

Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları

Niyazi ÖZER*, Hasan DEMİRTAŞ**
Mehmet ÜSTÜNER***, Melike CÖMERT****

Öz

Bu araştırma ile Malatya ili, merkez ilçe sınırları içerisindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven algılarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve öğretmenlerin okullardaki örgütsel güven düzeyini nasıl algıladıklarını betimlemeyi amaçlayan "Çok Amaçlı T Ölçeği" kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçek; 82'si kadın, 154'ü erkek olmak üzere toplam 236 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları liselerde örgütsel güveni "orta" düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda liselerdeki öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara duyulan güven düzeyinin düştüğü, Anadolu ve fen liselerinde görevli öğretmenlerin, diğer liselerdeki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyini daha olumlu algıladıkları belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel güven, ortaöğretim, öğretmen, müdür, öğrenci-veli

* Araş. Gör., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, nozer@inonu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, demirtas@inonu.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mustuner@inonu.edu.tr

**** Araş. Gör., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mcomert@inonu.edu.tr

Secondary School Teachers' Perceptions Regarding Organizational Trust

Abstract

The purpose of this study was to determine the extent of the organizational trust in secondary schools located in Malatya city center according to the opinions of teachers. Research instrument used in this study, entitled as "Omnibus T Scale", was developed by Hoy & Tschannen-Moran (2003). After validity and reliability studies, a Turkish version of the instrument was conducted on a total number of 236 secondary school teachers (F=82, M=154). The results showed that, secondary school teachers perceive organizational trust levels in their schools as moderate. Results also indicated that, as teacher population in school increase organizational trust level decrease and compared to the other school types teachers from Anatolian High Schools and Science High Schools perceive their schools' organizational trust more positive.

Key Words: *Organizational trust, secondary school education, teacher, principal, students and parents*

Günümüzün hızla değişen dünyasında örgütler ayakta kalabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar. İster kamu ister özel sektörde olsun örgütler, kendilerini hızlı teknolojik değişmelere uyarlamak, kendilerinden beklenenleri en iyi biçimde yerine getirmek ve diğer örgütlerle rekabet etmek durumundadırlar. Bu durum yöneticilere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Yöneticiler bir yandan örgütü yüksek kaliteye ulaştırmayı hedeflerken, diğer yandan örgütü yenilemeye ve geliştirmeye çalışmaktadırlar. Yöneticinin örgütü hedeflerine ulaştırması ve geliştirmesi, örgütün büyük ölçüde birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olması ile olanaklıdır. Bir örgüt kültürü yaratmak, örgüt için bir vizyon oluşturmak ve bu vizyonun örgüt çalışanlarınca benimsenmesini sağlamak, bütün örgüt üyelerinin katıldığı bir örgütsel güven ortamı oluşturularak başarılabilir.

Çoğu araştırmacı son dönemlerde toplumlarda yaşanan büyük ölçekli sosyal ve ekonomik değişmeler nedeniyle, çağdaş örgütlerde güven olgusuna olan ilginin arttığını belirtmektedir (Six, 2005). Toplumsal yaşamın gittikçe karmaşıklaştığı, bir toplumdaki beklentilerin ve ekonomik gerçekliklerin tahmin edilemez ölçüde değiştiği, bilgi yayma yöntemi olarak dedikoduya olan ilginin arttığı günümüzde, güvenin önemi daha fazla hissedilmektedir (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998). Çünkü toplumlarda ve örgütlerde belirsizlik ve şüphe derecesinin gittikçe artması, değişime, yeniliğe, öğrenmeye ve risk almaya olan ihtiyacı artırmakta (Six, 2005), bu durumda güven olgusunun genelde toplum, özelde örgüt ve insan açısından önem kazanmasına neden olmaktadır. Günümüzde insanı merkeze alarak ve insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven olgusu yatmaktadır (Yılmaz, 2005).

Etkili ve işlevsel örgütlerde güven, gittikçe hayati bir unsur olarak görülmektedir (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998). Çünkü örgüt içerisinde ve bireyler arasında güven ortamının oluşması ve/veya oluşturulması, işgörenler arasındaki işbirliği ve iletişim düzeyini arttıracaktır. Yarışmacı olmaktan çok işbirliğine ve uyuma dayanan bir örgüt kültürü oluşturmak, güvenen ve güven veren işgören davranışlarının oluşmasında önemli bir role sahiptir (Tschannen- Moran ve Hoy, 2000).

Güven, herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen ancak, açıklanması ve tanımlanması zor kavramlardan biridir (Taylor, 1989). Griffin (1967), güveni riskli bir durumda arzulanan bir amacı başarmak için, bir nesnenin herhangi bir özelliğine, bir olayın ortaya çıkacağına veya bir kişinin davranışlarına olan inanç olarak tanımlamıştır. Güven; bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki, kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancı temsil

eder (Luhman, 1979). Heimovics'e (1984) güven, bireyin başka bir bireyin veya grubun özverili ya da faydalı olacağına ilişkin beklentisidir. Güven, bir grubun veya kişinin davranışları veya niyetlerine inancı ve bağlılığı, ahlaki kurallara dayalı, adil ve yapıcı davranış beklentilerini ve başkalarının haklarını düşünmeyi de içerir (Carnavale ve Wechsler, 1992). McAllister (1995) göre güven, bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliğidir. Güven, bir bireyin, olası durumlarda çevresindeki insanların neleri yapıp neleri yapmayacağını kestirebilmesi ile ilgili bir kavramdır.

Alanyazında örgütsel güven konusunda yapılmış çalışmalar örgütsel güvenin; örgütsel adalet (Hoy ve Tarter, 2004) örgütsel bağlılık (Arı, 2003), örgütsel vatandaşlık (Deluga, 1994; Samancı, 2007), tükenmişlik (Ceyanes, 2004), örgütsel sağlık (Hoy, Sabo ve Barnes, 1996; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Page, 2000), iletişim (Deutsch, 1958; Sapienza ve Korsgaard, 1996; Lenz, 2006), işbirliği (Leonard, 1999; Tschannen-Moran, 2003; Lenz, 2006), örgütsel iklim-kültür (Bryk ve Scheneider, 1993, 1996; Tarter, Bliss ve Hoy, 1989; Hoffman, Sabo, Bliss ve Hoy, 1994; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995), işten ayrılma (Kitapçı, Çakar ve Sezen, 2005), öz-yeterlilik algısı (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000; Tschannen-Moran, ve Goddard; 2000) vb. gibi örgütsel etkililik ve verimlilikle ilgili olan pek çok kavramla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bir örgüt ya da grup içerisinde yer alan insanlar arasındaki iletişimin niteliği ve boyutu, örgüt içerisindeki güven ortamını etkileyebilmektedir. Çünkü yapılan bazı araştırmalar (örn. Sapeienze ve Korsgaard, 1996; Butler, 1991) yöneticilerle doğru ve açık iletişimi olan çalışanların ve çalışanları ile düşüncelerini ve fikirlerini serbestçe paylaşan yöneticilerin birbirlerini güvenilir olarak gördüğünü göstermektedir. Güvene dayalı ilişkilerin yoğun olduğu örgütlerde insanlar yaptıkları işleri istedikleri için yaparlar. Ancak bu güven ilişkisi zedelenirse, güvenin yerini alacak bir güç bulmak zordur. Çünkü güvene dayalı ilişkiler, güce dayalı ilişkilerden daha etkilidir (Reynolds, 1998). 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. Bu olumlu sonuçların ortaya çıkabilmesi için, çalışanların liderlerine ve örgütlerine güven duymalarında etkili olan faktörlerin ve güveni ortaya çıkaran sebeplerin anlaşılması gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

İnsanlar gibi örgütler de, yeterlilikleri ve amaçları bakımından güvenin odağında olabilirler. Bir örgütün paydaşlarına ve ortamına bakarak, sorumlu

davranışlarda bulunacağına güvenebiliriz. Çünkü bir örgütteki güvenin, örgüt içerisindeki çalışanlara duyulan güvene dayalı olduğu söylenebilir (Noteboom ve Six, 2003). Örgütsel etkililik açısından güven, önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bir örgütte uyumlu ve verimli ilişkilerin, etkili işbirliği ve iletişimin temelinde güven yatmaktadır (Baier, 1986).

Eğitim örgütleri olan okulların da etkili ve verimli olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenim görebilmeleri için, tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum da okul içi ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Bu ilişkilerin niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri ise, bireyler arasında ya da okul içinde var olan güven ya da güvensizlik düzeyidir.

Öğretmenlerin meslektaşlarına ve yöneticilerine olan güveninin, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile ilişkili olduğu söylenebilir (Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995). Bazı araştırma sonuçları (Kratzer, 1997; Short ve Greer, 1997; Tschannen-Moran, 1998) üst düzeyde güven duygusunun paylaşıldığı okullarda, öğretmenlerin mesleki bazı sırlarını, başarılı öğretim stratejilerini, derslerde kullandıkları etkili materyalleri paylaşmaya istekli oldukları belirlenmiştir. Benzer biçimde okul merkezli yönetim, katılımcı karar alma ve öğretmenlerin yetkilendirmesi, ailelerin okul yönetimine katılması gibi yeni yönetim biçimleri ve yaklaşımları güvene dayanmaktadır. Bununla birlikte işbirlikçi öğrenme ve proje temelli öğrenme gibi öğrenme yaklaşımları da üst düzeyde güven ve dayanışma gerektirmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Ülkemizde son dönemlerde yapılan eğitim reformları göz önünde bulundurulduğunda, bu reformların gerçekleştirilmesi açısından okullarda güven ortamının oluşturulması oldukça önemlidir.

Okulda güven atmosferi oluşturmanın beş temel ölçütü vardır (Hoy ve Tshanmen-Moran, 1999; Goddard, Tshanmen-Moran ve Hoy, 2001;). Bunlar; yardımseverlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır. Bryk and Schneider (2002) göre, okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşturma için yapılacak eylemler şunlardır: Okulda çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip olması, tüm çalışanların ilişkilerde dürüst ve açık olması, yönetici ve çalışanlar arasında şeffaflık olması. Bu bağlamda, okullarda örgütsel güven düzeyinin bilinmesi ve bu düzeyi ortaya çıkaran yaklaşımlar hakkında bilgi toplanması önemlidir.

Örgütlerde güven ortamının yaratılabilmesi ve sürdürülmesi açısından yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Eğitim örgütleri olan okullarda da genel güven atmosferinin oluşturulmasında yöneticinin davranışları oldukça önemlidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Örgütlerinde güven ortamı

yaratabilmek için yöneticilere şu beş davranışta (Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner, 1998) bulunmaları önerilmektedir : (i) tutarlı olma, (ii) doğru/dürüst olma, (iii) ilgili olma, (iv) iletişim becerilerine sahip olma ve (v) yetkiyi paylaşma.

Personeli arasında açık sözlü olmayı teşvik etmek isteyen müdür, okulunda bir güven ortamı yaratmalıdır. Örneğin Tschannen-Moran (1998) müdür ve öğretmenler arasında güvensizliğin yaşandığı bir okul ortamında; iletişimin azaldığını, böyle bir ortamda öğretmenlerin kiminle, neyi konuştukları hakkında daha ihtiyatlı olduklarını belirlemiştir. Benzer biçimde çatışmadan sakınma, birliği bölen yarışma ortamı ve öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin düşük olması vb. gibi okulda işbirliğini önleyen engellerin ortadan kaldırılması açısından güven önem taşımaktadır (Leonard, 1999).

Okul müdürleri, öğretmenlerinin ve destek personelinin minimum iş gerekliliklerinin ötesine gitmeyi arzuladıkları bir örgüt kültürü yaratmak istiyorlarsa, öncelikle çalışanlarının güvenlerini kazanmalıdırlar (Deluga, 1994). Tshanmen-Moran ve Hoy (1998) okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler arasında ve öğretmenler ile yöneticiler arasında sağlıklı bir ilişki ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güvenin önemli bir unsur olduğunu belirtmektedir. Çünkü alanyazında öğretmenlerin meslektaşlarına ve yöneticilerine olan güveninin, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995).

Bir okulda yönetici ve öğretmenler arasındaki güven, okul büyüklüğü, okuldaki istikrar, yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin niteliği (Brewster ve Railsback, 2003), okul aile işbirliği, okul içerisindeki çatışma düzeyi vb. gibi pek çok unsurdan etkilenebilmektedir. Örneğin Bryk ve Schneider (2002) tarafından yapılan bir çalışmada, özellikle öğrenci sayısının 350 ya da daha az olduğu küçük okullarda, öğretmenler arasındaki güven düzeyinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında personel ve öğrenci sayısının az olmasının öğrenci, öğretmen, yönetici ve veliler arasındaki etkileşimin ve ilişkilerin niteliğini etkilediği; bu durumun da okulda güven atmosferinin oluşturulmasına olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Baier (1986), güvenin önemini hava gibi kıt olduğunda ya da kirlendiğinde önemseyişimizi belirtmektedir. Eğitim örgütleri olan okulların özellikleri dikkate alındığında, güvenin bu örgütler için önemli olduğu kendiliğinden görülecektir. Okuldaki her işgörenin çabası diğerleri tarafından desteklenildiği ve çabalar birbirini bütünlendiği oranda başarı sağlanabilecek ve okul kendini geleceğe taşıyabilecektir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile lise öğretmenlerinin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel güven algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinin

- a) Cinsiyet,
- b) Branş,
- c) Mesleki kıdem,
- d) Görev yapılan lisenin türü ve
- e) Okuldaki öğretmen sayısı, değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmış ve öğretmen görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma, tarama türü bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2006–2007 eğitim-öğretim yılında, Malatya ili merkez ilçedeki tüm liselerde (N=1529) görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninde 522 kadın, 1007 erkek öğretmen yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; 11–16 Eylül 2006 tarihleri arasında Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü ile İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi işbirliğiyle düzenlenen ve bir hafta süren eğitim çalışmasına katılan, Malatya merkez ilçedeki tüm liselerde görev yapmakta olan öğretmenler arasından random yoluyla seçilen 300 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan öğretmenlerin tamamına ölçek formu dağıtılmış, bu formlardan eksik ve hatalı doldurulanlar elendikten sonra 82'si kadın, 154'ü erkek öğretmenler tarafından doldurulan toplam 236 ölçek formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve öğretmenlerin okullardaki örgütsel güven düzeyini nasıl algıladıklarını betimlemeye çalışan, Likert tipi ve altılı olarak derecelendirilen "Çok Amaçlı T Ölçeği" kullanılmıştır. Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ölçek; (1) meslektaşlara güven, (2) veli-öğrencilere güven ve (3) müdüre güven alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin birinci boyutunda, okulda çalışan öğretmenler arasındaki güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Ölçeğin ikinci

boyutunda veli ve öğrencilere duyulan güvene ilişkin maddeler ve üçüncü boyutunda da okul müdürüne duyulan güvene ilişkin maddeler yer almaktadır. Okullardaki güven düzeyini belirlemeye dönük ölçeğin 1. boyutunda 8 madde, 2. boyutunda 10 ve üçüncü boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 26 madde yer almaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının, meslektaşlara güven boyutu için .93, veli ve öğrencilere güven boyutu için .94, okul müdürüne güven boyutu için .98 ve ölçeğin geneli için .96 olduğu belirtilmiştir.

Orijinal ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle İngilizce'den Türkçe'ye tercüme ve Türkçe'den İngilizce'ye geri tercüme yöntemi kullanılarak hazırlanan bir ölçek formu Malatya şehir merkezinde yer alan farklı eğitim bölgelerindeki beş farklı lisede görev yapan 156 öğretmene uygulanmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan veriler üzerinde faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğunun belirlenebilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri yapılmıştır. Faktör analizi için KMO değeri .83 ve Bartlett Test of Sphericity 1359.780, olarak bulunmuştur ($p=.000$). Pallant'a göre veriler üzerinde faktör analizi yapılabilmesi için minimum KMO değeri .60 olarak önerilmektedir (Kaya, 2005: 224). Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra veriler, yapı geçerliliği için temel bileşenler analizi yöntemine göre faktör analizi çözümlenmesine tabi tutulmuş; yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin uyarlaması yapılan ölçekte olduğu gibi üç faktöre dağıldığı görülmüştür. Meslektaşlara güven olarak adlandırılan birinci boyut 7 maddeden; veli ve öğrencilere güven olarak adlandırılan ikinci boyut 8 maddeden, okul müdürüne güven olarak adlandırılan üçüncü boyut ise 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizinde maddelerin faktör yükünün en az .40 olması ölçütü alınmıştır. 20 maddelik ölçekte, birinci boyut toplam varyansın % 29.80'ini, ikinci boyut % 11.76'sını üçüncü boyut ise % 7.27'sini açıklamaktadır. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans oranı ise % 48.83'tür. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbac'h Alpha) hesaplanmış ve birinci boyut için .82, ikinci boyut için .70, üçüncü boyut için .87 ve ölçeğin geneli için .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçeğin birinci bölümünde yer alan bağımsız değişkenler için betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle dağılımın homojen olup olmadığını test eden Levene'nin Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test for Equality of Variances) sonuçları incelenmiştir. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda t testi, olmadığı

durumlarda Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Öğretmen görüşlerinin branş, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve buldukları okuldaki toplam hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve gruplar arası farklılığı belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Varyansların homojen olmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis-H Testi uygulanmış, gruplar arası farklılığı belirlemek için ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Ölçeğin I. boyutunda toplam yedi madde yer almakta ve bu boyuttan alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 42'dir. I. Boyutun aritmetik ortalaması 28.60, standart sapması 7.06 olarak bulunmuştur. Verilerin yorumlanmasında I. boyut için 21.54-35.66 arası orta düzey, bu aralığın altındaki puanlar öğretmenlerin örgütsel güven algısının öğretmenlere güven boyutunda ortalamanın altında ve olumsuz, bu aralığın üstündeki puanlar ortalamanın üzerinde ve olumlu biçiminde yorumlanmıştır.

Ölçeğin II. boyutunda toplam sekiz madde yer almakta ve bu boyuttan alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 48'dir. II. Boyutun aritmetik ortalaması 27.61, standart sapması 6.14 olarak bulunmuştur. Verilerin yorumlanmasında II. boyut için 21.47-33.75 arası orta düzey, bu aralığın altındaki puanlar öğretmenlerin örgütsel güven algısının veli ve öğrencilere güven boyutunda ortalamanın altında ve olumsuz, bu aralığın üstündeki puanlar ortalamanın üzerinde ve olumlu biçiminde yorumlanmıştır.

Ölçeğin III. boyutunda toplam beş madde yer almakta ve bu boyuttan alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 30'dur. III. Boyutun aritmetik ortalaması 17.64, standart sapması 6.91 olarak bulunmuştur. Verilerin yorumlanmasında III. boyut için 10.73-24.55 arası orta düzey, bu aralığın altındaki puanlar öğretmenlerin örgütsel güven algısının okul müdürüne güven boyutunda ortalamanın altında ve olumsuz, bu aralığın üstündeki puanlar ortalamanın üzerinde ve olumlu biçiminde yorumlanmıştır.

Ölçekten alınabilecek toplam puan en az 20 en çok 120'dir. Ölçeğin her üç boyutunun toplam puanlarının aritmetik ortalaması 77.38 ve standart sapması 16.38 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm maddelerine verilen toplam puanlarının yorumlanmasında 61-93 arası orta düzey, bu aralığın altındaki puanlar, lise öğretmenlerinin örgütsel güven algısının ortalamanın altında ve olumsuz, bu aralığın üstündeki puanlar ise ortalamanın üzerinde ve olumlu olarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Aşağıda araştırmada elde edilen bulgular, araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre sırası ile ele alınarak yorumlanmıştır.

Örgütsel Güvenin Cinsiyete Göre Farklılığı

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlere güven boyutu dışındaki diğer boyutlar için varyansların homojen olduğu belirlenmiştir (Levene I. Boyut =4.758, p=.030; Levene II. Boyut =.613, p=.434; Levene III. Boyut =1.931, p=.166; Levene Toplam = .235, p=.628). Bu nedenle öğretmenlere güven boyutu için Mann Whitney U, diğer boyutlar için ise t testi uygulanmıştır. Uygulanan testler sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	U	p
Meslektaşlara Güven	Kadın	82	26,45	7.95		4696.00	.001*
	Erkek	154	29,74	6.27			
Öğrenci ve Velilere Güven	Kadın	82	27.30	6.76	-.556		.579
	Erkek	154	27.77	5.80			
Müdüre Güven	Kadın	82	15.57	6.51	-3.44		.001*
	Erkek	154	18.75	6.89			
Toplam	Kadın	82	73.32	16.61	-3.55		.000*
	Erkek	154	80.08	15.66			

*p<.05

Tablo 1’de görüldüğü gibi, lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları cinsiyet değişkenine göre meslektaşlara güven ve müdüre güven alt boyutları ile toplamda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Meslektaşlara güven alt boyutu açısından grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, okullarında meslektaşları arasında güvene dayalı bir ilişkinin daha üst düzeyde olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bir başka ifadeyle erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere oranla okullarındaki meslektaşlar arası güveni daha yüksek bulmaktadırlar. Müdüre güven alt

boyutu açısından bakıldığında da erkek öğretmenler ($\bar{x}=18.75$) kadın öğretmenlere oranla ($\bar{x}=15.57$) okullarındaki müdürleri daha güvenilir bulduklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu Ercan (2005) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir. Toplamda bakıldığında ise yine erkek öğretmenler ($\bar{x}=80.08$) okullarındaki örgütsel güven düzeyini kadın öğretmenlere ($\bar{x}=73.32$) oranla daha yüksek bulmaktadırlar. Ölçeğin hem alt boyutları hem de tümü için öğretmenlerin puan ortalamaları değerlendirildiğinde, gerek kadın gerek erkek öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güven düzeyini “orta” olarak algıladıkları söylenebilir. Örgütsel güvenin, değişme ve gelişmeye etkisi dikkate alındığında bu sonucu liseler adına olumlu olarak değerlendirmek olanaklı değildir. Güven düzeyi düşük olan okulların yenileşme, gelişme ve etkililik sorunları yaşayacağı ileri sürülebilir.

Örgütsel Güvenin Branşa Göre Farklılığı

Branş değişkeni açısından öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güvene ilişkin algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından varyansların homojenliği testi yapılmıştır. Yapılan Levene testi sonucunda tüm boyutlar için varyansların homojen dağıldığı (Levene I. Boyut =.365, p=.695; Levene II. Boyut =1.844, p=.160; Levene III. Boyut =.813, p=.445; Levene Toplam = .437, p=.647) anlaşıldıktan sonra varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi lise öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları branş değişkenine göre hem ölçeğin alt boyutları hem de bütünü için anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Sosyal, fen ve teknik branşlardan öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları dikkate alındığında her üç branş grubundan öğretmenlerin, okullarındaki örgütsel güvene ilişkin algılarının hem ölçeğin alt boyutları hem de tamamı açısından orta düzeyde olduğunu söylemek olanaklıdır. Ölçeğin toplamı açısından bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamanın ($\bar{x}= 82.63$) teknik branşlarda yer alan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Bu durum bu branş grubu öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarının diğerlerine göre daha olumlu olduğu biçiminde değerlendirilebilir. Mesleki ve Teknik Liselerin örgütsel kültürünün farklılığı, eğitim-öğretimin işleyiş biçimi gibi değişkenlerin bu sonucu etkilerinden olabileceği ileri sürülebilir.

Tablo 2. Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Algılarının Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Branş	N	\bar{X}	S	F	p
Meslektaşlara Güven	(S) Sosyal	109	28.00	7.01	1.564	.212
	(F) Fen	94	28.62	7.33		
	(T) Mesleki-Teknik	33	30.48	6.27		
	Toplam	236	28.60	7.06		
Öğrenci ve Velilere Güven	(S) Sosyal	109	27.89	6.72	.968	.381
	(F) Fen	94	26.96	5.35		
	(T) Mesleki-Teknik	33	28.48	6.25		
	Toplam	236	27.61	6.14		
Müdüre Güven	(S) Sosyal	109	17.67	6.55	1.507	.224
	(F) Fen	94	17.00	7.36		
	(T) Mesleki-Teknik	33	19.42	6.71		
	Toplam	236	17.64	6.92		
Toplam	(S) Sosyal	109	76.83	15.73	2.028	.134
	(F) Fen	94	76.18	16.47		
	(T) Mesleki-Teknik	33	82.63	17.73		
	Toplam	236	77.38	16.39		

*p<.05

Örgütsel Güvenin Kıdeme Göre Farklılığı

Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarının, kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından, Levene'nin varyansların homojenliği testi yapılmış ve tüm boyutlar için varyansların homojen dağıldığı (Levene I. Boyut =1.146, p=.336; Levene II. Boyut =2.157, p=.075; Levene III. Boyut =1.054, p=.380; Levene Toplam = 2.259, p=.064) belirlendikten sonra varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde lise öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre müdüre güven alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaştığı, diğer alt boyutlar açısından ise anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir. Müdüre güven alt boyutu açısından öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya sahip grubun 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip grubun olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler okullarında müdürlere güveni daha

düşük olarak değerlendirmektedirler. Bu boyut açısından en yüksek aritmetik ortalamaya sahip grup ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmen grubudur. Kıdemi en yüksek olan grup, okullarında müdürlere daha çok güvenmektedirler. Mesleki kıdemi 11-15 yıl olan grupla 16-20 yıl olan grup ve mesleki kıdemi 16-20 yıl olan grupla kıdemi 21 yıl ve üzeri olan grubun müdüre güven boyutuna ilişkin algıları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	S	F	p	Fark (LSD)
Meslektaşlara Güven	(1) 1-5 yıl	29	28.76	6.92	1.208	.308	
	(2) 6-10 yıl	63	27.71	7.77			
	(3) 11-15 yıl	90	29.34	7.08			
	(4) 16-20 yıl	28	26.78	5.05			
	(5) 21 yıl ve üzeri	26	29.86	7.08			
	Toplam	236	28.60	7.06			
Öğrenci ve Velilere Güven	(1) 1-5 yıl	29	28.65	7.24	1.568	.184	
	(2) 6-10 yıl	63	27.44	5.86			
	(3) 11-15 yıl	90	26.72	6.01			
	(4) 16-20 yıl	28	27.67	4.48			
	(5) 21 yıl ve üzeri	26	29.84	7.13			
	Toplam	236	27.61	6.14			
Müdüre Güven	(1) 1-5 yıl	29	16.93	6.86	2.547	.040*	3-4
	(2) 6-10 yıl	63	17.22	7.36			
	(3) 11-15 yıl	90	18.27	6.88			
	(4) 16-20 yıl	28	14.82	5.21			4-5
	(5) 21 yıl ve üzeri	26	20.34	6.74			
	Toplam	236	17.64	6.91			
Toplam	(1) 1-5 yıl	29	78.06	18.80	2.270	.062	
	(2) 6-10 yıl	63	75.71	17.02			
	(3) 11-15 yıl	90	77.64	14.43			
	(4) 16-20 yıl	28	72.50	13.10			
	(5) 21 yıl ve üzeri	26	85.03	19.64			
	Toplam	236	77.38	16.38			

*p<.05

Diğer yandan hem ölçeğin alt boyutları hem de bütünü için farklı kıdem gruplarında yer alan öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları dikkate alındığında lise öğretmenlerinin, okullarına ilişkin örgütsel güven algılarının hem ölçeğin alt boyutları hem de tamamı açısından “orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Ölçeğin toplamı açısından bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamanın 21 yıl ve üzeri grupta ($\bar{X} = 85.03$) yer alan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Bu sonuç mesleki kıdemleri en yüksek olan öğretmen grubunun örgütsel güven algısının diğerlerine göre daha olumlu olduğu biçiminde değerlendirilebilir. Bu durum, okulda dolayısıyla eğitim sisteminde daha uzun süre çalışan öğretmenlerin kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri ile ilişkilendirilebilir.

Örgütsel Güvenin Okul Türüne Göre Farklılığı

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güvene ilişkin algılarının, okul türü değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından varyansların homojenliği testi sonuçları (Levene I. Boyut =3.825, p=.023; Levene II. Boyut =2.078, p=.128; Levene III. Boyut =1.274, p=.282; Levene Toplam = 1.287, p=.278) olarak bulunmuştur. Varyansların homojen olmadığı I. Boyut (Meslektaşlara güven) için Kruskal Wallis testi, varyansların homojen olduğu boyutlar için de F testi yapılarak sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi lise öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları okul türü değişkenine göre meslektaşlara güven ve öğrenci ve velilere güven alt boyutlarında anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Meslektaşlara güven alt boyutu açısından grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, Mesleki Teknik Liselerde çalışan öğretmenlerin, okullarında meslektaşları arasında güvene dayalı bir ilişkinin daha yüksek olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bir başka ifadeyle Mesleki Teknik Liselerde çalışan öğretmenler, diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre okullarındaki meslektaşlar arası güveni daha yüksek bulmaktadırlar.

Tablo 4. Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	S	χ^2	F	P	Fark (LSD)
Meslektaşlara Güven	(G) Genel Lise	166	28.47	7.55	.376		829	
	(A) And-Fen	20	28.25	4.32				
	(M) Mes. Tek.	50	29.16	6.26				
	Toplam	236	28.60	7.06				
Öğrenci ve Velilere Güven	(G) Genel Lise	166	27.18	6.24	9.614*		.000	G-A
	(A) And-Fen	20	33.15	4.27				
	(M) Mes. Tek.	50	26.80	5.36				
	Toplam	236	27.61	6.14				M-A
Müdürle Güven	(G) Genel Lise	166	17.29	7.26	1.142		.321	
	(A) And-Fen	20	17.30	5.84				
	(M) Mes. Tek.	50	18.96	6.02				
	Toplam	236	17.64	6.91				
Toplam	(G) Genel Lise	166	76.46	17.26	1.241		.291	
	(A) And-Fen	20	82.20	11.83				
	(M) Mes. Tek.	50	78.50	14.68				
	Toplam	236	77.38	16.38				

*p<.05

Öğrenci ve velilere güven alt boyutu açısından bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamanın Anadolu ve Fen Liselerindeki (\bar{X} =33.15) öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Bu liselerde çalışan öğretmenler öğrencilerini ve velilerinin daha güvenilir bulduklarını ifade etmektedirler. Anadolu ve Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşleri ile Genel Lise ve Mesleki Teknik Liselerde çalışan öğretmenlerin görüşleri anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Bu liselere alınan öğrencilerin sınavla seçilmiş başarılı öğrenciler olmaları ve velilerinin eğitime ve okula ilgilerinin daha yüksek olması bu durumu etkileyen bir etken olarak değerlendirilebilir.

Ölçeğin hem alt boyutları hem de tümü için öğretmenlerin puan ortalamaları değerlendirildiğinde, her üç lise grubunda çalışan öğretmenlerin

okullarındaki örgütsel güven düzeyini “orta” olarak algıladıkları söylenebilir. Toplamda Anadolu ve Fen liselerinde çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarının (\bar{X} =82.20) diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum bu liselerin hem öğrencilerinin hem de öğretmenlerinin seçilmiş olması ve eğitim-öğretim düzeyinin daha iyi olması ile ilişkilendirilebilir.

Örgütsel Güvenin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılığı

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güvene ilişkin algılarının, okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından varyansların homojenliği testi yapılmış ve (Levene I. Boyut =1.939, p=.124; Levene II. Boyut =3.824, p=.011; Levene III. Boyut =3.564, p=.015; Levene Toplam = 3.370, p=.019) olarak bulunmuştur. Varyansların homojen olduğu I. Boyut (Meslektaşlara güven) için F testi, varyansların homojen olmadığı diğer boyutlar için Kruskal Wallis testi yapılarak sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5’de görüldüğü gibi lise öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları okullarındaki öğretmen sayısı değişkenine göre meslektaşlara güven alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Meslektaşlara güven alt boyutu açısından grupların puanlarının aritmetik ortalamaları dikkate alındığında, okuldaki öğretmen sayısı arttıkça örgütsel güven düzeyinin düştüğü görülmektedir. Öğretmen sayısı 1-25 olan liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin örgütsel güven algıları (\bar{X} =30.82) ile öğretmen sayısı 75 ve üzeri olan liselerdeki öğretmenlerin (\bar{X} =26.43) algıları, öğretmen sayısı 1-25 olan liselerdeki öğretmenlerin lehine anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Benzer biçimde, öğretmen sayısı 26-50 olan liselerdeki öğretmenlerin meslektaşlara güven alt boyutuna ilişkin örgütsel güven algıları (\bar{X} =29.93) ile öğretmen sayısı 75 ve üzeri olan liselerdeki öğretmenlerin (\bar{X} =26.43) algıları da öğretmen sayısı 26-50 olan liselerdeki öğretmenlerin algıları lehine anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	S	F	p	Fark (LSD)
Meslektaşlara Güven	(A) 1-25	39	30.82	7.94	4.951	.002*	A-D
	(B) 26-50	76	29.93	5.69			
	(C) 51-75	42	28.21	6.88			
	(D) 75 üzeri	79	26.43	7.38			
	Toplam	236	28.60	7.06			
Öğrenci ve Velilere Güven	(A) 1-25	39	28.07	7.68	.396	.941	
	(B) 26-50	76	27.28	6.15			
	(C) 51-75	42	27.16	5.31			
	(D) 75 üzeri	79	27.92	5.76			
	Toplam	236	27.61	6.14			
Müdüre Güven	(A) 1-25	39	15.51	8.46	6.640	.084	
	(B) 26-50	76	19.06	7.02			
	(C) 51-75	42	17.33	6.09			
	(D) 75 üzeri	79	17.50	6.15			
	Toplam	236	17.64	6.91			
Toplam	(A) 1-25	39	77.82	20.44	3.371	.338	
	(B) 26-50	76	79.57	13.33			
	(C) 51-75	42	76.11	16.01			
	(D) 75 üzeri	79	75.73	17.06			
	Toplam	236	77.38	16.38			

*p<.05

Ölçeğin hem alt boyutları hem de tümü için okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından öğretmenlerin puan ortalamaları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güven düzeyini “orta” olarak algıladıkları söylenebilir. Ayrıca okuldaki öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara güven alt boyutunda güven düzeyinin düştüğü görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu Bryk ve Schneider (2002) tarafından yürütülen çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Bryk ve Schneider, özellikle öğrenci sayısının 350 ya

da daha az olduğu küçük okullarda, öğretmenler arasındaki güven düzeyinin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmen sayısı kalabalık olan okullarda öğretmenlerin birbirlerinden kopuk oluşu ve okul kültürü oluşturma güçlükleri bu durumu etkileyen unsurlar olarak ileri sürülebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Okullar, yaptıkları işin niteliği gereği örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene dayalı bir ilişki geliştirmeleri eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir. Okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Bir başka ifadeyle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerir. Bu nedenle okullarda güven oldukça önemlidir.

Liselerdeki örgütsel güven düzeyini öğretmen görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ortaya çıkan önemli bir bulgu, öğretmenlerin çalıştıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyini orta düzeyde değerlendirmiş olmalarıdır. Çalışmada ayrıca, liselerdeki öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara duyulan güven düzeyinin düştüğü belirlenmiştir. Bugün onlarca öğretmeni ve binlerce öğrencisi olan liselerde yaşanan durum budur. Öğretmenlerin birbirlerine duydukları güven düzeyi yüksek olmayan eğitim kurumlarının, etkili olabileceklerini söylemek olanaklı değildir.

Araştırmanın bir başka önemli bulgusu, Anadolu ve fen liselerindeki örgütsel güven düzeyinin diğer liselerle kıyaslandığında nispeten daha olumlu olmasıdır. Bu durum bu okulların öğrenci ve öğretmen kitlelerinin niteliği ile ilişkilendirilebilir.

Sonuç olarak, liselerimizde, öğretmen görüşlerine dayalı olarak araştırılan örgütsel güven, öğretmenlerce "orta" düzeyde değerlendirilmiştir. Bu sonucu, liselerimiz adına olumlu olarak değerlendirmek olanaklı değildir. Okullarda güvene dayalı bir ilişkinin kurulması, çalışanların okul yönetimine ve bir bütün olarak okullarına güven duyması, okullarına duygusal açıdan bağlı, kendilerini okulları içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve okullarından ayrılmayı istemeyen çalışanların olması, eğitim örgütleri için oldukça önemli bir durumdur. Örgütsel güvenin, değişmeye, gelişmeye ve nitelik yükseltmeye etkileri dikkate alındığında, okullardaki güven eksikliğinin eğitime olumsuz etkilerinin neler olabileceği kestirilebilir. Bir örgütün, çalışanların güveni ve dolayısıyla bağlılığı olmadan etkili olması ve gelişmesi olanaklı değildir.

Öneriler:

1. Okul yöneticileri örgütsel güven yaratma konusunda eğitilebilir.

2. Okullarda örgütsel güven eksikliğine yol açan nedenler araştırılıp ortadan kaldırılabilir.
3. Benzer bir araştırma okul yöneticilerinin görüşlerini de kapsayacak bir biçimde planlanabilir.
4. İlköğretim ve yükseköğretim kurumlarında benzer araştırmalar yapılabilir.
5. Örgütsel güveni azaltan etkenlerin belirlenmesine dönük araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2), 17-36.
- Baier, A. C. (1986). Trust and antitrust. *Ethics*, 96, 231-260.
- Brewster, C., ve Railsback, J. (2003). Building trusting relationships for school improvement: Implications for principals and teachers. Northwest Regional Educational Laboratory. (ERIC Document Reproduction Service Number: ED 481 987)
- Bryk A. S. ve Schneider, B. (1996). Social trust: A moral resource of school improvement. Chicago: University of Chicago, Department for School Improvement.
- Bryk, A. S., Lee, V. E., ve Holland, P.B. (1993). Catholic schools and the common good. Cambridge, M.A: Harvard University Press.
- Bryk, A. S., ve Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for improvement. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Butler, J. K. (1991). Towards understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17, 643-663.
- Carnavale, D. G. and B. Wechsler. (1992). Trust in the public sector. *Administration And Society*. 23: 471-494.
- Ceyanes, J. W. (2004). An analysis between teacher trust in the principal and teacher burnout as identified by teachers in selected Texas public schools. (Unpublished Doctoral Dissertation). College Station, Texas: Texas A&M University.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67 (4), 315.
- Demircan, N., A. Ceylan. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *The Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Goddard, R.D., Tschannen-Moran, M., ve Hoy, W.K. (2001). The relationship of trust to student achievement in urban elementary schools: A Multilevel analysis. *Elementary School Journal*, 102(1), 3-17.
- Griffin, K. (1967). The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonal trust in the communication department. *Psychological Bulletin*, 68: 104-120.
- Heimovics, R. D. (1984). Trust influence in an ambiguous group setting. *Small Group Behaviour*. 15(4), 545-552.
- Hoffman, J., Sabo, D., Bliss, J., & Hoy, W. K. (1994). Building a culture of trust. *Journal of School Leadership*, 4, 484-501.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*. 18 (4), 250-259

- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-208.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Ed.). *Studies in leading and organizing schools* (pp. 181-207).
- Hoy, W. K., Sabo, D., & Barnes, K. (1996) Organizational health and faculty trust: A view from the middle level. *Research in Middle Level Education Quarterly*, 19, 21-39.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J., Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26 (1), 38-45.
- Kaya, A. (2005). Çocuklar için yalnızlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim Araştırmaları*, 5(19), 220-237.
- Kitapçı, H.; Çakar, N. D. ve Sezen, B. (2005). The combined effects of trust and employee identification on intention to quit. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12), 33-41.
- Kratzer, C. C. (1997, March). A community of respect, caring, and trust: One school's story. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago. (ERIC Document Reproduction Service Number: ED 409 654)
- Lenz, P. A. (2006). *Teacher-school board member trust relationships and their perceived influence on school effectiveness* (Unpublished Doctoral Dissertation). Pittsburgh, PA: Duquesne University.
- Leonard, P. E. (1999, Kasım). Do teachers value collaboration? The impact of trust. Paper presented at the annual meeting of the University Council for Educational Administration, Minneapolis, Minnesota.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: Basic Books.
- McAllister, D.J. (1995). Affect and cognition based trust as foundations of interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38: 24-59.
- Noteboom, B. ve Six, F. (2003). *The trust process in organizations: Empirical studies of the determinants and the process of trust development*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishers.
- Page, S. A. (2000). *The organizational health of high schools and dimensions of faculty trust* (Unpublished Doctoral Dissertation). Ohio: The Ohio State University
- Reynolds, L. (1998). *The trust Effect: Creating the high trust, high performance organization*. London, UK: Nicholas Brealey Publishing Limited.
- Samancı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

- Sapienza, H. J., ve Korsgaard, M. A. (1996). Managing investor relations: The impact of procedural justice in establishing and sustaining investor support. *Academy of Management Journal*, 39, 544-574.
- Short, P. M., & Greer, J. T. (1997). *Leadership in empowered schools: Themes from innovative efforts*. Columbus: Merrill.
- Six, F. (2005). *The trouble with trust: The dynamics of Interpersonal Trust Building*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Tarter, C. J., Bliss, J. and Hoy, W. K. (1989). School characteristics and faculty trust in secondary schools. *Educational Administration Quarterly*, 25(3), 294-308.
- Tarter, C.J., Sabo, D., & Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: A path analysis. *Journal of Research and Development in Education*, 29 (1), 41-49.
- Taylor, R.G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7: 85-89.
- Tschannen-Moran, M. (1998). *Trust and collaboration in urban elementary schools (Unpublished Doctoral Dissertation)*. Ohio: The Ohio State University.
- Tschannen-Moran, M. (2003). *Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust*. W.K. Hoy & C.G. Miskel, (Ed.) *Studies in Leading and Organizing Schools* (s. 157-179). Information Age Publishing: Greenwich: CT.
- Tschannen-Moran, M. ve Goddard, R. D. (2000). *The relationship of trust to teachers' collective sense of efficacy*. Working paper. The Ohio State University
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4). 334-352.
- 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.
- Whitener, E. M., Brodt, S.E., Korsgaard, M.A., ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An Exchange relationships framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23, 513-530
- Yılmaz, E. (2005). Örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.