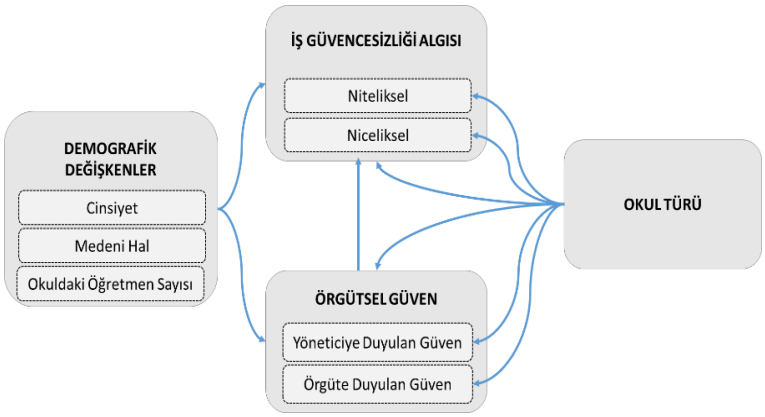
Yukarıda da ifade edildiği gibi, literatür incelendiğinde, sınırlı da olsa, örgütsel güven ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin ele alındığı bazı araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Örneğin, Gezegen (2010) bir mobilya imalat işletmesinin 160 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarında çalışanların örgütsel güven algılarının iş güvencesizliği algılarını düşük oranda etkilediği tespit edilmiştir. Bir aile şirketi üzerinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların iş güvencesizliği algıları düşük, örgütsel güven seviyeleri ise yüksek olarak saptanmıştır. Arnold ve Staffelbach (2012)'ın yaptıkları araştırmada ise yöneticiye duyulan güvenin ve algılanan istihdamın iş güvencesizliğini azaltmada etkili olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmada iş güvencesizliği boyutlarından hem niceliksel hem de niteliksel iş güvencesizliği boyutları incelenmiştir. İsviçre'de çalışan 377 işçinin örneklem olarak seçildiği çalışmada niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği boyutları ile yöneticiye duyulan güven ve algılanan istihdam arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani işçilerin yöneticilere duydukları güven ile algıladıkları istihdam seviyeleri yükseldikçe niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği algıları düşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiye duyulan güven ile niceliksel iş güvencesizliği arasında güçlü bir negatif ilişki söz konusudur ($r= -.19$, $p< .01$). Yine yöneticiye duyulan güven ile niteliksel iş güvencesizliği arasında güçlü bir negatif ilişki tespit edilmiştir ($r= -.42$, $p< .01$).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırmada devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ve örgütsel güven seviyelerinin belirlenerek

okul türüne ve bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması ve örgütsel güvenin iş güvencesizliği algısını etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Devlet okulları ile özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği ve örgütsel güven konusundaki düşünceleri geçmişte veya günümüzde meydana gelen durumu betimlemeye yönelik olduğundan araştırma, tarama modelinde bir araştırmadır (Karasar, 1995). Çalışmada elde edilecek sonuçların devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ve örgütsel güven seviyelerinin ne şekilde olduğu, örgütsel güven düzeylerinin iş güvencesizliği algılarını yordayıp yordamadığını ve bu değişkenlerin hangi demografik özelliklerden etkilendiğinin veya etkilenmediğinin tespit edilmesi konusunda yararlı bilgiler sunabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde devlet okulları ile özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. 2014- 2015 eğitim-öğretim yılında devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmen sayıları Millî Eğitim Bakanlığı İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünde Strateji Geliştirme Bölümü tarafından hazırlanan "Millî Eğitim İstatistikleri (2014-2015)" bilgilerinden elde edilmiştir. Araştırma iki alt evrenden oluşmaktadır. Birinci alt evren 2014-2015 eğitim- öğretim yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki tüm ilçelerde toplam 1159 devlet okulunda görevli 31482 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. İkinci alt evren ise yine tüm ilçelerde toplam 328 özel okulda görevli 7129 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2015). Araştırma evreninin tamamına ulaşılamayacağı ve elde edilen sonuçların genellenebilmesi için örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken "farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri tablosunda" %95 güven aralığında ve %5 hata payı için 1000 kişilik evrende 278; 5000 kişilik evrende 357; 50000 kişilik evrende 381 örneklem uygun görülmektedir (Balcı, 2006, s. 95). Bu kriter açısından değerlendirildiğinde devlet okullarından seçilen 610 kişilik örneklem 31482 kişilik evreni temsil etmek için yeterli gözükmektedir. 7129 kişilik özel okul evreni için de 398 kişilik örneklemin yeterli olduğu görülmektedir.

Özet olarak araştırma, çalışma evrenine bağlı olarak İstanbul ilindeki otuz altı ilçeden tesadüfi olarak seçilen 1008 öğretmenin görüşleri temel alınarak yapılmıştır. Her iki örneklem grubuna da aynı ölçekler uygulanmış olup katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuştur.

Örneklemde yer alan öğretmenlerin cinsiyet, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı ve medeni hâl

değişkenlerine ait betimleyici istatistikler aşağıda Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örneklemde Yer Alan Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Hâl ve Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenlerine Göre Dağılımı

		Devlet		Özel		Toplam	
Değişken	**Değerler**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	409	%41	257	%25	666	%66
	Erkek	201	%20	141	%14	342	%34
	Toplam	**610**	**%61**	**398**	**%39**	**1.008**	**%100**
Medeni hâl	Evli	381	%38	249	%25	630	%63
	Bekâr	229	%23	149	%15	378	%38
	Toplam	**610**	**%61**	**398**	**%39**	**1.008**	**%100**
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-40	246	%24	223	%22	469	%47
	41 kişi ve üstü	364	%36	175	%17	539	%53
	Toplam	**610**	**%61**	**398**	**%39**	**1.008**	**%100**

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "İş Güvencesizliği Ölçeği" olmak üzere iki adet ölçek, demografik özelliklerin tespit edilmesi için ise kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

İş güvencesizliği ölçeği olarak Ashford, Lee ve Bobko (1989); Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen iş güvencesizliği algısı ölçeği kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi doğrultusunda yapılan analizde iş güvencesizliği ölçeğinin tamamına ve alt boyutlarına ait Cronbach α değerleri aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. İş Güvencesizliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	**Cronbach α**
İş Güvencesizliği Ölçeği	**,781**
Niceliksel İş Güvencesizliği	,775
Niteliksel İş Güvencesizliği	,787

Sosyal bilimlerde Cronbach α değerlerinin 0,70'den büyük olması güvenilirlik için yeterli görülmektedir (Robert ve Wally, 2003). İş güvencesizliğine ve iş güvencesizliğinin alt boyutlarına ait Cronbach α değerlerinin 0.70'in üzerinde olması bu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinin uygulanabilirliğine yönelik test sonuçlarına göre KMO test değerinin 0,60'ın üstünde olduğu ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı ($p<,05$) olduğu görülmektedir. Buradan iş güvencesizliği ölçeği için faktör analizi yapılabileceği sonucu çıkmaktadır. Ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin iki faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktör varyansın %36,641'ini; ikinci faktör varyansın %24,324'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin toplam varyansı %60,965 olarak hesaplanmıştır. 9 maddeden oluşan iş güvencesizliği ölçeğinin

maddeleri ve bileşen yükleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Maddeleri ve Bileşen Yükleri

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik (Cronbach α)
Niceliksel İş Güvencesizliği	1. Sanırım işten çıkarılacağım.	0,793	%36,641	0,84
	2. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	0,739		
	3. İşimi kaybetmekten korkuyorum.	0,879		
	4. Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.	0,869		
Niteliksel İş Güvencesizliği	5. Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim.	0,548	%24,324	0,778
	6. Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.	0,847		
	7. Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.	0,832		
	8. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum.	0,823		
	9. Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.	0,528		
		Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi		%60,965
		KMO örneklem yeterliliği testi		0,806
		Barlett Küresellik testi Ki-kare		3394,528
		sd		36
		p değeri		0,000

Araştırmada kullanılan diğer ölçek örgütsel güven ölçeği olup Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilmiş ve Demircan (2003) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Güvenilirlik analizi doğrultusunda yapılan analizde örgütsel güven ölçeğinin tamamına ve alt boyutlarına ait Cronbach α değerleri aşağıda Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach α
Örgütsel Güven Ölçeği	**,929**
Yöneticiye Duyulan Güven	,939
Örgüte Duyulan Güven	,789

Örgütsel güvene ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ait Cronbach α değerlerinin 0.70'in üzerinde olması bu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Örgütsel güven ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinin uygulanabilirliğine yönelik test sonuçlarına göre KMO test değerinin 0,60'ın üstünde olduğu ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı (p<,05) olduğu görülmektedir. Bu sonuç örgütsel güven ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılarak örgütsel güven ölçeğinin iki faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörün açıkladığı varyansın %63,190; ikinci faktörün açıkladığı varyansın %10,779 olduğu ortaya koyulmuştur. Ölçeğin toplam açıkladığı toplam varyans %73,970'tir. 12 maddelik örgütsel güven ölçeğinin maddeleri ve bileşen yükleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Güven Maddeleri ve Bileşen Yükleri

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik (Cronbach α)
Yöneticiye Duyulan Güven	10. Yöneticimin işiyle ilgili önemli konularda teknik olarak yeterli olduğuna olan güvenim tamdır.	0,7	%63,190	0,941
	11. Yöneticimin işiyle ilgili üzerinde iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.	0,8		
	12. Yöneticimin görevinden ayrılmayacağına olan güvenim tamdır.	0,4		
	13. Yöneticimin işiyle ilgili olarak makul düzeyde kavrama yeteneğine sahip olduğuna olan güvenim tamdır.	0,8		
	14. Yöneticimin işini makul bir biçimde yaptığına olan güvenim tamdır.	0,8		
	15. Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.	0,8		
	16. Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.	0,8		
	17. Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.	0,8		
	18. Bu işletmenin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.	0,6		
Örgüte Duyulan Güven	19. Bu kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,689	%10,779	0,896
	20. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,914		
	21. Bu kurumda birbirimize güvenme düzeyimiz çok yüksektir.	0,921		
		Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi		%73,970
		KMO örneklem yeterliliği testi		0,928
		Barlett Küresellik testi Ki-kare		11133,478
		sd		66
		p değeri		0,000

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için öncelikle toplanan veriler elektronik ortama yüklenmiş ve SPSS 21.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Analiz ve değerlendirme aşamasına geçilmeden önce puanların histogramları çizilmiş ve One Sample Kolmogorow Smirnow testi ile normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Analiz ve değerlendirme aşamasında istatistiksel anlamlılık düzeyi p<,05 olarak kabul edilmiş olup betimsel istatistikler, aritmetik ortalama, standart sapma, t- testi ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumlanması sırasında ölçekteki aralıklar temel alınmıştır. Bu aralıklar eğer 1.00-1.79 ise "çok düşük", 1.80-2.59 ise "düşük", 2.60- 3.39 ise "orta", 3.40-4.19 ise "yüksek" ve son olarak 4.20-5.00 ise çok "yüksek" olarak kabul edilmiştir (Cantaş ve Kavas, 2015, s. 926).

Bulgular

Bu bölümde ilk önce devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algılarının ve örgütsel güven seviyelerinin bazı demografik özelliklere (cinsiyet, medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı) ve okul türüne göre (devlet/özel) değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile algıladıkları iş güvencesizliği arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 6'da devlet okulu ve özel okul ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algıları ve örgütsel güven seviyelerinin cinsiyet, medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analizine yer verilmiştir. Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda 0-40 arasında öğretmenin çalıştığı okullar ve 41 ve üzeri öğretmenin çalıştığı okullar olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

Tablo 6. Devlet Okulunda ve Özel Okulda Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin İş Güvencesizliği ve Örgütsel Güven ile İlgili Algılarının Cinsiyet, Medeni Hâl ve Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması

		Değişken		**N**	$\bar{X}$	**Ss**	**t**	**df**	**P**
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI	**DEVLET**	Cinsiyet	Kadın	409	2,68	0,64	-2,1	608	0,036*
			Erkek	201	2,81	0,76			
		Medeni hâl	Evli	381	2,69	0,67	-1,62	608	0,11
			Bekar	229	2,78	0,69			
		Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-40	246	2,65	0,66	-2,23	608	0,02*
			41 ve Üzeri	364	2,77	0,69			
	ÖZEL	Cinsiyet	Kadın	257	2,39	0,69	2,065	396	0,04*
			Erkek	141	2,24	0,75			
		Medeni hâl	Evli	249	2,37	0,76	1,19	358	0,24
			Bekar	149	2,29	0,62			
		Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-40	223	2,3	0,67	-1,088	396	0,277
			41 ve üzeri	175	2,38	0,76			
ÖRGÜTSEL GÜVEN	**DEVLET**	Cinsiyet	Kadın	409	3,43	0,78	0,559	608	0,576
			Erkek	201	3,4	0,8			
		Medeni hâl	Evli	381	3,51	0,76	3,53	454	0**
			Bekar	229	3,28	0,81			
		Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-40	246	3,51	0,8	2,42	608	0,02*
			41 ve üzeri	364	3,36	0,77			
	ÖZEL	Cinsiyet	Kadın	257	3,73	0,8	-0,647	396	0,518
			Erkek	141	3,78	0,84			
		Medeni hâl	Evli	249	3,73	0,84	-0,63	396	0,53
			Bekar	149	3,78	0,77			
		Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-40	223	3,69	0,85	-1,487	396	0,138
			41 ve üzeri	175	3,82	0,77			

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 6'da görüldüğü gibi hem devlet okullarında hem de özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği ile ilgili algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p<,05). Devlet okullarında erkekler kadınlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşarken özel okullarda kadınlar erkeklere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadırlar. Bunun yanında hem devlet okullarında hem de özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği ile ilgili algılarının medeni hâl değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (p>0,05). Bu sonuca göre öğretmenlerin iş güvencesizliği ile ilgili algılarının medeni hâl değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından bakıldığında özel okullardaki öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değilken devlet okullarındaki öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Devlet okullarında okuldaki öğretmen sayısı 41 ve üzerinde olan okullarda çalışan öğretmenler çalıştıkları okuldaki

öğretmen sayısı 0-40 arasında olan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Fakat özel okullarda öğretmenlerin iş güvencesizliği ile ilgili algılarının okuldaki öğretmen sayısı değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Tablo 6'da belirtilen bir diğer değişken ise örgütsel güvendir. Cinsiyet değişkeni ele alındığında hem devlet okullarında hem de özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ile ilgili algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p<,05). Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Öğretmenlerin medeni hâli göz önüne alındığında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin medeni hâli ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki söz konusu iken özel okullarda çalışan öğretmenlerin medeni hâli ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Devlet okullarında evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri bekâr öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Fakat özel okullarda öğretmenlerin örgütsel güven ile ilgili algılarının medeni hâl değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından bakıldığında özel okullardaki öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değilken devlet okullarındaki öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Devlet okullarında okuldaki öğretmen sayısı 0-40 arasında olan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş güvencesizliği ve örgütsel güven algılarının okul türü (devlet/özel) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları ve iş güvencesizliği, örgütsel güven ve bu değişkenlerin alt boyutlarına ait toplam ortalama değerleri Tablo 7'de yer almaktadır.

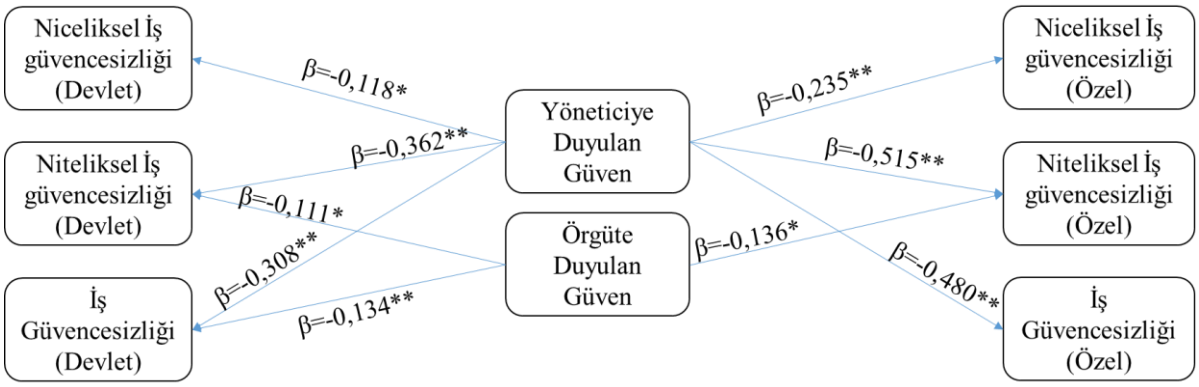
Tablo 7. Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin İş Güvencesizliği, Örgütsel Güven ve Bu Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Okul Türü	**N**	**Ort.**	**Std. Sapma**	**Std. Hata Ort.**	**t**	**df**	**P**
Niceliksel İş Güvencesizliği	Özel	398	2,05	0,9	0,05	-1,121	920	0,26
	Devlet	610	2,12	1,02	0,04			
Niteliksel İş Güvencesizliği	Özel	398	2,57	0,86	0,04	-11,958	783	0**
	Devlet	610	3,21	0,78	0,03			
İş Güvencesizliği	Özel	398	2,34	0,71	0,04	-8,644	1006	0**
	Devlet	610	2,72	0,68	0,03			
Yöneticiye Duyulan Güven	Özel	398	3,76	0,84	0,04	5,4	1006	0**
	Devlet	610	3,47	0,83	0,03			
Örgüte Duyulan Güven	Özel	398	3,69	0,95	0,05	7,163	1006	0**
	Devlet	610	3,26	0,93	0,04			
Örgütsel Güven	Özel	398	3,75	0,81	0,04	6,342	1006	0**
	Devlet	610	3,42	0,79	0,03			

Tablo 7'de görüldüğü üzere okul türü (devlet/özel) değişkeni ile öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ve örgütsel güven seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur(p<,05). Özel okulda çalışan öğretmenler devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha az iş güvencesizliği

algısına sahipken daha fazla örgütsel güven seviyesine sahiptirler.

Öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin onların iş güvencesizliği algılarını yordayıp yordamadığının tespit edilmesi için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre devlet okullarında örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin tüm alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel güvenin örgüte duyulan güven alt boyutu ile iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin niteliksel iş güvencesizliği boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir fark söz konusudur. Özel okullarda ise örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin tüm alt boyutları arasında negatif yönde ve devlet okullarına göre daha güçlü ve anlamlı bir fark saptanmıştır. Örgütsel güvenin örgüte duyulan güven boyut ile sadece niteliksel iş güvencesizliği arasında negatif yönde anlamlı bir fark belirlenmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Güvenin İş Güvencesizliği ve İş Güvencesizliğinin Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İncelendiği Regresyon Analizi Sonuçları

** p<0.01 * p<0.05

Şekil 2'de görüldüğü üzere özel okullarda yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin iş güvencesizliğini etkileme derecesi devlet okullarındakine göre daha yüksek tespit edilmiştir. Örneğin yöneticiye duyulan güvenin iş güvencesizliğini etkileme derecesini gösteren β değeri devlet okullarında-0,308(yaklaşık %31) çıkarken bu değer özel okullarda -0,480 (%48) olarak tespit edilmiştir. Bu durum özel okullarda yöneticiye duyulan güvenin iş güvencesizliğini daha yüksek oranda düşürmekte olduğunu göstermektedir. Benzer durum diğer değişkenler için de söz konusudur.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın alan yazın kısmında iş güvencesizliği algısı ve örgütsel güvene ait temel bilgiler ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama kısmında ise ilk olarak öğretmelerin iş güvencesizliği ve örgütsel güven algılarının bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı) göre değişip değişmediği tespit edilmiştir. Ardından devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin boyutlarına, örgütsel güven ve örgütsel güvenin boyutlarına yönelik algıları belirlenmiştir. Son olarak da bu algıların okul türü (devlet/özel) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, iş güvencesizliği algısının örgütsel güvene göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, devlet okullarında ve özel okullarda örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin niceliksel ve niteliksel boyutları arasında negatif

yönde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin örgüte duyulan güven boyutu ile devlet okullarında iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki söz konusu iken özel okullarda bu ilişki sadece niteliksel iş güvencesizliği ile örgüte duyulan güven arasında bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuç, Arnold ve Staffelbach (2012) tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçla benzer niteliktedir. İlgili çalışmada, yöneticiye duyulan güven ile hem niceliksel hem de niteliksel iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Gezegen (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına benzer niteliktedir.

Devlet okullarında öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları cinsiyet ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Öte yandan devlet okullarında öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları medeni hâl değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Devlet okullarında erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Bunun sebebi de erkeklerin ailelerine yönelik sorumluluklarının daha fazla olması olabilir. Okuldaki öğretmen sayısı açısından ele alındığında ise 41 ve üzeri öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenler okuldaki öğretmen sayısı 0-40 arasında olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Bunun nedeni, okulda öğretmen sayısı düşük olduğu zaman öğretmenler ile yöneticiler arasında daha sağlıklı iletişim kurulması ve buna bağlı olarak bir duygusal bağlılık oluşması nedeniyle öğretmenlerin okulda kendilerini daha kalıcı hissetmeleri olabilir. Öte yandan okuldaki öğretmen sayısının fazla olması hâlinde ise yöneticilerle öğretmenlerin iletişimleri daha düşük seviyede olduğundan öğretmenler ile yöneticileri arasındaki bağlılık daha düşük seviyede olabilmektedir. Bu da öğretmenlerin kendilerini okullarında kalıcı hissetmelerini engelleyebilmektedir.

Özel okullarda ise öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları demografik değişkenlerden sadece cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel okullarda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha yüksek derecede iş güvencesizliği algısına sahiptir. Rosenblatt ve Ruvio (1996) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında ve özel okullarda çalışan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha az iş güvencesizliği yaşadıkları belirlenmiştir. Bu araştırmaların ortak noktası devlet okullarındaki erkek öğretmenlerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadığıdır. Öte yandan Rosenblatt ve Ruvio (1996) tarafından yapılan çalışmada özel okullarda erkek öğretmenlerin daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduğu gözlemlenirken bu araştırmada özel okullarda kadınların daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sebebi, özel sektörde kadınların evlilik, doğum vb. nedenlerle işlerine belli bir süre ara vermeleri ve bunun sonucunda tekrar işe dönmeleri konusunda yaşadıkları endişe ile açıklanabilir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin bu durumlarda izin almaları ve izin sonrasında okullarına tekrar dönebilmeleri yasal bir hak olarak kendilerine verilmiş olduğu için bu tür bir endişeleri bulunmamaktadır. Medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri ile öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Devlet okullarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşırken cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Devlet okullarında evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre, okuldaki öğretmen sayısı 0-40 arasında olan okullarda çalışan öğretmenler diğerlerine göre daha fazla örgütsel

güven düzeyine sahiptirler. Özel okullarda ise öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile cinsiyet, medeni hâl ve okuldaki öğretmen sayısı arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Özel okullarda ve devlet okullarında okulların kültürleri ve iklimleri birbirlerinden farklı olabilmekte bu da araştırma sonuçlarında kendini gösterebilmektedir.

Öğretmenlerin devlet okullarında ve özel okullarda iş güvencesizliğine yönelik algı düzeyleri genel olarak ölçeklerde belirlenen aralık değerlerine göre düşük seviyededir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ise devlet okullarında ve özel okullarda ölçeklerde belirlenen aralık değerlerine göre yüksek seviyede bulunmuştur. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile okul türü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları devlet okullarında özel okullara göre daha yüksek seviyededir. Feather ve Rauter (2004) araştırmalarında belirli süreli iş akitleriyle çalışan öğretmenlerin daha güçlü iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını belirlemişlerdir. Bu sonuç bizim araştırmamızla bağdaşmamaktadır. Bunun nedeni iş güvencesizliği algısının işini kaybetme korkusunun yanı sıra mevcut kurumunda kendisini kalıcı olarak görmeme düşüncesini yansıtmasıdır. Türkiye'de devlet okullarındaki öğretmenler okulun yeri, okulun imkânları veya öğretmenin kendi özel tercihleri (eş durumu, sağlık durumu, memleketine gitme isteği gibi) sebebiyle çalıştıkları kurumdan ayrılmak isteyebilmektedirler. Örneğin, eşi Ankara'da çalışan bir öğretmen kendisi İstanbul'da çalışıyorsa eş durumu nedeniyle Ankara'ya gitmek istediği için kendisini kurumunda kalıcı görmemektedir.

Örgütsel güven ile okul türü arasındaki ilişki de yine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Özel okullarda öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin devlet okullarındaki öğretmenlerden daha yüksek derecede olduğu belirlenmiştir. Özel okullarda öğretmenlerle yöneticilerin iletişimleri daha sık olduğundan birbirlerini daha yakından tanıma fırsatları olabilmektedir. Bunun yanında devlet okullarında genelde öğretmenlerin işlerini asgari düzeyde yapmaları okul yöneticileri için yeterli görülmekte ve işini aksatmayan öğretmenle fazla iletişim hâlinde olma ihtiyaçları olmamaktadır. Aksine özel okullarda çalışan öğretmenler kendilerini sürekli geliştirmek durumunda olup okulla ve öğrencilerle ilgili konularda sık sık okul yöneticilerini bilgilendirmek ve onlara açıklama yapmak durumunda kalmaktadırlar. Çünkü özel sektörde öğretmenlerin bir sonraki sene o okulda işlerine devam etmeleri ne kadar verimli ve etkili çalışıp çalışmamalarına bağlı olmaktadır. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir.

Literatürde devlet okullarını ve özel okulları karşılaştıran bir araştırma yapılmamış olup sadece devlet okullarında ya da sadece özel okullarda yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Polat (2007) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiş olup bizim araştırmamızla benzer niteliktedir. Yapılan farklı çalışmalarda elde edilen sonuçlar da farklılık göstermektedir. Örneğin, Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştıkları liselerde örgütsel güveni "orta" düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Memduhoğlu ve Zengin (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalardaki güven seviyelerindeki farklılığın sebebi okulların bulundukları kültür yapısı ile okullardaki yöneticilerden veya öğretmenlerden kaynaklanan sebepler olabilir.

Elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algılarının düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş güvencesizliğini daha düşük seviyelere indirebilmek adına özel okullarda öğretmenlerin işle ilgili endişelerini ortadan kaldıracak uzun süreli sözleşmeler yapılabilir. Devlet okullarında ise öğretmenlerin kariyer planlarının belli bir sistem içerisinde işlemesi, terfi ve ödül sistemlerinin çok iyi bir şekilde tanımlanarak öğretmenlerin kendilerini okullarında daha kalıcı görmeleri sağlanabilir. Bu durumda öğretmenler, hangi adımları takip edip hangi başarıları elde ederlerse ödüllendirileceklerini bilecekler ve daha düşük iş güvencesizliği algısına sahip olacaklardır.
2. Özel okullarda kadınların daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunda evlilik, doğum ve eş durumu gibi iş hayatını etkileyen faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Bu konuda özel okullardaki kadınlara devlet okullarında olduğu gibi toleranslı (ders programlarının ayarlanması, süt izni, doğumdan sonra işe başlama gibi) davranılıp onların daha düşük iş güvencesizliği yaşamaları sağlanabilir.
3. Öğretmenlerin örgütsel güven seviyesi yüksek seviyede bulunmuştur. Bu durumun sürekliliğini sağlamak ve daha yükseğe çıkarmak için okullardaki yöneticilerin öğretmenlere karşı tutarlı, adil, açık ve etik davranışlar çerçevesinde yaklaşmaları gerekmektedir. Bunun yanında eğitim sisteminin bir bütün olarak sürekli değişen yapıdan ziyade daha kararlı bir yapıda olması gerekmektedir.
4. İş güvencesizliği algısının örgütsel güvenden etkilendiği açıkça ortadadır. Söz konusu etki özel okullarda daha fazla gözlemlenmektedir. Bu nedenle, okullarda eğitimin etkili ve verimli olması açısından güven ortamının oluşması önemlidir. Okullarda öğretmenlerin örgütsel güvenlerini etkileyen etkenler tespit edilmeli ve örgütsel güveni artıracak tedbirler alınmalıdır. Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin tüm alt boyutlarıyla ilişkili olduğundan özellikle yöneticiye güven boyutuna daha fazla odaklanılmalıdır. Burada yöneticilerin öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerini yükseltmek adına adil olmaları, etik değerlere ve kurallara göre hareket etmeleri önemli olmaktadır.
5. Örgütsel güvenin boyutlarından örgüte duyulan güvenin bütün okul türlerinde niteliksel iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, örgüte duyulan güvenin nedenlerinin araştırılması ve bu güvenin artması için gerekli düzenlemelerin (yönetmelikler, ödül ve ceza sistemi, kariyer gelişim fırsatları gibi) yapılması gerekmektedir.
6. Bu araştırma, zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle İstanbul ilinde bulunan ortaokul düzeyindeki özel okullar ile devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Yeni yapılacak araştırmalarda bu araştırmaya ilave olarak farklı seviyelerdeki okullar (ilkokul, lise, üniversite) dâhil edilerek daha kapsayıcı sonuçlar elde edilebilir.
7. Bu araştırmada, örgütsel güvenin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yeni çalışmalarda, iş güvencesizliği algısına etki edebilecek örgütsel etkenler, iş akdinin özellikleri, rol belirsizliği, rol çatışması, örgütlerde yeniden yapılanma, kişilik özellikleri, algılanan istihdam, …gibi değişkenler de kullanılabilir.

Kaynaklar

Arnold, A., ve Staffelbach, B. (2012). Perceived post-restructuring job insecurity: the impact of employees' trust in one's employer and perceived employability. *German Journal of Human Resource Management*, *26*(4), 307-330.

Ashford, S. J., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

Bachmann, R. (2003). Trust and power as means of co-ordinating the internal relations of the organization: a conceptual framework. B. Nooteboom veF. Six (Eds.) içinde, *Trust Process in Organizations: Emprical Studies Of Determinants and The Process Of Trust Development.* E.Elgar Publishing. U.S.A., 58-74

Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cantaş, C., ve Kavas, E. (2015). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine duydukları güvenin motivasyonları üzerindeki etkileri: Afyonkarahisar ili uygulaması. *Journal of International Social Research, 8*(41), 920-932.

Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: iş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, *12*(1), 117-140.

Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Feather, N. T., ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.

Gezegen, S. (2010). *İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Heaney, C. A., Israel, B. A., ve House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science ve Medicine*, 38(10), 1431-1437.

Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 179-195.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, *20*(2), 379-403.

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama,* 10. baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

Konovsky, M. A., ve Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 656-669.

Krot, K., ve Lewicka, D. (2012). The importance of trust in manager-employee relationships. *International Journal of Electronic Business Management*, *10*(3), 224.

Lee, C., Bobko, P., ve Chen, Z. X. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, *55*(4), 512-540.

Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: J.

Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, *20*(3), 709-734.

Memduhoğlu, H. B., ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, *8*(1), 211-217.

Millî Eğitim Bakanlığı (2015). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2014-2015. Ankara: MEB.

Mishra, J., ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, *19*(4), 443-486.

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

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, *7*(1), 103-124.

Pekcan, A. (2010). *Yöneticiye güvenin yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde örgüte güvenin etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Reisel, W. D., ve Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological Reports*, *90*(3), 913-922.

Robert Baum, J., ve Wally, S. (2003). Strategic decision speed and firm performance. *Strategic Management Journal*, 24(11), 1107-1129.

Rosenblatt, Z., ve Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 587-605.

Roskies, E., ve Guerin, C. L. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.

Shockley-Zalabak,P, Ellis, P. ve Winograd, K. (2000). Organizational trust: what it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.

Sverke, M., Hellgren, J., ve Naswall, K. (2002). No security: a meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Tamer, İ. (2012). Kurumlarda bireylerarası güven: eğitim kurumlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 11(21), 337-352.

Tan, H. H., ve Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisors and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychologu Monographs*, 126(2), 241-260.

Wichert, I. (2001). *Job insecurity and work intensification, The effects of an health and well-being.* B. Burchell içinde, Job Insecurity ve Work.

Witte, H. D. (2005). Job Insecurity: Rewiev of the international literature on definitions, prevalence, ancedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psycholog*, 31(4), 1-6.

Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155-177.

EXTENDED SUMMARY

The Relatıonshıp Between Organızatıonal Trust And Perceıved Job Insecurıty Of Mıddle School Teachers

Teachers who have the most important role in the success of educational organizations need to be mentally and physically healthy in order to ensure student growth and academic development. For this reason, in terms of educational organizations, it becomes a necessity to be aware of teachers' perception of job insecurity and to take precautions to reduce teachers' perceived job insecurity. It is thought that one of the factors that influence teachers' perception of job insecurity is organizational trust. Teachers are expected to feel more confident about their work, have a lower sense of job insecurity and have a higher educational success if they trust their organizations and managers.

The aim of the study is to determine the relationship between organizational trust and perceived job insecurity and whether they differ according to some demographic variables. This research is done by survey model. The universe of the research consists of the middle school teachers employed in İstanbul in the academic year of 2014-2015. 1008 teachers employed in the public and private schools in İstanbul out of this universe comprise the sample of the research. Job insecurity scale (Ashford, Lee and Bobko,1989; De Witte,1999; Hellgren, Sverke and Isaksson, 1999) and the organizational trust scale (Nyhan and Marlow, 1997) were used to collect data. Also, "Personal Information Form" developed by the researcher was used to detect teachers' demographic variables. Factor analysis was performed on both instruments. Descriptive statistics were summarized for all variables. Testing of the variables was conducted using multiple regression analysis. Moreover, t-test for independent variables was utilized in order to determine whether teachers' perceptions of job insecurity and organizational trust level differ according to their gender, marital status and the number of teachers at school.

According to research findings, there is a significant and negative correlation between trust in the principal and job insecurity and its dimensions in public and private schools. There is also a significant and negative correlation between trust in organization and job insecurity and qualitative job insecurity in public schools. On the other hand, in private schools there is only a significant and negative correlation between trust in organization and qualitative job insecurity.

In terms of demographic variables, perceived job insecurity of teachers in public schools differ significantly according to gender and the number of teachers in school, but it does not differ according to marital status variable. In public schools, male teachers are experiencing more job insecurity than female teachers. This may be because men have more responsibilities towards their families. Number of teachers at school is also an important variable. When the number of teachers in the school is low, it may make teachers feel more permanent in the school because of a healthy communication between the teachers and the principal and they feel less job insecurity. On the other hand, if the number of teachers in the school is high, the loyalty between the teachers and the principal may be low. This can prevent teachers from feeling themselves permanent in their school and they feel more job insecurity.

In private schools, teachers' perceived job insecurity differs significantly accoridng to only gender. In private schools, female teachers have a higher level of job insecurity than male teachers. In private sector, when female employee marry and have a child, that have to give a pause to their work and after a certain period of time they can get worried about returning to work. There is no such concern in

teachers working in public schools because they have a legal right to get permission in these circumstances and to return to their schools.

Teachers' organizational trust level in public schools differ according to the marital status and the number of teachers in the school. Married teachers' organizational trust level is higher than single teachers' organizational trust level. Teachers who work in schools which have between 0 and 40 teachers have more organizational trust than others. In private schools there is no relationship between teachers' organizational trust level and the demographic variables. This can be because of the different cultures and climates of public and private schools.

Teachers' perceived job insecurity in public and private schools are generally low. Teachers' perceptions of organizational trust were found at high levels in public and private schools. The relationship between teachers' perceived job insecurity and school type was found statistically significant. Perceived job insecurity of teachers is higher in public schools than in private schools. Teachers could think that job insecurity is not only fear of losing the job but also being themselves not permanent in the current school. In .Turkey, teachers in public schools may leave their school because of the location, facilities of the school or the teacher's own preferences (such as health excuse, intention to go hometown).

The relationship between organizational trust and school type was also found statistically significant. In private schools, teachers' organizational trust levels were found higher than those in public schools. In private schools teachers and managers know each other better and communicate more frequently. However, in public schools generally teachers and administrators don't need to communicate if teachers do their jobs at a minimum level. On the contrary, teachers working in private schools have to improve themselves and often have to inform the school administrators about student growth and academic success, because in private sector, teachers don't know if they continue their job or not in the next year. This depends on how efficiently and effectively they work.

Teachers' perceptions of job insecurity are at a low level. Long-term contracts can be made in private schools to relieve teachers' worries about work in order to reduce teachers' perceived job insecurity. In public schools, career planning of teachers in a certain system, promotion and reward systems can be defined very well and teachers can see themselves more permanently in their schools.

In private schools, it has been found that women have a higher perception of job insecurity. In this regard, if private schools' managers provide a tolerance to women teachers (such as adjustment of course schedules, maternity leave, starting work after birth, etc.) teachers might feel lower job insecurity.

It is obvious that job insecurity is affected by organizational trust. This effect is more observed in private schools than in public schools. For this reason, it is important to establish an atmosphere of trust in schools and factors affecting the organizational trust of teachers should be identified. It is important for principal to be fair, act ethical in order to raise teachers' organizational trust levels.

This study was conducted on teachers working in private and public schools at the middle school level in Istanbul because of time and financial constraints. For future research, it can include schools at different levels. Also In this study, the effect of organizational trust on job insecurity was investigated. In new studies, independent variables such as organizational factors, personality traits or perceived employment can be used.