



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 26.04.2023
Published /Yayınlanma 30.06.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(96), 1311-1321

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8112073>
Araştırma Makalesi
ISSN: 2459-1149

Necattin DERVİŞOĞLU
<https://orcid.org/0009-0006-2432-5071>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Ünal YAŞAR
<https://orcid.org/0009-0004-3154-1480>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

İzzettin BULUT
<https://orcid.org/0009-0008-0488-8584>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Vedat TİMUR
<https://orcid.org/0009-0007-8481-9847>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Necat TÜRK
<https://orcid.org/0009-0000-1889-2535>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Emel TİMUR
<https://orcid.org/0009-0009-9845-2673>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Pınar UZUNBAŞ
<https://orcid.org/0009-0007-6365-5513>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Nevin BAL
<https://orcid.org/0009-0007-2215-3445>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi Examination of Teachers' Organizational Trust Levels

ÖZET

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi okullarda görev yapan 201 eğitimci ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla bilgi formu ve örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde örneklem t-Testi (Bağımsız) ve ANOVA testi analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi ve demografik yapı değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Dolayısıyla benzeri araştırmalar daha büyük örneklem gruplarıyla yapılarak, bu çalışmalar arasında sonuç karşılaştırmaları yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgütsel Güven, Öğretmen.

ABSTRACT

This study, it was aimed to examine the organizational trust levels of teachers. The sample of the research consists of 201 trainers and teachers working in private and public schools affiliated with the Ministry of National Education in the 2022-2023 academic year. The research was conducted with the relational screening model. An information form and organizational trust scale were used to collect data in the research. Sample t-Test (Independent) and ANOVA test analysis were used in the analysis of the data. According to the results of the research; teachers' organizational trust; It was observed that there was no significant difference in terms of age, gender, educational status, marital status, length of service, and demographic structure variables. The universe of the research consists of teachers working in private and public schools affiliated with the Ministry of National Education. Therefore, similar studies can be conducted with larger sample groups and results can be compared between these studies.

Keywords: Trust, Organizational Trust, Teacher.

1. GİRİŞ

Okul ve eğitim hayatı öğrenmenin en önemli öğelerinden birisidir. Formal ve informal öğrenmede öğretmenin rolü ve etkisi önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple güven ve örgütsel güven üzerinde çalışılması gereken önemli bir konudur.

Araştırmanın giriş bölümünde öncelikle araştırmanın problem durumu, ardından çalışmanın amacı ve alt amaçları, daha sonra çalışmanın önemi, temel varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları ile ilgili temel kavramlara ve tanımlara yer verilecektir.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Günlük yaşamınızda aile üyeleri, iş arkadaşları ve çevrenizdeki diğer insanlarla sağlıklı ve yapıcı iletişim aynı zamanda dürüstlük ve adalet kavramlarına dayanmaktadır. Çalışanlar arasındaki iletişimin kalitesi,

sadece örgüt çalışanlarının iş performansının iyileştirilmesi için değil, oluşan örgüt kültürünün kalitesine bağlı olarak örgütün kendisine olan desteğini ve güvenini artırması açısından da önemlidir. İlgili literatürde öne çıkan bir çalışma (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995), bu oluşumun aynı zamanda liderlerin örgüt üyeleri arasındaki işbirliği, güven, kişisel beceriler ve annelik davranışları ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Böyle bir durum ya da çalışma ortamı oluşturulmazsa, çalışanlarda güven algısı oluşmayacaktır.

Sosyal hayatta güven inşa etmenin zorluğu örgütsel ortamda da görülebilir. Örgüt çalışanları lideri örgütün temsilcisi olarak gördükleri için lidere duyulan güven (Sağlam Arı, 2003), örgütün bütününe duyulan güvenden kaynaklanmaktadır. Örgütsel güvenin ilk aşaması olarak kabul edilmektedir (Çokyigit, 2020). Bu nedenle yöneticiler örgütsel güvenin başlatıcıları olarak görülmektedir (Sağlam Arı, 2003). Organizasyonda bir güven ortamı yaratmaya çalışan bir lider çalışanlarının güvenini kazanmaya çalışmalıdırlar. Liderler, olumlu kişisel yetenek ve nitelikleri ve liderlik aşamasındaki başarıları ile örgütte güven ortamı yaratırlar. Onları doğrudan etkileyebilirler (Perry, 2004).

Güven konusuna eğitim açısından bakacak olursak güven kavramının diğer alanlardan tamamen farklı bir anlam taşıdığını görürüz. Çünkü okullarda güven; aktif grup ve kişilerarası ilişkiler oluşturmada en önemli unsurdur (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Ayrıca güven, bireysel öğrenmede, öğrenci performansında, okul kültürünün gelişmesinde, okul yönetiminde ve okul ortamının kalitesinin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır (Hoy ve Tschannen, 2003).

1.2. Araştırmanın Önemi

Okullar, tüm kapsamıyla birlikte canlıları yani insanoğlunu hayata hazırlamaktadırlar. Ahlaki, millî, insani değerlerin ve kültürel değerlerin topluma kazandırıldığı kurumlarda, amaçların ve hedeflerin gerçekleşmesi genel olarak güven duygusuna bağlıdır. Eğitim ortamlarında güven, vazgeçilmez unsurdur. Okullarda güvenin eksikliği motivasyon düşüklüğüne ve enerji kaybına neden olmaktadır. Öyle ki eğitim kurumları paydaşları bu durumda eğitimi geliştirme yerine enerjilerinin çoğunu kendilerini korumaya harcamaktadırlar. Dolayısıyla eğitim kurumuna karşı soğuma ve uzaklaşma gerçekleşmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında örgütsel güveni tetikleyen ve etkileyen değişkenlerin bilinmesi önem arz etmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven duygusu arasındaki ilişkiyi incelemektir.

- Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ne düzeydedir?
- Örgütsel güven öğretmenlerin;
- Cinsiyetine,
- Yaşına,
- Medeni durumuna,
- Eğitim durumuna ve
- Öğretmenlikte geçirilen hizmet süresine göre farklılık var mıdır?

Araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin etkili öğretmen davranışlarına ne ölçüde sahip olduklarına ilişkin algılarının neler olduğunu belirleyerek ortaya koymak ve önerilerde bulunmaktır.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırma ile ilgili sayıtlar şöyle sıralanabilir:

1. Öğretmenlerin, örgütsel güven ile ilgili görüşlerini ortaya çıkarmak için oluşturulan anketin hazırlanma aşamasında başvurulan uzman görüşleri yeterlidir.
2. Bu çalışmada kullanılan ölçme aracı, öğretmenlerin örgütsel güven ile ilgili görüşlerini ortaya çıkarmada yeterlidir.

1.5. Sınırlamalar

Bu araştırma ile ilgili sınırlamalar şöyle sıralanmaktadır:

- Bu araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlı olacaktır.
- Elde edilen bilgiler geliştirilen veri toplama formundaki sorularla sınırlıdır.
- Uygulama yapılan 8 haftayı kapsayan süre ile kısıtlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu çalışma altında araştırmada geçen tanım ve kavramların araştırmada ne anlama geldiği, araştırma için ne kastedildiği belirtilmiştir. Bir tanım kavramı, bir disiplinden farklı disipline değişik anlamlar taşıyabilir. Örneğin, bağlanma kavramı psikolojide bir kişinin bambaşka bir varlığa duyduğu güven ve yakınlık olarak tanımlanırken, kimyada elementlerin, moleküllerin birbirine tutunması olarak tanımlanabilir. Tanımları tam olarak geçmiş araştırmalarda kullanıldığı şekillerine atıfta bulunarak sunabiliriz veya araştırmalarda ele alındığı gibi verebiliriz. Bu durumda önemli olan verilen tanımların kavramı doğru anlatması ve yanlış anlaşılacak bir duruma yol açmamasıdır. Tanımdaki bir diğer nokta da durumun gerekliliği ve ekonomikliğidir. Terminoloji ve tanımoloji projelerinde kullanılan bazı kavramların (ör. Öğrenci, ders, müdür, internet, okul v.b.) tanımlarına yer verilmesi şart değildir. Tipik olarak, bir makale tarzı çalışmada anahtar kelime kavram sayısı üç, dört, beş arasındadır ve dönem projelerinde bu sayı daha fazla olabilmektedir. Bu başlık altında en önemli durum, kavramların tanımlandığı ve yazıldığı tutarlılık durumudur. Bu durumu şu şekilde ifade edelim: yabancı bir kelime veya kavram Türkçe diline çevrilirken birden daha çok anlama gelebileceği bilinmektedir. Bu bağlamda; dikkatli olunmalı, bu kavramın ve ya tanımlamanın daha önce başka çalışmalarda Türkçeleştirilip Türkçeleştirilmediği durumu kontrol edilmelidir. Örneğin, İngilizcede “resilience” kavramı Türkçede “yılmazlık”, “psikolojik sağlamlık”, “kendini toparlama gücü”, “psikolojik esneklik” gibi kelimelerle ifade edilmektedir. Bu kavram Türkiye’de ilk olarak ne zaman ve kim tarafından kullanıldığına bakılmadığında okuyucularda kafa karışıklığına neden olabilmektedir.

Aşağıda tanımlama örnekleri yer almaktadır.

Çevre Eğitimi: Kişilerin çevrelerin de olup bitenlerin farkında olmalarını sağlayan, gelecek nesiller için çevresel olgu sorunlarını çözmeye yönelik deneyim, bilgi, tecrübe, birikim ve diğer kazanımları kazandıkları sürekli bir öğrenme sürecidir (Cohen, 2015).

Otantik Öğrenme: Bilgilerin gerçek dünya’ya uyarlanmasıdır. Yani uygulamaların kullanılarak gerçek dünyada gerçekleşmesidir (Maxwell, 2004) ve öğrenen merkezli eğitim sürecine yüz süren, öğrenenlerin ilgi alanlarına yönelmelerine, üst düzey düşünme yöntemlerini geliştirmelerine katkı sunan bir süreçtir (Lombardi & Oblinger, 2007).

Eğitim Planlaması: Eğitim planlamasını okul, kurum idarecilerinin gelecek öğretim eğitim yılına hazırlanırken yaptıkları yönetim biçim eylemleri olarak tanımlamıştır (Operasyonel tanım örneği).

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Eski Türkçe bir sözcük olan güven kavramı, başkalarının yanında kendini emniyette ve güvende hissetmek anlamına gelmektedir. Karşı tarafın yanlış, kötü ve zarar verici bir şey yapmayacağından emin olmak da güven olarak nitelendirilir. Eş anlamlıları itimat, itibar ve emniyet kelimeleridir.

Türk Dil Kurumunun çevrimiçi güncel Türkçe sözlüğünde güven kelimesi: kuşku duymadan inanma, bağlılık, korku, çekinme ve bağlanma duygusu, itimat etme anlamlarına geldiği belirtilmektedir (URL 1).

Güven duygusu, toplumsal etkileşimlerin özünde bulunan önemli bir değerdir. Gündelik yaşantımızda, hayatımızın büyük bölümünde, zor zamanlarda ve daha birçok olağanüstü durumlarda güven, sosyal etkileşimi düzenleyen en temel belirleyici bir unsur haline gelebilmektedir. Güven konusu, bazı düşünür ve felsefecilerin kısmen ilgilenmesinin dışında, yaklaşık bir asırdan beri psikoloji, sosyoloji, ekonomi, antropoloji ve siyaset bilimi gibi bazı bilimlerin ilgisine dâhil olmuştur. Ayrıca güven konusu Amerika ve Avrupa da dahil tüm dünyada sosyal bilgilerin en önemli konusu haline gelmiş ve bu konu ile ilgili geniş bir kapsam, literatür oluşmuştur. Güven konusuna ilişkin çeşitli bilimlerde zengin bir bilimsel literatür oluşsa da, güvenin tanımı konusunda tüm bilimlerin üzerinde hem fikir kaldığı bir tanımlama bulunmamaktadır. Sosyal bilimlerde, işlevsel ve yapısal nitelikleriyle ele alınan ve daha çok farkındalık

algımızın çoğalmasına sebep olan güven, esasen bireylerin birbirleriyle kurduğu her tür iletişimin merkezinde yer almaktadır (Can, 2019).

Literatür çalışması yapıldığında güvenin; sosyal güven (social trust), sınırlandırılmış güven (particularized trust), siyasal güven (political trust) ve örgütsel güven (organization trust) çeşitleri olduğu anlaşılmaktadır.

Güven kavramına ilişkin farklı algılarda çeşitli bir bilimsel birikimler oluşsa da güvenin tanımı konusunda akademisyenlerin üzerinde hem fikir olduğu bir tanım bulunmamaktadır. Güven kavramının tamamlayıcı unsurlarının ya da özelliklerinin ele alındığı bu disiplinler, güvene ilişkin epistemik bir çözüm geliştirmekten çok, pratiklerin güven penceresinin temellendirilmesini konu edinmektedir (Gökçe, 2010: 168). Bu vesile ile sosyal, psikolojik bir tanım olan güven, bilimsel dalların çalışma konularında yer edinen, isteklendirme, emin olmak, işbirliği, beklenti, ortaklık, karşılıklı yükümlülük birlikte çalışma ve dayanışma gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir (Meikle-Yaw, 2008: 39). Aslında bu tanımlar göstermektedir ki güven, bir kaç insan arasında ilerleyen ve gelişen duygusal ilişkiden daha ötede bir şeydir (Aktay, 2011: 46). Bu durumda güvenin birden çok tanımı olabileceği gibi, mevcut çalışma konularının toplam sayısı kadar güven teriminin tanımının yapılması da mümkündür.

Kuruluşlar, çalışma ilişkilerini etkin bir şekilde sürdürmek ve uzun süreli başarı sağlamak için büyük ölçüde güven mekanizmalarına ihtiyaç duyarlar. Çevresel faktörlerin değişkenliği, günümüz kuruluşlarının yeni süreç ve biçimlerin yanı sıra esnek çalışma tarzlarını benimsemesini gerektirmekte ve bu ortamda güvenilir iş ilişkilerini daha önemli hale getirmektedir. Güven, çeşitli kaynaklarda inançlar, tutumlar, niyetler, kendiliğindenlik, eğilim ve davranış açısından tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, bir güven psikoloğunun analizi genellikle kişiseldir ve bazen grupla ilgilidir. Sosyolojik gruplar ve toplumlar, iktisatçılar ise bunu bireyler veya büyük kurumlar düzeyinde ele alırlar. Karmaşık ve hassas bir olgu olan bireyler ve gruplar arasında güven inşa etmek ve sürdürmek, özellikle sürekli değişim ve esnekliğin baskısı altındaki günümüz organizasyonlarında son derece zordur.

Örgütsel güven, adalet paradigmasındaki bir başka önemli bileşendir çünkü güvenilirlik, herhangi bir örgütsel adalet modelindeki önemli değişim bileşenlerinden biridir. Fulmer ve Gelfand (2012), örgütsel düzeyde güven, özellikle de örgütler arası güven üzerine yapılan araştırmaların gelişmekte olan bir alan olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal mübadele teorisi, bireysel ve takım seviyelerinde güven için yaptığı gibi, bu seviyede güvenin altında yatan süreci anlamak için ana teorik perspektif olarak hizmet eder. Örneğin, insan kaynakları yönetiminin taahhüt ve desteği gösterdiği ölçüde, çalışanların kuruma güvenme olasılığı daha yüksektir. Fulmer ve Gelfan, bir örgüte bireysel düzeyde güveni, bir örgütün olumlu beklentilerine dayalı kırılabilirlik kabul etme istekliliğini kapsayan psikolojik, sosyolojik bir durum olarak kabul ettiler.

2.1. İlgili Araştırmalar

Sousa-Lima, Michel ve Caetano (2013), karşılıklılık sürecinin takdire bağlı doğası nedeniyle, kuruluşlar içinde güven inşasının sosyal değişim ilişkileri geliştirmek için kilit bir bileşen olduğunu savundu. Örneğin, çalışanlar örgüte güven duyduklarında daha fazla çabaya karşılık verme ve daha olumlu iş tutumlarına sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Wu vd. (1996), özellikle mevcut küresel iş ortamının doğasında var olan belirsizlik ve rekabet edebilirlik nedeniyle, güvenin bir kuruluşun sürekliliğini devam ettirmesi, hayatta kalmasını ve uzun vadeli başarısını artırmada merkezi bir faktör olduğunu öne sürdü. Güven önemlidir çünkü yeni süreçlere ve çalışma biçimlerine uyumu kolaylaştırır.

Mayer, Davis & Schoorman'a (1995) göre örgütlerde bir güven modelinin geliştirilmesi hem zamanında hem de pratiktir. Kendi kendini yöneten ekiplerde, denetimin yerini güven almalıdır, çünkü çalışanların doğrudan gözlemlenmesi pratik olmaz. Ayrıca, güvenin ve kaynaklarının net bir şekilde anlaşılması, uyumu kolaylaştırabilir ve aynı zamanda kişilerarası benzerlik dışında araçlar kullanarak güven inşa ederek insanlar arasında işbirliği. Bir kişinin diğerine duyduğu güvenin bir modelini kullanarak, bu güven düzeyinin ve durumda algılanan risk düzeyinin, ilişkide risk almaya yol açacağını öne sürdüler. Ayrıca, birlikte çalışmanın genellikle karşılıklı bağımlılığı içerdiğini ve bu nedenle insanların kişisel ve örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli şekillerde başkalarına bağımlı olmaları gerektiğini savundular. Bununla birlikte, kuruluşlarda güvenin araştırılması birkaç nedenden dolayı sorunlu olmaya devam etmektedir: güvenin tanımındaki sorunlar, risk ve güven arasındaki ilişkinin net olmaması, güven ile onun öncülleri ve sonuçları arasındaki karışıklık, güvenin referanslarının özgül olmamasıdır. Analiz seviyelerinde karışıklığa yol açan güven ve hem güvenen tarafı hem de güvenilecek tarafı dikkate almamadır (Mayer ve diğerleri, 1995). Aşağıdaki inceleme, iş organizasyonu bağlamına vurgu yaparak güvene ilişkin ana yaklaşımları kapsayacaktır. Benzer şekilde Schwegler vd. (2010), güvenin hem kişilerarası hem de kurumsal düzeyde var olduğunu, ancak örgütsel düzeyde güvenin, bireysel aktörlerin

mikro düzeydeki etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Mevcut güven anlayışı, arka plan beklentileri, kurucu beklentiler, paylaşılan inançlar, güvenilir kurumsal normlar ve bir dizi paylaşılan değer gibi güven oluşturmada farklı ön koşullarını ve temellerini yansıtır. Bununla birlikte, bu paylaşılan inançlar, paylaşılan değerler veya aşinalık, bu sınır ötesi veya örgütler arası ortamlarda sıklıkla bulunmayan koşullardır. Böylece, örgütler arası ve kültürler arası durum güven inşa eden bir ikileme haline gelir, çünkü belirsizlik ne kadar büyük olursa, güven ihtiyacı da o kadar güçlü olur. Bununla birlikte, belirsizlik ne kadar büyük olursa, güven inşa etmek o kadar zor olur. Mayer ve ark. (1995), güveni, birinin diğer tarafı izleyip kontrol edememesine bakılmaksızın, diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma isteği olarak tanımlamıştır. Güven, karşı tarafın güvenen için bir eylemde bulunacağı beklentisine dayanır.

Güven, aktörlerin kişiselleştirilmiş bir ilişki kurmadan güven oluşturabilecekleri kurumsal biçimlere dayanabilir. Kurumsal formlar, bir anlaşmaya uyulmaması durumunda bir tarafın diğerine karşı dava açmasına izin verir. Kurum temelli güven, bu kurumlara güvenenlerin onları güvenilir olarak algılamaları ve normları çiğneyenleri cezalandırabilmeleri sağlanarak kurulur. Kurum temelli güven, kurumların kendilerinin güvenilir olduğu algısına dayanır. Bu güven biçimi, kurumlar görünmez olduğunda veya kaçınılmaz olarak algılandığında en iyi şekilde işleyebilir (Lyon & Porter, 2010).

Hem bireysel boyutta hem de örgüt düzeyinde oluşan güven, kişisel ve örgütsel olarak birbirinden farklı tanımlamalardır (Doney ve Cannon, 1997). Kişisel güven, kişiler arasında oluşan ve belirlenen farklılıklara göredir ve kişiseldir. Örgütsel güven ise kurumlara odaklıdır kişisellik etkisi en azdır. Kim (1998), örgütsel güvenin örgüt kimliğine olan güvenirliliği temsil ettiği belirtmektedir. Zaheer, Mczeyly & Percone (1998) örgütler arası ve kişiler arası güvenin birbirleri ile ilişkili ancak birbirlerinden farklı kavramlar olduğunu belirtmektedir. Bundan da anlaşılacağı gibi kişisel güven düzeyi lidere ve örgüte göre değişiklik göstermektedir.

Örgüte ve lidere güven birbirleri ile ilişkili ancak farklı tabirler olup bütün olarak örgütsel güven olarak kavramlandırılır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Örgütsel güven bir elemanın; kurumun sağladığı desteğe ilişkin tanımları, liderin sözünün ardında durup durmadığına ve doğru sözlü olup olmamasına olan inancı olarak betimlenir. Örgütsel güven genel kanı olarak çalışanların ya da paydaşların riskli veya olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında örgütün bu durumda davranışının ne olacağı, çalışana ya da paydaşa karşı taahhütünün ne olacağına karşı olan inancı ifade ettiği Taylor (1989)'un söylemlerinden anlaşılmaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, örneklem, evren, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemlere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, ilişkisel tarama ve betimleme yani betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte olan ya da olmuş bir durumu (kişi, olay, nesne) kendi terimleriyle olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma biçimi modelleridir. Genel olarak tarama modelleri, birçok unsurdan oluşur ve oluşan bu unsurlardan bir evren hakkında genel bir kaniya varmak için evrenden alınacak tüm evren veya grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan betimleme düzenlemeleridir. İlişkisel tarama betimleme modeli ise iki ya da daha fazla değişken betim arasındaki birlikte değişimin derecesini ve değişimi belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1982: 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 1010 civarında öğretmen bulunmaktadır. Bu araştırmanın evrenini temsil edecek öğretmenler ve eğitimciler arasından “random örnekleme” (rastgele) yöntemiyle belirlenen 201 öğretmene ulaşılmıştır Eksiksiz ve doğru biçimde doldurulan 201 ölçek değerlendirmeye alınmış olup araştırmanın veri temelini ve kaynağını oluşturmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılardan çalışma sorularına doğru ve içten cevap verilen ve değerlendirmesi geçerli sayılan 201 katılımcının kişisel bilgilerine ilişkin dağılımları gösterir (cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, kıdem) Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo1. Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellik Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Erkek	101	51,8
	Kadın	100	48,2
Yaş	25-35 yaş	23	21,1
	36-45 yaş	75	37,8
	46 yaş ve üstü	103	41
Medeni Durumu	Evli	130	76,1
	Bekar	71	23,9
Öğrenim Durumu	Lisans	120	61,4
	Lisans üstü	81	38,6
Kıdem	1-5 Yıl	23	21,1
	6-10 Yıl	75	37,8
	11 Yıl ve üstü	103	41
	Toplam	201	100

3.3. Veri Toplama Aracı

Dönem projelerinde, araştırmanın sorusunu veya araştırmanın hipotezini yanıtlamak için bazı veri toplama araçları (ölçekler, anketler, görüşme formatları, gözlem formatları, testler, envanterler vb.) "veri toplama araçları" kısmı altında sıralanır. Veri toplama araçlarının sunumu, makale çalışmalarından daha ayrıntılı olabilir, fakat gereksiz açıklamalardan kaçınılır.

Proje çalışmalarında kullanılan veri toplama araçları, araştırmacının kendisi tarafından geliştirilmiş ise kaç eleman ve kaç tür boyuttan oluştuğu, ters çevirme elemanlarına sahip olup olmadığı ve proje sürecinde hangi istatistiksel tekniklerin kullanıldığı, tekniklerin geliştirilip geliştirilmediği açıklanmalıdır ve projenin hangi ölçekte geliştirildi belirtilmelidir.

Veri toplama aracı araştırmacı tarafından geliştirilmemişse, veri toplama aracını geliştiren kişiden izin alınması, etik kurallara uygun kullanılması ve dönem projesi ekinde yer alan izin yazısının alınması gerekir. Bir ölçek geliştirildiyse, geçerlik ve güvenilirliği için nelerin yapıldığı, ölçeğin nasıl değerlendirildiği ve ölçeğin kimlere uygulandığı bu bölümde yer almalıdır.

Nitel yapılan araştırmalarda, kişilerle derinlemesine yüz yüze görüşmeler, doküman toplama ve doküman analizi, verilen görevlerin anketleri, alandaki bilgilerin gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi, kişisel hikâyelerin derlenmesi gibi veri kaynakları ve veri toplama yöntemleri Kişisel anlatı veri toplama çerçevesinde değerlendirme ve valide edilmiş süreçler kullanılmaktadır. İşin etik kurallarımıza uygun olarak yürütülmesini sağlamak için adımlar attığımızı da açıklamamız gerekir. Bu bilgiler doğrultusunda Araştırma, ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla bilgi formu ve örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde örneklem t-Testi (Bağımsız) ve ANOVA testi analizi kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Uygulanması

Bu araştırmada kullanılan veriyi toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Veri toplama birinci bölümünde kişisel bilgiler formu, veriyi toplama ikinci bölümünde ise Örgütsel Güven Ölçeği uygulanmıştır.

Kişisel bilgiler formunda: yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, öğretmenlikte hizmet süresi değişkenlerini tespit etmeye ve belirlemeye ilişkin demografik ve kişisel sorular yer almaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği'nde: oluşturulduğu 22 farklı maddeden meydana gelmektedir. Bu ölçek 5'li Likert şeklindedir. Bu ölçek 1 ve 5 arası değerlerde puanlanmaktadır (1: hiç, 5: her zaman). Bu ölçekte 17. Madde olarak belirlenen madde olumsuz madde olarak düzenlenmiştir. Bu ölçeğin yapısal geçerliğini sağlamak için faktörel analiz uygulanmıştır. Faktörel analiz sonrası yapılan güvenilirlik analizi işlemi sonrasında Cronbach Alpha güven ve güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Bu durumda ölçeğin alt boyutları için 0.89 ila 0.82 değerleri arasında ve tüm ölçek için 0.92 değerleri düzeylerinde bulunmuştur. Katılımcıların ölçek ile kurumlarında ki güven ile ilgili olarak aldıkları toplam puanlama, okullarındaki güvene ilişkin seviyelerini belirleyecektir. Katılımcıların cevaplayanları her bir çarpandan aldıkları yüksek puan yüksek güven duyduklarını göstermektedir. Aldıkları düşük puan ise, düşük seviyede güven duyduklarını gösterecektir. Bu ölçekte güven kavramı 3 boyuttan oluşmaktadır. 1-5-9-10-12-15-17. maddeleri yöneticiye güven alt durumu boyutunu, 2-6-7-8-13-16-21-22. maddeleri meslektaşlara güven durumu ve alt boyutunu, son olarak 3-4-11-14-18-19-20. Maddeleri ise paydaşlara güven durum alt boyutunu belirlemektedir (Yılmaz, 2006).

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen bulgu ve verilerin istatistiksel netice çözümlenmeleri istatistiksel paket program olan IBM-SPSS (Statistics) 22 ile elektronik ortamda değerlendirilmiştir. Verilerin ve bulguların analizinde betimsel istatistik yöntemlerden aritmetik ortalama, standart sapma, varyans analizi (ANOVA), t-testi, ilgisizlik, çoklu doğrusal regresyon ve basit doğrusal regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan eğitmen ve öğretmenlerden ulaşılan verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ve bulguların yorumlarına yer verilmektedir.

4.1. Örgütsel Güven İle İlgili Tanımlayıcı Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın alt bölümünde, öğretmenlerin örgütsel güven duyguları ile ilgili bulguları incelenmiştir. İlk olarak öğretmenlerin örgütsel güven duygularına ilişkin standart sapma değerleri ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Güvenlerine İlişkin Standart Sapma ve Aritmetik Ortalam Değerleri

	n	\bar{x}	Ss
Yöneticiye Güven	201	3,92	0,89
Meslektaşlara Güven	201	3,84	0,90
Paydaşlara Güven	201	3,98	0,85

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven alt boyutlarının (yöneticiye güven $\bar{x}=3.92$, meslektaşlara güven $\bar{x}=3.84$, paydaşlara güven $\bar{x}=3.98$) “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel güven duygularının “yüksek” seviyede olduğu söylenebilir.

4.2. Örgütsel Güvenin Kişisel Değişkenlere Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel güven duygularının cinsiyet durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için t-testi bağımsız örnekleme yapılmış olup bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel güven duygularını cinsiyet bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını gösterir tabloda: Cinsiyet, Meslektaşlara Güven, Yöneticiye güven ve paydaşlara güven kriterleri esas alınmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Güvenlerinin Cinsiyet Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Gösterir Tablo

Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	t	df	p
Yöneticiye Güven	Erkek	101	3,98	1,1	201,0	0,3
	Kadın	100	3,85			
Meslektaşlara Güven	Erkek	101	3,83	0,1	201,0	0,9
	Kadın	100	3,82			
Paydaşlara Güven	Erkek	101	4	0,4	201,0	0,7
	Kadın	100	3,96			

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven duyguları ile ilgili elde edilen ortalamalarda, cinsiyeti erkek olan öğretmenlerden elde edilen alt boyutlarının ortalamaları ($\bar{x} = 3.98$, $\bar{x} = 3.83$, $\bar{x} = 4.00$) kadın öğretmenlerden elde edilen ortalamalardan ($\bar{x} = 3.85$, $\bar{x} = 3.82$, $\bar{x} = 3.96$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat bağımsız örneklem t-testi sonuçları katılımcı öğretmenlerin cinsiyet durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Bu bulgu, öğretmenler arasındaki cinsiyet durumu farklılığının örgütsel güven duyguları bakımından farklılık oluşturmadığı şeklinde tanımlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven duygu durumlarının yaş değişkeni bakımından farklılığını belirlemek için, bağımsız örneklem için varyans tek yön analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

(ANOVA) Tek yönlü varyans analizi normal dağılımlı bir seride üç veya üçten fazla bağımsız ortalamalar arasındaki farklılıkların anlamlandırılması hesaplanmasında kullanılır. ANOVA tek başına üç veya üçten fazla grubun aritmetik ortalamasını birikmiş olarak karşılaştırır; bu karşılaştırma sonucunda en az birisi anlamlı bulunduğu ANOVA varyans sonucu da anlamlı olur.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre, örgütsel güvenlerine ilişkin ANOVA sonuçlarında yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven kriterleri temel alınmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yaş Durumuna Göre, Örgütsel Güvenlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
Yöneticiye güven	Gruplar Arasında	0,622	2	0,311	0,39	0,68
	Gruplar İçinde	199,185	201	0,803		
Meslektaşlara güven	Gruplar Arasında	2,38	2	1,19	1,48	0,23
	Gruplar İçinde	199,409	201	0,804		
Paydaşlara güven	Gruplar Arasında	1,184	2	0,592	0,82	0,44
	Gruplar İçinde	179,162	201	0,722		

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven duyguları ($p>0.05$) yaş değişkeni bakımından farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel güven duygularının medeni durum değişkeni bakımından farklılaşmış farklılaşmadığını tespit etmek için, bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

t-testi bağımsız örneklem; iki bağımsız topluluk arasında ortalama değerlere bakarak istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup oluşup oluşmadığını test etmek için kullanılır. Bu test değersel bir testtir ve testin sonuçlarının raporlanabilmesi ve geçerli sayılabilmesi için bazı ön koşul ve şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre, Örgütsel Güven Duygularına İlişkin Bağımsız t- testi Sonuçları

Medeni Durumu	n	\bar{x}	Ss	t	df	p
Yöneticiye Güven	Evli	130	3,91	0,89	0,30	201,00
	Bekar	71	3,95	0,9		
Meslektaşlara Güven	Evli	130	3,85	0,88	0,33	201,00
	Bekar	71	3,8	0,95		
Paydaşlara Güven	Evli	130	4	0,83	0,89	201,00
	Bekar	71	3,89	0,9		

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel güven duyguları ile ilgili öğretmenlerden elde edilen veri ortalamalarında, katılan öğretmenlerden evli olan öğretmenlerin ortalamalarının bekâr öğretmenlerin ortalamalarına göre daha düşük seviyelerde ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bağımsız t-testi sonuçları; ($p>0.05$) öğretmenlerin medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı kanısına varılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını tespit edip belirlemek için, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre, Örgütsel Güvenlerine İlişkin Bağımsız t- testi Sonuçları

Eğitimidurumu	n	\bar{x}	Ss	t	df	p
Yöneticiyegüven	Lisans	120	3,93	0,82	0,32	201,00
	Lisans üstü	81	3,89	1,01		
Meslektaşlaragüven	Lisans	120	3,78	0,84	1,28	201,00
	Lisans üstü	81	3,93	0,99		
Paydaşlaragüven	Lisans	120	3,93	0,84	1,03	201,00
	Lisans üstü	81	4,05	0,86		

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güven duyguları ($p>0.05$) sonucuna varılmıştır. Yani eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma yoktur.

Öğretmenlerin örgütsel güven duyguları hizmet süresi değişkeni bakımından incelendiğinde farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için, bağımsız örneklem için tek yön varyans analizi (ANOVA) yapılmış olup, bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre, Örgütsel Güven Duygularına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
Yöneticiye güven	Gruplar Arasında	2,072	2	1,036	1,30	0,28
	Gruplar İçinde	197,735	201	0,797		
Meslektaşlara güven	Gruplar Arasında	1,24	2	0,62	0,77	0,47
	Gruplar İçinde	200,549	201	0,809		
Paydaşlara güven	Gruplar Arasında	1,124	2	0,562	0,78	0,46
	Gruplar İçinde	179,222	201	0,723		

Tablo 7 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven duyguları ($p>0.05$) sonucu elde edilmiştir. Bu durumda hizmet süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşma görülmemiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde, tüm yazarlar tarafından eşit katkı sunularak hiçbir çıkar çatışmasına düşülmeden Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerinin örgütsel güven görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin sırasıyla “paydaşlarına ” ($\bar{x}= 3.98$) ve “yöneticiye” ($\bar{x}= 3.92$) güven duydukları, “meslektaşlarına” ($\bar{x}= 3.84$) oranında güven duygusu algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güvenlerinin “yüksek” düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu araştırma sonucu; bu durum, katılımcıların örgütsel güven ortalama düzeylerini yüksek olarak belirleyen Karimi ve Fardi (2015), Uzun (2018) ve Altunay (2017) ile örtüşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven duygularının; yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmada elde edilen, tespit edilen bilgi ve bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete göre benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu; öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini saptayan Baş ve Şentürk (2011), Altun (2010) ve Bil (2018) ile örtüşmektedir. Diğer taraftan ortaokul öğretmenlerinin toplam örgütsel güven duygusu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık oluşturduğunu belirleyen Gökdoğan (2012) ve Bilgiç (2011)’in bulguları ile örtüşmemektedir. Daha önceki literatür taraması sonuçları ile bu çalışmada elde edilen sonuçlar arasındaki genel benzerlik ve genel örtüşme nedeniyle, katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyetinin güven düzeyleri için önemli bir etken olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yürütülen bu çalışmadan elde edilen bilgi ve bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven duygusu algılarının yaş faktörüne göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşıldığı söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre bu bulgular; örgütsel güven duygusunun yaş değişkeni bakımından farklı olmadığını tespit eden Altun (2010) ile benzerken, Bil (2018), Bilgiç (2011) ve Sarıkaya ve diğerleri (2019) ile benzeşmemektedir. Ayrıca Gökdoğan’ın (2012) çalışması ile örtüşmemektedir.

Mevcut çalışmadan elde edilen bilgi ve bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven algılarının medeni durum faktörüne göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucu, öğretmenlerin medeni durumunun örgütsel güvenlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını saptayan Sarıkaya’nın (2019), Bil (2018) ve Altun’un (2010) sonuçları ile örtüşmektedir.

Mevcut çalışmada elde edilen bilgi ve bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven duygusu algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bu sonucu, örgütsel güven duygusunun eğitim durumu değişkeni bakımından farklılaşmadığını tespit eden Baş ve Şentürk (2011), Altun (2010), Bil’in (2018) ve Gökdoğan’ın (2012) bulguları ile benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Mevcut çalışmada elde edilen bilgi ve bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven algısının kıdem faktörüne göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu; örgütsel güven duygusunu hizmet süresi değişkeni bakımından farklılaşmadığının sonucuna varan Altun (2010) desteklemektedir. Diğer taraftan Bil (2018) ve Bilgiç (2011) ise örgütsel güven duygusunun hizmet süresi değişkeni bakımından farklılaştığını tespit etmiştir.

5.2. Öneriler

- Araştırmanın evreni: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenler tarafından oluşturulmaktadır. Bu bağlamda; benzer araştırmalar daha büyük örneklem grubuyla yapılarak çalışmalar arasında karşılaştırmalar yapılabilir.
- Sonuç olarak bu çalışma “genel tarama modelinde” nicel bir çalışmadır. Bu konuda benzer araştırmalar deneysel ve nitel olarak ta yapılabilir.
- Deneysel ve nitel olarak yapılan çalışmalar ile nicel çalışılmış çalışmaların sonuçları karşılaştırılarak belirlenen eksiklikler için yeni çalışma önerilerinde bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Aktay, Y. (2011). *Karizma Zamanları: 28 Şubat'tan 27 Nisan'a AK Parti ve Türk Siyasetine Karizma Sosyolojisi Açısından Bir Yaklaşım*. Timaş Yayınları.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Altun, I. (2010). Some fixed point theorems on ordered metric spaces and application. *Fixed Point Theory and Applications*, 2010, 1-17.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). Elementary school teachers' perceptions of organisational justice, organizational citizenship behaviours and organisational trust. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 29-62.
- Bil, E. (2018). Radical prostatectomy or watchful waiting in prostate cancer—29-year follow-up. *New England Journal of Medicine*, 379(24), 2319-2329.
- Bilgiç, Ö. (2011). Depression, anxiety and health-related quality of life in children and adolescents with vitiligo. *Clinical and experimental dermatology*, 36(4), 360-365.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233
- Can, İ. (2019). Güveni Nasıl Tanımlayabiliriz? Ya Da Sosyal Bilimlerin Konusu Olarak Güven. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 46-59.
- Cohen, A. (2015). *Kurumsal Güven*. İçinde: İşyerinde Adalet. Palgrave Macmillan, Londra. https://doi.org/10.1057/9781137524317_5
- Çokyigit, M. (2020). *Ortaokulların bürokratik yapısının etkililiği örgütsel güven ve örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Doney P.M. & Cannon, J.P. (1997). An Examination Of The Nature Of Trust n Buyer-Seller Relationships, *Journal Of Marketing*, 61(2), 35-51
- Fardi, A. S. & Karimi, H. (2015). *Natural and anthropogenic source of heavy metals pollution in the soil samples of an industrial complex; a case study*.
- Gökdoğan, D. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] T.C. Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökçe, G. (2010). “Türkiye’de kurumlara güvenin yapısı ve gelişimi”, Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları/V. Kamu Yönetimi Sempozyumu, ed.: O. Gökçe ve M. A. Çukurçayır, Konya, s. 167- 176.
- Fulmer, CA ve Gelfand, MJ (2012). Hangi düzeyde (ve kime) güveniyoruz: Birden fazla kurumsal düzeyde güven. *Yönetim Dergisi*, 38 (4), 1167–1230. <https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Hoy, W. K. & Tschannen, M. (2003). The Conceptualization And Measurement Of Faculty Trust In Schools: The Omnibus T-Scale, Studies in Learning and Organizing Schools. *Information Age Publishing, Greenwich*, 7, 181- 208.
- Karasar, N. (1982). Eğitimde Yenileştirme Yaklaşımları ve Araştırma Eğitimi.
- Kim, P. H. (1998). *Working under the shadow of suspicion: The implications of trust and distrust for information sharing in groups*. [Unpublished doctoral dissertation] Northwestern University, Evanston, IL. Korsgaard, M.
- Lombardi, M. M. & Oblinger, D. G. (2007). Authentic learning for the 21st century: An overview. *Educause learning initiative*, 1(2007), 1-12.
- Lyon, F. & Porter, G. (2010). *Evolving institutions of trust: personalized and institutional bases of trust in Nigerian and Ghanaian food trading*. Organizational trust: a cultural perspective, 255.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D.(1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20 (3), 709-734. <https://www.jstor.org/stable/pdf/258792.pdf>

- Maxwell, J. A. (2004). Causal explanation, qualitative research, and scientific inquiry in education. *Educational researcher*, 33(2), 3-11.
- Meikle-Yaw, P. (2008). "Democracy Satisfaction: The Role of Interpersonal Trust". *Community Development*, 39 (2), 36-51.
- Nyhan, R. C. & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Perry, R. W. (2004). The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24(2) 133-149.
- Sarikaya, E., Çallioğlu, H., & Demirel, H. (2019). Production of epoxy composites reinforced by different natural fibers and their mechanical properties. *Composites Part B: Engineering*, 167, 461-466.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı ? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.
- Smith, L. R. & Schwegler, U. (2010). *The Role of Trust in International Crisis Areas: A Comparison of German and US-American NGO Partnership Strategies*. Organisational Trust: A Cultural Perspective, 281-310.
- Sousa-Lima, M., Michel, J. W. & Caetano, A. (2013). Clarifying the importance of trust in organizations as a component of effective work relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 418-427.
- Schwegler, I., Von Holzen, A., Gutzwiller, J. P., Schlumpf, R., Mühlebach, S., & Stanga, Z. (2010). Nutritional risk is a clinical predictor of postoperative mortality and morbidity in surgery for colorectal cancer. *Journal of British Surgery*, 97(1), 92-97.
- Taylor, R. G. 1989. The Role Of Trust In Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.
- Uzun, N. (2018). Influence of multidrug resistant organisms on the outcome of diabetic foot infection. *International Journal of Infectious Diseases*, 70, 10-14.
- Yılmaz, G. (2006). Variability in essential oil composition of Turkish basils (*Ocimum basilicum* L.). *Biochemical Systematics and Ecology*, 34(6), 489-497.
- Zaheer, A., Mcevily, B. & Percone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects interorganizational And interpersonal Trust On Performance, *Organization Science*, 9: 141-159
- Zand, D. F. 1972. Trust And Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17,229-39.
- Wu, Y. F., Keller, B. P., Keller, S., Kapolnek, D., Kozodoy, P., Denbaars, S. P., & Mishra, U. K. (1996). Very high breakdown voltage and large transconductance realized on GaN heterojunction field effect transistors. *Applied physics letters*, 69(10), 1438-1440.

URL 1 <https://sozluk.gov.tr/> Erişim:20.04.2023