

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi

Ahmet İlker İNCİ¹

Mehmet Emin DURAK²

İsmail Emre YILMAZ³

Haydar AYDIN⁴

Öz

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır ve bu amaca ulaşmak için nicel araştırma yöntemleri arasında olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Malatya ilinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapmakta olan 300 öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistiksel veri analiz programı kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca, kadın ve evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğretmenlerin yaş ve hizmet sürelerinin artması ile örgütsel güven düzeylerinin de yükseldiği, buna karşılık eğitim düzeylerinin yükselmesi ile örgütsel güven algı düzeylerinin düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Güven, Örgütsel Güven.

Examining Teachers' Organizational Trust Levels

Abstract

In this study, it was aimed to examine the organizational trust levels of teachers. In the research, scanning model, which is one of the quantitative research methods, was used. The sample of the research is 300 teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education in the province of Malatya in the 2022-2023 academic year. The

¹ Şahnahan şehit Recai Vardal ilkokulu/Ortaokulu,

² Malatya Akçadağ Mehmet Akif Ersoy İlkokulu

³ Akçadağ Fatih Fen Lisesi,

⁴ Akçadağ Öğretmenevi ve ASO Müdürlüğü,

"Organizational Trust Scale" developed by Çalışkan (2021) was used as a data collection tool in the research. SPSS 24.0 statistical data analysis program was used in the analysis of the research data. In the study, it was determined that teachers' organizational trust perception levels were high. In the study, it was also concluded that the organizational trust levels of female and married teachers are higher, the organizational trust levels increase with the increase in the age and service period of the teachers, while the organizational trust perception levels decrease with the increase in the education level.

Keywords: Teacher, Trust, Organizational Trust

Giriş

Örgüt, ortak amaçlara ulaşmak için gerekli olan yapıdır (Çetintaş, 2016). Aydın'a (2019) göre örgüt, kişinin iş gücünü profesyonel olarak sürdürdüğü yer, bina ve faaliyet yeri olarak da ifade edilmektedir. Tutar'ın (2003) belirttiği gibi örgütler, insanların faaliyetlerini koordine etmenin bir sonucu olarak yaratılmaktadır. İnsan merkezli olan örgütler, tüm faaliyetlerin düzen ve kurallar etrafında düzenlendiği yerdir.

Güvenin, ahlaki kurallara ve bir kişi yada tüm çalışanların davranışına bağlılığa dayalı olarak beklentilerin ne ölçüde adil bir şekilde karşılandığını göstermekte olduğunu Carnavale ve Wechsler (1992), örgütün kaynaklarının çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılması halinde çalışanların örgütte kalma olasılıklarının daha yüksek olacağını belirtmiştir. Farooq ve Farooq'ın (2014) belirttiği gibi çalışanlar kuruma beceri, eğitim, zaman, bilgi, insan gücü ve deneyim gibi girdiler sağlamak ve karşılığında ücret ve ikramiye gibi çıktılar almaktadır. Çalışanların örgüte yaptıkları katkılar karşılığında elde ettikleri çıktılar, örgütteki adalet ve adalet düzeyini belirlemektedir. Çalışanlar adaletsizliği belirlemek için karşılaştırmalar yapmaktadırlar. Çalışanların adaletin dağıtılması konusunda yöneticilerinden belirli beklentileri vardır ve yöneticiler çalışanlarına adil davranmadığında güven eksikliği oluşmaktadır.

Örgütsel güven ise bir çalışanın örgüt tarafından sağlanan desteği algılaması ve yöneticinin sözüne güvenebileceğine olan inancını ifade etmektedir (Shockey vd., 2000). Şakar'a (2012) göre örgüte duyulan güven, hemen oluşmayan, tutarlılık, zaman gerektiren bir süreçtir. Örgütün ve çalışanların beraber oluşturduğu bir durumdur. Mamatoğlu'nun (2020) belirttiği gibi bu olgu, insanlar bir örgütte olumlu ilişkiler oluşturup sürdürdüğünde ortaya çıkmaktadır. İşcan ve Sayın'a (2010) göre örgütsel güven, insanların kendi ilişkilerinden beklentileri ve örgüte karşı tutumlarıdır ve örgütlerin en önemli sermayesi olan insanın verimli ve uygun bir şekilde kullanılması anlamını da içermektedir. Örgütsel güven, çalışanların örgütte oluşturdukları güven, deneyime ve etkileşime dayalı olarak çalışanların olumlu beklentisi ve iyi niyetidir.

Örgüte olan güven yükselirken, örgütün sorumluluğu da artmaktadır. Joseph ve arkadaşlarına (2005) göre örgüt içerisindeki iç iletişim kapsamlı, zamanında ve düzenli olmalıdır. Çalışanlar işlerini yapabileceklerine inanmalıdırlar. Çalışanlara adil davranılmalı, kariyer planlaması objektif olmalı, ortak hedefler açık ve anlaşılır olmalıdır. Örgütün vizyonu

ve misyonu tanımlanmalıdır. Bu koşullar sağlandığında örgüte duyulan güven yüksek olacaktır. Gençer'in (2020) belirttiği gibi örgüte güven; amirlerin ve çalışanların gözetimi, güvenli bir çalışma ortamında çalışmayı amaçlayan güvenlik uygulamaları ve prosedürlerini takip etmede etkili bir unsur olmaktadır. Amaç, örgüte ve amirine güvenmekte olan bir çalışanın güvenliğiyle ilgili hata ve eksiklikleri objektif olarak rapor etmesi ve bu sayede çalışma ortamının güvence altına alınmasıdır. Mayer ve arkadaşlarına göre (1995) bir çalışanın örgütün tanınması ve önemsenmesine ilişkin algısı, örgüte duydukları güveni arttırmaktadır. Bu nedenle, çalışanlara verilen herhangi bir destek, örgütün sağladığı güveni vurgulamalıdır. Örgütün sistemik belirsizliği hasta bakımının kalitesine yönelik potansiyel bir tehdidin işareti olarak görmesi muhtemeldir. Çünkü çalışanların örgüte olan güveni zedelendiğinde, çalışanlar fiziksel ve duygusal olarak pasif hale gelmekte ve bu durum hizmet sürecine de yansımaktadır

Aydan ve Kaya'ya (2018) göre örgüte duyulan yüksek güven; iş doyumunu ve verimliliğini artırmak, sağlıklı iletişim sağlamak, ciroyu azaltmak, kurum içi bilgiyi artırmak ve işbirliğini geliştirmek gibi birçok olumlu sonuç sunmaktadır. Bu nedenle kurumun güvenilirliğinin yüksek olması önemlidir. Yönetim, sadece hemşire ve doktorların değil, kurumda çalışan tüm personelin güvenini artıracak adımlar atmalıdır. Bu konuda yönetim verdiği sözleri yerine getirmeli, çalışanla açık iletişim kurmalı, çalışana karşı dürüst olmalı, çalışanın sorun ve eksikliklerinden yararlanmamalı, çalışana adil davranmalı ve ödüllendirmelidir. Öte yandan çalışanı güçlendirmek, olumlu geri bildirim almak ve sürekliliği sağlamak da örgütün güvenini arttırmaktadır.

Güven olgusu her örgüt için önemli olmasına benzer şekilde okullar için de önemlidir. Okullarda oluşacak güven olgusu, eğitimin tüm paydaşlarının daha etkili ve verimli çalışmalarına, işlerinden memnun olmalarına sebep olmakta ve iş motivasyonlarını yükseltebilmektedir. Öğrencilerin en yakınında olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin okula ve öğrenciye olan yaklaşımını da olumlu yönde etkileyebilecektir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Güven Kavramı

Günümüzde iş dünyası sürekli gelişip değişse de güven vazgeçilmez hale gelmiştir. Olumsuz ekonomik koşullar ve artan rekabet bu kavramın önemini artmasına neden olmuştur (Şakar, 2015: 21). Möllering ve arkadaşlarının (2004) belirttiği gibi güven kavramı çok eski bir geleneğe sahiptir ve geçmiş 13. yüzyıla kadar gitmektedir. Kişilerarası ilişkileri ve bağlılığı önemli ölçüde etkileyen güvenin toplumda da önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Güven kavramının sosyoloji, psikoloji, tarih, ekonomi, yönetim gibi farklı alanlarda birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Bilgiç'in (2011) aktardığına göre 1979 yılında Worchel güven kavramını literatüre katarak üç farklı açıdan incelemiştir. Güven vurgusu, psikolojik açıdan duygunun hissedilmesidir. Yani her insanın güvenmeye ihtiyacı vardır ve insanın duygusal yönünü ortaya çıkarmaktadır. Ekonomi ve sosyoloji açısından güven, farklı kuruluşlar arasındaki bağlılık ve işbirliğine duyulan güven anlamına gelmektedir. Kişilerarası davranış düşünüldüğünde, güven kavramıyla bir bağlantı vardır.

Güven; toplumla samimi bir işbirliği içinde toplumun kültürel, ekonomik ve politik yönleriyle ilgilenmektir. Topluma duyulan güvenin toplumu birleştirerek birbirine yakınlaştırdığına ve bu birlikteliğin ekonomik, kültürel vb. unsurların içinde bulunduğu durumu iyileştirme ve değiştirme güven oluşturmaktadır (Fukuyama, 2005).

Örgütsel Güven

Bu kavram tek taraflı olmaktan ziyade çok yönlü bir kavramdır. Bu açıdan bakılarak güven ve örgütsel güven kavramlarının birbirinden farkını da ortaya koymak mümkündür. Demirel'in (2008) belirttiği gibi güven kavramı bireyin kendisi ile ilgili olurken, örgütsel güven, bireyler ve kurum arasında oluşan bir durumdur. Yakın'a (2017) göre güven kavramına örgütsel bağlamda bakmak çok boyutlu bir analiz gerektirmektedir. Güven kavramının kurumlar, gruplar ve bireyler arasındaki ilişkilerde kritik bir anlam taşıması, örgüt ortamında tek boyutlu olarak ele alınmamasına yol açmaktadır. Güvenle ilgili davranışı sosyal bağlamda incelemek, güven konularını mikro ve makro düzeyde ele almayı gerektirir. Bireyler ve gruplar arasındaki güven ilişkisinin, örgütsel sürekliliğin ve çalışan refahının çok önemli bir bileşenidir (Cook ve Wall, 1980). Güvenin tüm ilişkilerin merkezinde yer aldığını belirten Mishra ve Morrissey'e (1990) göre örgütlerde güven oluştuğunda, insanların duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam oluşmaktadır

Örgüte duyulan güven, içsel ve dışsal olmak üzere iki türde incelenmektedir. İçsel güven bireyin örgüt ve örgüt ile ilgili olan bütün konulara duymakta olduğu güveni ifade etmektedir. Bu güven türünde örgüt ile ilgili bireyde olumlu beklentiler oluşmaktadır. Dışsal güven ise bireyin örgüt içerisindeki unsurlara duymakta olduğu güvene müşteriler gibi örgüt dışı unsurların da dahil edilmesi ile oluşmaktadır (Huff ve Kelley, 2003). Aktuna'nın (2007) belirttiği gibi örgüt kimliği ile birlikte örgüt ile ilgili bütün unsurlara duyulan güven durumuna örgütsel güven adı verilmektedir. Örgüte duyulan güven, örgüt büyüklüğüne göre değişmektedir. Küçük ölçekli bir örgütte daha az sayıda birey bulunurken, büyük ölçekli bir işletmede daha fazla birey bulunmaktadır. Tüzün'e (2007) göre örgüte güven işletme içerisindeki bireylerin arasında oluşan iletişim ve çeşitli deneyimlerle oluşan güven ile oluşmaktadır.

Örgütlere güvenin sağlanmasında örgütsel adalet durumunun söz konusu olmasına, işgörenlerin taleplerinin dikkate alınmasına, örgüt içi ilişkilerin gelişimine katkı sağlanmasına gerek olduğunu vurgulayan Çubukçu ve Tarakçıoğlu'na (2010) göre örgütsel güven, işgörelere adil davranıldığı, ahlaki ilişkilerin kuvvetli oldukları inancıdır. Literatürde "güven" konusu çeşitli başlıklar altında ele alınmış ve 1950'lerden beri örgütsel yönlerden de bahsedilmektedir. Tüzün'e (2007) göre örgütsel çalışmalar temel olarak üç boyuta odaklanmaktadır. Bunlar; yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve örgüte güvendir.

Örgütsel Güven Kavramının Önemi

Örgütsel güvenin öneminin anlaşılmaya başlanması 1950-1960'lı yıllarda başlamıştır. Bu dönemlerde örgüt içerisindeki bireylerin birbirlerine ve örgüte duymakta oldukları güvenin örgütün daha etkin çalışmasına sebep olabileceği düşüncesi oluşmuştur. Günümüzde güven,

örgütlerin sosyal sermaye oluşturma, çalışan sadakatini artırma ve çalışanlar arasında bilgi paylaşımını geliştirme çabalarında önemli bir kavram olarak yeniden ortaya çıkmıştır (Thomas vd., 2009).

Shamir ve Lapidot'a (2003) göre 1990'ların ortalarından beri, güven yapısı, kişiler arası ilişkilerin temeli ve kuruluşlar için bir rekabet avantajı kaynağı olarak önerilmiştir. Son yıllarda çevre ve teknolojideki önemli değişimler, esneklik ve işbirliğini artırma ihtiyacı, ekiplere ve takım çalışmasına olan güvenin artması, iş ilişkileri ve kariyer modellerindeki değişiklikler nedeniyle güven kavramının örgütler için önemi artmıştır. Örgütlerde güven kendiliğinden oluşmaz, bireysel ve kolektif öğrenme ile bağlantılı olarak oluşmaktadır. Ayrıca güven, sürece dahil olan kişiler arasındaki doğrudan iletişimin bir sonucudur ve karşılıklı güven beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını belirleme ihtiyacından doğmaktadır.

Örgütsel Güven Boyutları

Örgütsel güven üç boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar; çalışma arkadaşlarına, yöneticiye ve kuruma güvendir.

1. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven

Meslektaşlara duyulmakta olan güven, birçok tanıtımda, işgörenlerin kendi aralarında dürüst, doğru ve dürüst oldukları, belirli durumlarda birbirlerine yardım ettikleri ve gerekirse hatalarını düzelttikleri, olumlu motive edici bir çalışma ortamı olarak tanımlanabilir. Cook ve Wall'a (1980) göre çalışanların çalışma ortamlarında birbirleriyle iletişim halinde olmaları, yaptıkları işle ilgili bilgi alışverişinde bulunmaları ve kendilerini güvenli bir çalışma ortamında hissetmeleri önemlidir. İş arkadaşlarına güven, birbirlerine samimiyet ve nezaketle yaklaşmak ve kişinin çalışma becerilerine güvenmek olarak ifade edilebilir.

Böyle bir güven duygusu, kişinin arkadaşlarına karşı kötü niyetli olmamasından, onları doğru yönlendirmesinden ve gerekli bilgileri gizli tutmamasından kaynaklanmaktadır (Newman vd., 2014). Casimir ve arkadaşlarına (2012) göre bu güven için insanlar arasında güçlü bir bağ olması önemlidir. Bu gereklidir çünkü işin verimliliğini ve gelişimini etkiler ve güvenin yüksek olduğu bir ortamda işbirliği de yüksektir. Bir iş ortamında grup veya ekip çalışmasına duyulan yüksek düzeyde güven ve kişiler arası olumlu iletişim, örgüt kültürünü olumlu yönde etkilemektedir. Bu güvenin yüksek olduğu örgütlerde geri bildirimlerin olumlu olduğuna işaret etmektedir.

2. Yöneticiye Güven

Bu tür güven, çalışanın her zaman yöneticinin sözlerine güvenmesi, eşit davranması, dürüst ve tutarlı olduğuna inanması gerektiği inancıdır. Ayrıca, çalışanların yöneticilerine karşı kasıtsız eylemleri olduğunda bu tür davranışlara müsamaha gösterme istekliliği olarak da tanımlanabilir (Mayer vd, 1995). Çalışan ile amir arasında güveni sağlamak için amir her zaman dürüst ve açık olmalı ve kurumun aldığı kararları çalışanlara iletmelidir. Başka bir deyişle, çalışan ile amir arasında iletişim olmalıdır. Yılmaz'ın (2007) aktardığına göre Korthuis (2002) bu konuda araştırma yapmış ve örgüte duyulan güven ile liderlik davranışı arasında bir ilişki

olması gerektiğini belirtmiştir. Bir yöneticinin çalışanlarına güvenmesi, bilgi paylaşımı, yetki ve çalışan motivasyonunun artması demektir.

Tschannen-Moran ve Hoy'un (2000) belirttiği gibi örgüt içinde güven oluşturan ve buna sahip çıkan bir liderdir. Bu durumda, yönetici organizasyondaki belirsiz durumları azaltmalıdır. Çünkü güven oluşturmak için belirsizliğin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Verimliliğin artması aynı zamanda bir güven ortamının varlığına da bağlıdır. Atkinson ve Butcher (2003), genel olarak örgütlerde rol model olabilecek güçlü bir özverili yapıya sahip olmak, liderin örgüte olan güven duyarlılığını artıracaklarını, kendine güvenen ve sorumluluk sahibi liderler, kuruluşa olan güvenin artmasına yardımcı olacağını belirtmiştir.

Yöneticinin çalışanlara verdiği sözleri yerine getirmek, iletişimin uyumu ve verimliliği demek olduğunu belirten Whitener ve arkadaşlarına (1998) göre güvenli bir çalışma ortamı yaratır ve olumlu bir iletişim oluşturmaktadır. Örgütlerde çalışanlar arasında sürekli bir iletişim vardır. Çalışan ve yönetici arasındaki iletişim de güvene dayalı olmalıdır. Çalışanlar, yöneticiye duyulan güven ile örgüte duyulan güveni karıştırabilirler. Çalışanlar yöneticilerine güvendiklerinde, bu güveni kuruma karşı hissederler. Lider örgütü temsil ettiği için bu güveni pekiştirmektedirler. Bu nedenle müfettişlerin örgüte güven duyması gerektiği savunulmuştur. Fikir, yöneticinin bu sorumluluğu yerine getirmesi ve çalışanların güvenini kazanması gerektiğidir. Yönetici, işletme personeli ile dürüstlük ve uyum oluşturmak için tutarlı, açık ve doğru bir iletişim tarzı kullanılmalıdır. Lider, güven oluşturma ve sürdürmede önemli bir rol oynamaktadır.

3. Kuruma Duyulan Güven

Kuruma duyulmakta olan güven, işgörenlerin karşılaşmış oldukları sorunlar ile baş etmeleri sırasında kurumun yanında olacağına yönelik inançları olduğunu belirten Polat'a(2007) göre bir kuruma duyulan güven, liderin veya yöneticinin vaatlerini yerine getireceğine, çalışma ortamında çalışanların haklarını koruyacağına ve herkese eşit davranacağına olan inancı olarak ifade edilmektedir. Bir kuruma duyulan güven ve bağlılığın da psikolojik sermaye ve performansı artırdığı bulunmuştur. İş ortamındaki birçok faktör bir organizasyonu olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışanların örgüte olan güveni yüksek ise, örgütün yasal farkındalık, sorunları kolayca çözebilme ve yeniliğe açık bir ortama uyum sağlama gibi birçok yeniliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kuruma duyulan güvenin azalması ya da eksikliği, personelin örgüt içinde öğrenmesini engeller, çalışma ortamının gelişimini azaltır, kültürü zayıflatır, yapılan işlerden beklenen sonuçları vermeyebilir, bu da örgütün hedeflerini olumsuz etkileyebilmektedir.

İşcan ve Sayın (2010), örgütün alanında güven veya emniyet duygusunun onların işle ilgili beklentilerini, bireysel iş doyumunu, beceri ve yeteneklerini olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütteki her bireyin örgüte, örgütün liderlerine ve hatta çalışma arkadaşlarına güvenmesi, yani güvenin yatay ve dikey parametrelerinin örgüt içinde çözülmesi, o kişinin olabildiğince örgütte çalışmasıdır. Örgüt adına hedeflenen, işine daha çok ilgi duyan, bu onun bir daha asla kırılmamasını, enerjisinin ve moralinin yüksek olmasını sağlamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılan çalışmada bir nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli tercih edilmiştir. Karasar (2012), bu modelin geçmişte olmuş veya halen devam eden bir durumu mevcut hali ile betimlemekte olan araştırma modelidir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Malatya ilinde 2022-2023 eğitim öğretim döneminde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda öğretmen olarak görev yapanlardır. Araştırmanın örnekleymiş evren içerisinde raslantısal olarak seçilmiş olan, gönüllü biçimde çalışmaya katılmayı kabul etmiş olan 300 öğretmendir. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin dağılımı Tablo 1’de bulunmaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	145	48,3
	Kadın	155	51,7
Yaş	25 ve altı	85	28,3
	26-30	55	18,3
	31-35	62	20,7
	36-40	62	20,7
	41 ve üstü	36	12,0
Medeni Durum	Evli	161	53,7
	Bekar	139	46,3
Eğitim Durumu	Lisans	160	53,3
	Yüksek Lisans	100	33,3
	Doktora	40	13,4
Hizmet Süresi	5 yıldan az	92	30,8
	6-10 yıl	66	22,1
	11-15 yıl	54	18,0
	16-20 yıl	46	15,1
	21 yıl üstü	42	14,0
	Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerden %51,7'si kadın, %48,3'ü erkektir. %28,3'ü 25 ve altı yaşlarda olan öğretmenlerden %20,7'si 31-35, %20,7'si 36-40, %18,33'ü 26-30, %12'si ise 41 ve üstü yaşlardadır. Öğretmenlerden %53,7'si evli, %46,3'ü bekarıdır. Öğretmenlerden %53,3'ü lisans mezunuyken, %33,3'ü yüksek lisans, %13,4'ü doktora eğitimi almıştır. Öğretmenlerden %30,8'inin hizmet süresi 5 yıldan azken, %22,1'inin 6-10 yıl, %18'inin 11-15 yıl, %15,1'inin 16-20 yıl, %14'ünün ise 21 yıl ve üstü hizmet yılı bulunmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, Çalışkan (2021) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Güven Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde ve 17 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, çalışma arkadaşlarına duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bizim araştırmamızda Cronbach alfa iç güvenirlik katsayısı çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutunda 0,83, yöneticiye duyulan güven alt boyutunda 0,86, kuruma duyulan güven alt boyutunda 0,81 ve ölçek toplamında 0,83 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Analizlerde SPSS 24.0 istatistiksel veri analiz programı kullanılan araştırmada araştırmadan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık analizi yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırma Verilerinin Çarpıklık ve Basıklık Analizi

	Çarpıklık	Basıklık
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	-0,823	0,005
Yöneticiye Duyulan Güven	-0,736	0,049
Kuruma Duyulan Güven	-1,365	1,277
Örgütsel Güven Genel	-0,786	1,232

Tablo 2'ye göre araştırma verilerinin çarpıklık değerleri -1,365 ile -0,736 arasında, basıklık değerleri ise 1,232 ile 0,005 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre araştırma verilerinin normal dağılım göstermekte olduğu kabul edilerek parametrik testlerden t testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Analizinde anlamlılık düzeyi $p=0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen veriler öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilişkilendirilerek değişkenler arasındaki anlamlılık düzeyi incelenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Dağılımı

	\bar{X}	ss.	Min-Max
--	-----------	-----	---------

Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	3,20	1,10	1,00-5,00
Yöneticiye Duyulan Güven	3,59	0,93	1,00-5,00
Kuruma Duyulan Güven	3,95	0,81	1,00-5,00
Örgütsel Güven Genel	3,54	0,65	1,00-5,00

Örgütsel güven ölçeği toplamı ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında kuruma duyulan güven alt boyutu aritmetik ortalaması 3,95, yöneticiye güven alt boyutu aritmetik ortalaması 3,59, ölçek toplamı aritmetik ortalaması 3,54 ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu aritmetik ortalaması 3,20 olarak belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine göre Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Analizi

		N	\bar{X}	Ss.	t	p
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Erkek	145	3,169	1,107	-0,488	0,626
	Kadın	155	3,230	1,091		
Yöneticiye Duyulan Güven	Erkek	145	3,577	1,009	-0,253	0,800
	Kadın	155	3,604	0,858		
Kuruma Duyulan Güven	Erkek	145	3,935	0,887	-0,308	0,758
	Kadın	155	3,964	0,723		
Örgütsel Güven Genel	Erkek	145	3,514	0,694	-0,306	0,760
	Kadın	155	3,556	0,614		

Tabloya göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kadın öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

		N	\bar{X}	Ss.	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	25 ve altı	85	3,056	1,159	3,335	0,011
	26-30	55	3,070	1,187		
	31-35	62	3,055	0,943		
	36-40	62	3,353	1,102		
	41 ve üstü	36	3,730	0,878		
	Toplam	300	3,201	1,097		
25 ve altı		85	3,529	0,955	2,124	0,078

Yöneticiye Duyulan Güven	26-30	55	3,346	1,012		
	31-35	62	3,781	0,737		
	36-40	62	3,587	0,997		
	41 ve üstü	36	3,789	0,882		
	Toplam	300	3,591	0,933		
Kuruma Duyulan Güven	25 ve altı	85	3,953	0,752	1,785	0,132
	26-30	55	3,782	0,829		
	31-35	62	4,158	0,774		
	36-40	62	3,877	0,850		
	41 ve üstü	36	3,967	0,826		
	Toplam	300	3,950	0,805		
Örgütsel Güven Genel	25 ve altı	85	3,459	0,682	3,226	0,013
	26-30	55	3,360	0,712		
	31-35	62	3,593	0,482		
	36-40	62	3,576	0,670		
	41 ve üstü	36	3,817	0,637		
	Toplam	300	3,536	0,653		

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutları ile öğretmenlerin yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlılık mevcut değildir ($p>0,05$). Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar yaşı 41 ve üstü (3,730) olanlarken, en düşük olanlar yaşları 31-35 arasında (3,055) olanlardır. Yöneticiye duyulan güven aritmetik ortalaması en yüksek olanlar yaşı 41 ve üstü (3,789) olanlarken, en düşük olanlar yaşı 26-30 arasına (3,346) olanlardır. Kuruma duyulan güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar yaşı 31-35 arasına (4,158) olanlarken, en düşük olanlar yaşı 26-30 arasına (3,782) olanlardır. Örgütsel güven ölçeği toplam puanı aritmetik ortalaması en yüksek olanlar yaşı 41 ve üstü (3,817) olanlarken, en düşük olanlar yaşı 26-30 arasına (3,360) olanlardır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

		N	\bar{X}	Ss.	t	P
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Evli	161	3,234	1,091	0,573	0,567
	Bekar	139	3,161	1,107		

Yöneticiye Duyulan Güven	Evli	161	3,624	0,910	0,658	0,511
	Bekar	139	3,553	0,960		
Kuruma Duyulan Güven	Evli	161	3,889	0,830	-1,405	0,161
	Bekar	139	4,020	0,771		
Örgütsel Güven Genel	Evli	161	3,542	0,678	0,165	0,869
	Bekar	139	3,529	0,626		

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık mevcut değildir ($p>0,05$). Evli öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere duyulan güven, ve ölçek toplam puan ortalaması bekar öğretmenlere göre daha yüksekken, bekar öğretmenlerin kuruma duyulan güven alt boyut puan ortalaması daha yüksektir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Algı Düzeyleri

		N	\bar{X}	Ss.	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Lisans	160	3,317	1,028	3,524	0,031
	Yüksek Lisans	100	3,170	1,072		
	Doktora	40	2,811	1,335		
	Toplam	300	3,201	1,097		
Yöneticiye Duyulan Güven	Lisans	160	3,538	0,919	0,936	0,393
	Yüksek Lisans	100	3,608	0,926		
	Doktora	40	3,760	1,001		
	Toplam	300	3,591	0,933		
Kuruma Duyulan Güven	Lisans	160	3,966	0,777	0,084	0,919
	Yüksek Lisans	100	3,924	0,808		
	Doktora	40	3,950	0,918		
	Toplam	300	3,950	0,805		
Örgütsel Güven Genel	Lisans	160	3,573	0,657	0,859	0,425
	Yüksek Lisans	100	3,521	0,591		
	Doktora	40	3,425	0,777		
	Toplam	300	3,536	0,653		

Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven puanları arasında istatistiki bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), yöneticiye duyulan güven, kuruma duyulan güven alt boyutları ve ölçek toplam puanı ile öğretmenlerin

eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlılık mevcut değildir ($p>0,05$). Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar lisans mezunu (3,317) olanlarken, en düşük olanlar doktora (2,811) eğitimi almış olanlardır. Yöneticiye duyulan güven aritmetik ortalaması en yüksek olanlar doktora (3,760) eğitimi almış olanlarken, en düşük olanlar lisans (3,538) eğitimi almış olanlardır. Kuruma duyulan güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar lisans (3,966) eğitimi almış olanlarken, en düşük olanlar yüksek lisans eğitimi (3,924) almış olanlardır. Örgütsel güven ölçeği toplam puanı aritmetik ortalaması en yüksek olanlar doktora (3,425) eğitimi almış olanlarken, en düşük olanlar lisans (3,573) eğitimi almış olanlardır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Analizi

		N	\bar{X}	Ss.	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	5 yıldan az	35	3,363	0,967	1,898	0,111
	6-10 yıl	66	3,000	1,342		
	11-15 yıl	102	3,083	1,081		
	16-20 yıl	47	3,371	0,886		
	21 yıl üstü	50	3,431	0,987		
	Toplam	300	3,201	1,097		
Yöneticiye Duyulan Güven	5 yıldan az	35	3,497	0,930	0,991	0,413
	6-10 yıl	66	3,452	1,159		
	11-15 yıl	102	3,645	0,861		
	16-20 yıl	47	3,770	0,727		
	21 yıl üstü	50	3,560	0,913		
	Toplam	300	3,591	0,933		
Kuruma Duyulan Güven	5 yıldan az	35	3,703	0,825	1,136	0,339
	6-10 yıl	66	3,915	0,935		
	11-15 yıl	102	4,022	0,872		
	16-20 yıl	47	3,962	0,594		
	21 yıl üstü	50	4,012	0,604		
	Toplam	300	3,950	0,805		
Örgütsel Güven Genel	5 yıldan az	35	3,503	0,671	1,491	0,205
	6-10 yıl	66	3,402	0,629		
	11-15 yıl	102	3,524	0,695		

16-20 yıl	47	3,662	0,611
21 yıl üstü	50	3,640	0,606
Toplam	300	3,536	0,653

Öğretmenlerin hizmet süreleri ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlılık mevcut değildir ($p>0,05$). Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 21 yıl ve üstü (3,431) olanlarken, en düşük olanlar hizmet süresi 6-10 yıl (3,000) olanlardır. Yöneticiye duyulan güven aritmetik ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 16-20 yıl (3,770) olanlarken, en düşük olanlar hizmet süresi 6-10 yıl (3,452) olanlardır. Kuruma duyulan güven alt boyutu aritmetik ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 11-15 yıl (4,022) almış olanlarken, en düşük olanlar hizmet süresi 5 yıldan az (3,703) olanlardır. Örgütsel güven ölçeği toplam puanı aritmetik ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 16-20 yıl (3,662) olanlarken, en düşük olanlar hizmet süresi 6-10 yıl (3,402) olanlardır.

Tablo 9. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Analizi

		Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Yöneticiye Duyulan Güven	Kuruma Duyulan Güven	Örgütsel Güven Genel
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	r	1	,004	,040	,708**
	p		,950	,493	,000
	N	300	300	300	300
Yöneticiye Duyulan Güven	r	,004	1	,630**	,651**
	p	,950		,000	,000
	N	300	300	300	300
Kuruma Duyulan Güven	r	,040	,630**	1	,655**
	p	,493	,000		,000
	N	300	300	300	300
Örgütsel Güven Genel	r	,708**	,651**	,655**	1
	p	,000	,000	,000	
	N	300	300	300	300

Çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyutu ile yöneticiye olan güven arasında pozitif yönlü, istatistiksel olmayan ilişki mevcuttur. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven artınca yöneticiye olan güven oldukça düşük düzeyde yükselmektedir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile kuruma olan güven arasında pozitif yönlü istatistiksel olmayan ilişki bulunmaktadır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeyinin yükselmesi kuruma olan güvenin düşük düzeyde yükselmesine sebep olmaktadır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven

ile genel örgütsel güven algısı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven düzeyinin yükselmesi örgütsel güvenin yüksek düzeyde yükselmesine sebep olmaktadır.

Yöneticilere duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticilere duyulan güven düzeyinin yükselmesi kuruma duyulan güven düzeyinin de yüksek düzeyde yükselmesine sebep olmaktadır. Yöneticilere duyulan güven ile genel örgütsel güven arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticilere duyulan güvenin yükselmesi örgütsel güven düzeyinin de yüksek düzeyde yükselmesine sebep olmaktadır.

Kuruma duyulan güven ile genel örgütsel güven algı düzeyi arasına pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Kuruma duyulan güven düzeyinin yükselmesi genel örgütsel güven algı düzeyinin de yüksek düzeyde yükselmesine sebep olmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütsel güven algısı, çalışanların örgüt içerisinde çalışmalarını sırasında daha etkin çalışmalarına sebep olurken, çalışanların iş duyularına ve iş motivasyonlarına da pozitif yönlü katkı sağlayabilmektedir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri incelenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Akpolat ve Güven (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile meslektaşlara ve paydaşlara güven alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Çaliker (2015) araştırmasına öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel güven düzeyleri arasına istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Karasu ve Cömert (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenler toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisiyle daha sahiplenici ve buna bağlı olarak da güven duygusu içerisinde olabilmektedirler.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güven alt boyutları ile öğretmenlerin yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamaktadır. Çeliker (2015) yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaşları ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada çoğunlukla öğretmenlerin yaşlarının artması ile örgütsel güven düzeylerinin de yükselmekte olduğu belirlenmiştir. Yaş olarak ilerlenmesi öğretmenleri birçok konuda olgunluk ve yaşanmışlık duygularının oluşmasına sebep olabilmekte, bu da onların örgüte olan güven algılarının yükselmesine sebep olabilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

bulunmamaktadır. Karasu ve Cömert (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli öğretmenler aile olmanın verdiği duygudurum ile okullarını da daha kolay benimseyebilmekte ve buna bağlı olarak da örgütsel güven düzeyleri yükselebilmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, yöneticiye duyulan güven, kuruma duyulan güven alt boyutları ve ölçek toplam puanı ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi ile örgütsel güven düzeylerinin düşmekte olduğu görülmüştür. Öğretmenler aldıkları yüksek düzeydeki eğitime bağlı olarak daha sorgulayıcı bir yapıda olabilmekte ve buna bağlı olarak da örgütsel güven düzeyleri düşebilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet süreleri ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin hizmet süreleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin hizmet sürelerinin artması ile örgütsel güven düzeylerinin de yükselmekte olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdem düzeyinin artması mesleki tecrübelerinin de artmasına sebep olurken, okulda daha uzun zaman geçirmiş olmalarından dolayı okulu daha çok benimseyebilmekte ve buna bağlı olarak da örgütsel güven düzeyleri yükselebilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca, kadın ve evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğretmenlerin yaş ve hizmet sürelerinin artması ile örgütsel güven düzeylerinin de yükseldiği, buna karşılık eğitim düzeylerinin yükselmesi ile örgütsel güven algı düzeylerinin düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin eğitim kurumuna olan güven düzeyleri onların iş memnuniyeti ve buna bağlı olarak da iş performansı düzeylerinin yükselmesine sebep olabilmektedir. Bu açıdan bakılarak okul örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin düşmesine sebep olabilecek etkenlerin en aza indirilmesine yönelik çalışmaların okul yönetimi tarafından yapılması öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükselmesi adına yararlı olabilecektir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri farklı değişkenlerden etkilenebilirken, aynı zamanda farklı eğitim kademelerinde ve farklı bölgelerde öğretmenlik yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri de birbirinden farklı olabilmektedir. Yeni yapılacak araştırmalarda farklı bölgelerdeki veya farklı eğitim kademelerindeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Akpolat, T., ve Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven, umut ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 240-262.
- Aktuna, M. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi eğitim fonksiyonunun örgütsel güvene etkileri ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Atkinson, S. ve D. Butcher (2003). Trust in managerial relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 282-304.
- Aydan, S., ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Aydın, E. (2019). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etkisi: tıpta uzmanlık eğitimi alan hekimler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme enstitüsü, Sakarya.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carnavale, D. G., ve Wechsler, B. (1992). Trust in the public sector. *Administration and Society*, 23, 471-494.
- Casimir, G., Lee, K. ve Loon, M. (2012), Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost, *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 740-753.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology*. 53(1), 39-52.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim yaklaşımlarında örgütsel iletişim olgusunun değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(1), 173-199.
- Çubukçu, K., ve Tarakçıoğlu. S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.

- Farooq, M., ve Farooq, O. (2014). Organizational justice, employee turnover, and trust in the workplace: a study in south asian telecommunication companies. *Global Business and Organizational Excellence*, 33(3), 56-62.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gençer, Ö. (2020). *Onkoloji hemşirelerinin dillendirme davranışları ve belirleyicisi olarak örgütsel güven ve yapısal güçlendirme algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Huff, L., ve Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İşcan, Ö.M., ve Sayın. U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216, 2010
- Joseph, Errol E. ve Winston, Bruce E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26, 6-22
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, Y. ve Cömert, M. (2022). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *ODÜSOBİAD* 12(3), 2723-2748
- Mamatoğlu, N. (2020). Sosyal psikolojinin sosyal güven konusuna uygulanışı, Gülден, Sayılan ve Cem Şafak Çukur (Der.), İçinde *Uygulamalı sosyal psikoloji*, (351-390), Ankara: Nobel Yayınları.
- Mayer, R. C. Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Acad Manage Rev.* 20(3), 709-734
- 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.
- Möllering, G., Bachmann, R., ve Hee Lee, S. (2004). Introduction: Understanding organizational trust—foundations, constellations, and issues of operationalisation. *Journal of managerial psychology*, 19(6), 556-570.
- Newman, A.H., Kiazad, K., Miao, Q. ve Cooper, B. (2014). Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organisational citizenship: a case of the head leading the heart?, *Journal of Business Ethics*, 123(1), 113-123.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115-124.

- Shamir, B. ve Lapidot, Y. (2003). Trust in organizational superiors: systemic and collective considerations. *Organization Studies*, 24(3), 463-491.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: what it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48
- Şakar, A. (2012). Örgütsel güven. D. E. Özler (Ed.). *İçinde Örgütsel davranışta güncel konular* (21-40), Bursa: Ekin Yayınevi,
- Tan, H. H., ve Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241–260.
- Thomas, G. F., Zolin, R. ve Hartman, J. (2009). The central role of communication in developing trust and its effect on employee involvement. *Journal of Business Communication*, 46(3), 287-310.
- Tschannen-Moran, M., ve Hoy W.K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 93-118.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513-530.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.