

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Ercan YILMAZ*

ÖZET

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek için Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in geliştirdiği ve daha sonra Kamer'in Türkçe'ye uyarladığı örgütsel güven ölçeği okullara yönelik tekrar uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin bulgular faktör analizi yöntemi ile sağlanmıştır. Component Faktör analizlerine dayalı olarak 4 alt boyut (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı) ortaya çıkmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları Çalışanlara Duyarlılık ,95; Yöneticiye Güven ,95; Yeniliğe Açıklık ,75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise ,92 bulunmuştur. Bulgular alt ölçeklerin iç tutarlılığına ilişkin güvenilirlik katsayılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyi bazı alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, öğretmenlerin hizmet yılına göre ise farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ), Güven, Örgütsel Güven, Okul, Güvenirlik, Geçerlik

ABSTRACT

The aim of this research is verify the validity and reliability of the organizational trust of school scale that advanced by Daboval, Comish, Swindle and Gaster; translated in Turkish by Kamer and readvanced by us. Datas about frame validity of the scale were tested with factor analyze. At the end of this analyz, four sub factors (sensibility to workers, trust to administrator, opens to modernity and communication climate) were reached. Total reliabiliyt coefficient of scale was found 0.97. Each subfactor reliability coefficient was found for sensibility to workers 0,95, for trust to administrator 0, 95, for opens to modernity 0,75 and for communication climate 0,92. Findings show that internal-structure reliability coefficients of subfactors were found high. At the sama time, trust level to school organization in viewpoint of teacher was found in difference by way of variable of sex but not by way of teachers uptimes.

Keywords: Scale organizational trust of school, Trust, Organizational trust, School, Reliability, Validity

GİRİŞ

Örgütleri var olma sebebi. mal ve hizmet üretmektir. Mal ve hizmetlerde kaliteyi yakalamak için insan kaynağın etkili kullanması gerekmektedir. İnsan kaynağını etkili kullanabilmek ve yaptıkları işte başarıyı yakalayabilmek için kendilerini memnun eden bir çalışma ortamı ve saygı duyup sevecekleri çalışma arkadaşları gerekmektedir (Töremen, 2002). Karşılıklı anlayış, ortak değerler ve çalışanların davranışlardan oluşan sosyal sermaye, örgütler için çok önemlidir. Diğer bir tanımla örgütün insanda canlandırdığı duygular olan sosyal sermaye, çalışanların kurum içinde birbirlerini nasıl selamladıklarıyla başlar, insanların birbirlerine sordukları sorulara yaklaşımı, yorumları, duygusal atmosfer, enerjik,

* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi Eğitimi Fakültesi

ürkek, öfkeli, iyimser, kasvetli, dost hane tavırlarıyla devam eder (Cohen&Prusak, 2001). Sosyal sermayenin ana ögesi güven, örgüt içinde ilişkileri bir arada tutan temel yapıştırıcıdır. Güven olmaksızın hiçbir kurum hedefini gerçekleştiremez. Hiçbir şeyi iyi işletemez (Rosen, 1998). Aynı zamanda güven etkili ilişkilerin önemli öğelerinden birisidir. Başkalarına güven duymamız ve onların size güven duyması yaşamsal bir durumdur (Clarke, 2002), Güven herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındaki kişinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duymasıdır (Mayer, Davis, Schhoorman, 1995). Güven, insanların psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunun veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir faktördür(Ünsal, 2004). Ünsal'a göre güven, kurumsal bir fenomen ve kurumun bir parçasıdır.

Güven olgusu Maslow'un yapmış olduğu motivasyonel çalışmalarda daha da dikkat çekmeye başlamıştır. Güven olgusu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde üçüncü sırada sosyal ihtiyaçlar başlığı adı altında ele alınmıştır. (Koçel, 1999). Sosyal ihtiyaçları; sevmeye, yardımcı olma, sorumluluk duyma, şefkat gösterme, sevilme, ait olma, kabul edilme şeklinde sıralamak mümkündür. Bu ihtiyaçların giderilmesinin temelinde "karşılıklı güven" vardır.

Günümüzde insanı merkeze alarak ve insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven olgusu yatmaktadır. Yüksek güvenin olduğu kurumlarda, organizasyonun aşağı seviyelerine daha fazla sorumluluk ve yetki vererek, ekip çalışmasına dayalı ve esnek bir anlayışı temelinde iş ortamı sağlanır. Bunun için de kurumlar ortak etik değerlere sahip topluluklar üzerinde inşa edilmek zorundadır. Çünkü etik değerler konusunda uzlaşma, kurumdaki çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak güvenmeleri için bir ortam sağlar (Fukuyama,2000). Güvensizlik insanları değişime karşı direndirir (Slater,2000). Güven işbirliğine ve takım çalışmasına dayalı önkoşullarından birisidir. Güven işlerin yapılış maliyetlerini minimize eder. bürokrasinin aza inmesini sağlayarak örgütsel sürtünme düzeyini düşürür (Cohen&Prusak). Kendilerini güvensiz bir ortamda hissedenden çalışanlar motivasyon, hoşgörü ve merhametten yoksun kalır. Buluş yetenekleri gelişmez (James,1997). İnsanlar çalışma ortamlarının emniyetli ve güven verici olduğunu hissetmedikçe, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmayacaktır (Koski,1998). Tüm bunlar kurumsal açıdan örgütsel güvenin ve bu kavramın kurumlar açısından önemini vurgulamaktadır. Örgütsel güvenin bir çok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir.

Örgütsel Güven, risk içeren durumlarda bile, bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, kendisini desteklemesidir (Lewicki, 1998).

Örgütsel Güven, bireyin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, yöneticilerin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır (Mishra&Morrissey, 1990). Örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı hakkında bireylerin sahip olduğu beklentilerdir (Shockeley&Ellis, 2000).

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Okulu açısından baktığımız güven ve örgütsel güven ayrı bir öneme taşımaktadır. Güçlü bir örgütsel güvenin düzeyinin okula sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur
- Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir
- Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar
- Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp ve yapılmadığı gösterir (Spillane&Thompson, 1996).
- Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenlerin yenilik ve değişime karşı açık hale getirir(Bryk&Schneider, 1996).
- Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenleri daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabileceklerine düşünmelerini sağlar (Kochanek, 2005)

Tshanmen-Moran ve Hoy'a göre (1998) okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişki ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güven önemlidir. Okulda güveni oluşturmanın beş tane temel ölçütü vardır. Bunlar, yardım severlik, 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 olmasıdır.

Okullarda örgütsel güven düzeyinin bilinmesi ve bu düzeyi ortaya çıkaran yaklaşımlara hakkında bilgi toplanılması önemlidir. Bu kapsamda bilgi toplayacak araç geliştirmek zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışmanın amacı; Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in (1994) geliştirdiği ve Kamer'in (2001) Türkçe'ye uyarlayarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına yapmış olduğu Örgütsel Güven Ölçeği'ni okullarda örgütsel güven düzeyini belirlemek için uyarlama çalışmasını yaparak geliştirmektir.

Bu çalışma, Türkiye'de okullarda örgütsel güven düzeyini belirleyecek kapsamlı bir ölçek olmadığından dolayı önemlidir. Yine araştırmayı önemli kılan diğer faktör ölçeğin kendi alanındaki boşluğu gidermeyi amaçlamasıdır.

YÖNTEM

Bu bölümde örneklem, işlem yolu, ölçme aracı ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

Örneklem

Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu ölçek, öğretmenler üzerinde denenmiştir. Bu amaçla Mart-Nisan 2005 tarihlerinde İnanadolu Bölgesi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneklemi oluşturmuştur. İnanadolu Bölgesi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenleri temsil etmesi için tabakalı örnekleme yaklaşımı ile ilköğretim kurumlarındaki öğretmenler belirlenmiş ve daha sonrada

oransız küme örnekleme yaklaşımı ile belirlenen okullara uygulamalar yapılmıştır. Uygulamalar Ankara, Konya ili merkez ilçelerindeki okullarda yapılmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğretmen sayısı 408'dir. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin, %52,2'sü (213) bayan, %47,8'i(195) erkektir. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı olması gerekmektedir (Tavcancıl, 2002). Bu oranlar göz önünde bulundurulduğunda 408 (ölçeğin 40 madde olduğu düşünülürse) rakamının örneklem için yeterli olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Okullarda Örgütsel güven düzeyini ölçmek için Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in (1994) Küçük İşletmeler ve Sorunlar Hakkındaki bir sempozyumda bildiri olarak sundukları Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek örgütlerin örgütsel güven düzeyini ölçen, 1-6 arası puanlanan Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek aynı zamanda Kamer (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonunda güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,96 bulunmuştur. Kamer (2001) Örgütsel Güven Ölçeği'nin Türkiye uyarlanmasında faktör analizinde yapmış ve ölçeğin altı faktör altında toplandığı tespit etmiştir

Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in (1994) geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeğinin tekrar Türkçe'ye uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmış ve bu süreçte konu alan uzman akademisyenlerin görüşleri de alınmıştır. Aynı zamanda Kamer'in (2001) Türkçe'ye uyarlaması ile büyük oranda örtüştüğü tespit edilmiştir. Daha sonra örgütsel güven ölçeğinin eğitim kurumları olan okullara uyarlaması yapılmış, küçük işletmeler için geliştirilen bu ölçeğin eğitim ve okullarda ki karşılıkları bulunmuştur. Aynı zamanda ölçekteki maddelerin çift ifadeleri sadeleştirilerek ölçek 40 maddeye çıkarılmıştır. Ölçeğin cümle bazında uzman çevirileri ve uygulama alanındaki uzmanların önerileri doğrultusunda ölçeğin nihai formu ortaya konmuştur. Ortaya çıkan form Türk Dili ve Edebiyatı ve Türkçe Öğretmenliği bölümlerindeki akademisyenlerce Türkçe söz dizini ve anlam yapısı açısından kontrol edilmiş ve düzeltilmiştir. Bu aşamada son olarak ölçek geliştirme uzmanlarınca madde bazında tüm ifadeler incelenmiş ve ön deneme uygulamasının yapılmasına karar verilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına ilişkin bulgular verilmiş ve gerekli yorumlar yapılmıştır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin (OÖGÖ) Geçerlilik ve Güvenirliliği

Verilerin analizi yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Öğretmenlerden elde edilen verilerin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya imkan vermesi nedeniyle, ölçeğin temel

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

bileşenlerini tespit etmek için Compenant Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörlerin hesaplanmasında Eigen değerlerinden yararlanılmıştır.

Her bir alt boyut içerisindeki maddeler için aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, madde kalan korelasyonu ve madde toplam korelasyonları ile ilgili analizleri yapılmıştır. Analizler sonucu tüm maddelerin kendi boyut kalan ve toplam puanları ile olan korelasyonlarına bakılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek için ise Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin (OÖGÖ) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,97 bulunmuştur. Görüldüğü gibi KMO değeri 1'e oldukça yakındır. Dolayısıyla elde edilen veri grubu faktör analizi için oldukça iyidir. Barlett testi sonucu 13500,397 ($p < 0,01$) olarak hesaplanmıştır. Bu iki test sonuçundan elde edilen bulgu faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan örneklem büyüklüğünün yeterli ve verilerin ise faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir (Sünbül, 2004).

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin (OÖGÖ) dört boyutlu doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi ortaya çıkarmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testlerinin faktör analizi yapmaya imkan vermesi nedeniyle, ölçeğin temel bileşenlerini ortaya koymak amacıyla Compenant Faktör analizleri uygulanmıştır. Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken eigen değerinin 1'den yüksek ve değişkenlerin (faktörlerin) toplam varyansın 2/3'ünü açıklaması gerekmektedir. Özellikle sosyal bilimlerde araştırmalarında bu değere ulaşmanın zor olduğu için açıklanan varyansın 0,30 olmasının yeterli olabileceği görülebilir (Bayram, 2004; Kaiser, 1970).

OÖGÖ'nde 4 faktör bulunmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53,910'dur. Birinci faktör varyansın %19,352'sini (özdeğer:10,352), ikinci faktör %16,988'ünü (özdeğer:9,107), üçüncü faktör %4,421'ünü (özdeğer:2,638), dördüncü faktör ise %12,649'ünü (özdeğer:6,781) açıklamaktadır.

OÖGÖ'nin standardizasyonu çalışmada maddeler için kesme noktası olarak 0,40 katsayısı alınmıştır. Compenant faktör Analizi sonucu 0,40 kesme noktasının altında madde bulunmamıştır. Ölçeğe uygulanan Compenant faktör yükü 0,40'dan büyük ve 4 faktörde toplanan maddeler, faktör adları, madde kalan ve madde toplam korelasyon katsayıları, Compenant faktör analizi, her bir faktörün iç tutarlık katsayıları (Cronbach α) tablo 1'de verilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeğinin birinci boyutu olan 'Çalışanlara Duyarlılık' boyutunda 15 madde olup maddelerin dağılımı 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,20 ve 29. maddeler şeklindedir. Bu maddelerin faktör yükleri 0,613 ile 0,801 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1)..

Ölçeğin ikinci boyutu olan 'Yöneticiye Güven' boyutunda 12 madde bulunmaktadır. Yöneticiye Güven alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 14,15,16,17,21,22,23,24,25,26,27 ve 40. maddeleridir. Bu maddelerin faktör yüklerinin dağılımı 0,641 ile 0,810 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1)..

Ölçeğin üçüncü alt boyutu ise Yeniliğe Açıklık'tır. Bu boyutta bulunan 4 madde bulunmaktadır. Yeniliğe açıklık alt boyutu ile ilgili maddeler ölçeğin 18,19,32 ve 39. maddeleridir. Bu maddelerin faktör yükleri 0,555 ile 0,793 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1)..

Ölçeğin dördüncü alt boyutu ise İletişim Ortamı'dır. Bu boyutta bulunan 9 madde olup, maddelerin dağılımı ölçeğin 28,30,31,33,34,35,36,37 ve 38. maddeleri şeklindedir Bu maddelerin faktör yükleri 0,614 ile 0,808 arasında değişmektedir(bkz. Tablo 1).

Ölçek geliştirme ile ilgili yayınlarda faktörlerin oluşturulmasında 0,30 ile 0,40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Marsh, and Yeung, 1999). Compenant faktör Analizleri sonucu bu ölçeğin tüm maddelerinin 0,40 kesme noktasının üstünde bir faktör yüküne sahip olduğunu göstermiştir.

Her bir alt boyut içerisindeki maddeler için aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, madde kalan ve madde toplam analizleri yapılmıştır. Analizler sonucu tüm maddelerin kendi boyut kalan ve toplam puanları ile olan korelasyonu 0,410'un üzerindedir (bkz. Tablo 1).Tüm maddeler için 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

OÖGÖ'nin güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ölçekte bulunan maddelerin iç tutarlılığını kestirmek ve dolayısıyla ölçeğin homojen bir yapıya sahip olup olmadığını belirlemek açısından önemlidir. Faktör analizi yapılan ve son halini alan alt ölçeklerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları Çalışanlara Duyarlılık ,95; Yöneticiye Güven ,95; Yeniliğe Açıklık ,75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise ,92 bulunmuştur(bkz. Tablo 1).

Ölçeğin tüm boyutlarında, 40 maddenin madde-test korelasyonu (Item-total) 0,531 ile 0,831 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1). Aynı şekilde, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0,410 ile 0,791 arasında değerler almıştır. Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir. Bu uygulamada madde kalan korelasyonu 0,20 ve üzerindeki değerler ölçekte değerlendirmeye alınırken, madde toplam korelasyonu 0,30 ve üzerindeki değerler değerlendirmeye alınmaktadır(Tezbaşaran, 1996;Tavşancıl, 2002).

OÖGÖ'nin ölçüt yordama geçerliliğinin belirlenmesinde, Nyhan ve Marlow (1997)'un 12 soruluk örgütsel güven ölçeğini eğitim kurumlarında örgütsel güveni ölçmek için Türkçe'ye uyarlamasını yapan Demircan'ın (2003) örgütsel güven envanteri kullanılmıştır. Örgütsel güven envanterinde toplum 12 soru bulunmaktadır. Bu soruların 8 tanesi yöneticiye güveni ölçerken, 4 soru da örgüte olan güveni ölçmektedir. Örgütsel güven envanterinin yöneticiye güven boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,88 ve örgüte güven katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir (Demircan; 2003). 352 öğretmene tek form halinde OÖGÖ ve

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Demircan'ın Örgütsel Güven envanteri uygulanmıştır. Daha sonra bu iki ölçek puanları arasındaki ilişki test edilmiş ve iki ölçe arasında (.877, $p<0.000$) anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 1. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin(OÖGÖ) Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı Alt Boyut Ölçeklerinde, Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Madde Kalan, Madde Toplam, Faktör Analizi ve Cronbach α Sonuçları

	Madde Ortalaması	Madde S.Sapması	Madde Kalan Kor.	Madde Toplam Kor.	Component Faktör Y.
Faktör I: Çalışanlara Duyarlılık Cronbach Alpha= 0,94					
1. MADDE 1	3,970	1,519	0,655	0,709	0,701
2. MADDE 2	3,501	1,455	0,689	0,736	0,661
3. MADDE 3	3,191	1,408	0,651	0,702	0,623
4. MADDE 4	3,373	1,456	0,762	0,800	0,749
5. MADDE 5	3,516	1,357	0,744	0,781	0,721
6. MADDE 6	3,383	1,405	0,657	0,707	0,633
7. MADDE 7	3,282	1,386	0,749	0,787	0,692
8. MADDE 8	3,358	1,353	0,714	0,756	0,683
9. MADDE 9	3,353	1,372	0,738	0,778	0,699
10. MADDE 10	3,437	1,353	0,631	0,682	0,613
11. MADDE 11	3,385	1,250	0,696	0,737	0,674
12. MADDE 12	3,540	1,352	0,743	0,781	0,770
13. MADDE 13	3,589	1,365	0,756	0,792	0,801
14. MADDE 20	3,914	1,400	0,638	0,690	0,693
15. MADDE 29	3,840	1,489	0,580	0,642	0,661
Faktör II: Yöneticiye Güven Cronbach Alpha= 0,95					
1. MADDE 14	4,317	1,489	0,543	0,609	0,728
2. MADDE 15	4,167	1,428	0,586	0,645	0,793
3. MADDE 16	4,017	1,459	0,601	0,660	0,791
4. MADDE 17	3,911	1,376	0,652	0,701	0,790
5. MADDE 21	4,164	1,440	0,592	0,650	0,780
6. MADDE 22	3,852	1,522	0,601	0,662	0,800
7. MADDE 23	3,818	1,512	0,498	0,570	0,671
8. MADDE 24	4,046	1,435	0,574	0,635	0,741
9. MADDE 25	3,697	1,463	0,669	0,719	0,782
10. MADDE 26	3,869	1,492	0,668	0,719	0,810
11. MADDE 27	4,412	1,428	0,460	0,531	0,641

12. MADDE 40	4,250	1,454	0,587	0,647	0,780
Faktör III: Yeniliğe Açıklık Cronbach Alpha= 0,75	Madde Ortalaması	Madde S.Sapması	Madde Kalan Kor.	Madde Toplam Kor.	Component Faktör Yüğü
1. MADDE 18	3,488	1,490	0,562	0,770	0,630
2. MADDE 19	3,191	1,446	0,573	0,771	0,660
3. MADDE 32	4,361	1,445	0,436	0,681	0,555
4. MADDE 39	3,796	1,472	0,614	0,799	0,793
Faktör IV İletişim Ortamı Cronbach Alpha= 0,92	Madde Ortalaması	Madde S.Sapması	Madde Kalan Kor.	Madde Toplam Kor.	Component Faktör Yüğü
1. MADDE 28	4,046	1,447	0,706	0,773	0,723
2. MADDE 30	3,906	1,435	0,748	0,806	0,778
3. MADDE 31	4,031	1,528	0,410	0,531	0,614
4. MADDE 33	3,820	1,446	0,766	0,821	0,787
5. MADDE 34	3,887	1,507	0,745	0,807	0,733
6. MADDE 35	3,955	1,442	0,791	0,841	0,783
7. MADDE 36	4,353	1,409	0,762	0,816	0,769
8. MADDE 37	3,906	1,490	0,780	0,834	0,786
9. MADDE 38	3,602	1,369	0,782	0,831	0,808

Okullarda örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin cinsiyetine göre bir farklılık olmadığı t testi ile test edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 2. “Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Güven Düzeylerini Algılama Puanları Arasındaki t Testi Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	P
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	213	56,59	15,00	-1,892	0,059 P>0,05
	Erkek	195	59,55	16,62		
Yöneticiye Güven	Kadın	213	51,34	12,36	-2,342	0,020 P<0,05
	Erkek	195	54,30	13,12		
İletişim Ortamı	Kadın	213	42,08	10,07	-2,566	0,011 P<0,05
	Erkek	195	44,72	10,69		
Yeniliğe Açıklık	Kadın	213	15,0892	3,91	-3,117	0,002 P<0,05
	Erkek	195	16,3385	4,17		

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel güvenin, çalışanlara duyarlılık boyutunda kadınların puan ortalaması 55,59; erkeklerin puan ortalamaları ise 59,55 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasındaki t değeri -1,892 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç 0,05 manidarlık düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre erkeklerin kadınlara göre çalışanlara duyarlılık puanları daha yüksektir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Örgütsel güvenin, yöneticiye güven boyutunda kadınların puan ortalaması 51,34; erkeklerin puan ortalamaları ise 54,30 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasındaki t değeri -2,34 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre erkeklerin kadınlara göre yöneticiye güveni daha yüksektir.

Aynı zamanda örgütsel güvenin, iletişim ortamı boyutunda kadınların puan ortalaması 42,08; erkeklerin puan ortalamaları ise 44,72 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasındaki t değeri -2,56 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre erkeklerin kadınlara göre iletişim ortamını daha iyi bulmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel güvenin, yeniliğe açıklık boyutunda kadınların puan ortalaması 15,08 erkeklerin puan ortalamaları ise 16,33 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasındaki t değeri -3,11 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre erkekler kadınlara göre okulları yeniliğe açıklık boyutunda daha iyi bulmaktadır.

Örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin hizmet yılına göre farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek için varyans analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3. “İlköğretim Okullarının Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre İstatistiksel Verileri”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Hizmet Yılı	n	\bar{X}	S
Çalışanlara Duyarlılık	1-5 Yıl	161	58,72	16,54
	6-11 Yıl	28	63,03	15,13
	12-17 Yıl	124	56,16	14,87
	18-23 Yıl	51	58,35	16,51
	24 Yıl ve Üstü	44	57,00	15,38
Yöneticiye Güven	1-5 Yıl	161	53,01	13,14
	6-11 Yıl	28	53,82	12,50
	12-17 Yıl	124	51,16	12,92
	18-23 Yıl	51	55,94	10,97
	24 Yıl ve Üstü	44	51,95	13,11
İletişim Ortamı	1-5 Yıl	161	42,88	10,49
	6-11 Yıl	28	45,60	11,04
	12-17 Yıl	124	42,70	10,47
	18-23 Yıl	51	45,37	9,42
	24 Yıl ve Üstü	44	43,09	10,92
Yeniliğe Açıklık	1-5 Yıl	161	15,45	3,94
	6-11 Yıl	28	16,75	4,30
	12-17 Yıl	124	15,52	4,19
	18-23 Yıl	51	16,09	4,02
	24 Yıl ve Üstü	44	15,81	4,27

Tablo 3’de öğretmenlerin hizmet yılına göre Okulların örgütsel güven çalışanlara duyarlılık boyutunun puan ortalamaları verilmiştir. Çalışanlara duyarlılık puan ortalamaları; 1-5 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 58,72; 6-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 63,03; 11-15 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 56,16; 16-20 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 58,35, 21 ve üstü hizmeti bulunan öğretmenlerin 57,00 olarak gözlenmiştir. Aynı tabloda Yöneticiye Güven puan ortalamaları; 1-5 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 53,01; 6-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 53,82; 11-15 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 51,16; 16-20 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 55,94, 21 ve üstü hizmeti bulunan öğretmenlerin 51,95 olarak gözlenmiştir. Tablonun devamında görüleceği gibi, okulların örgütsel güvenin İletişim Ortamı boyutunun puan ortalamaları verilmiştir. İletişim ortamı puan ortalamaları; 1-5 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 42,88; 6-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 45,60; 11-15 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 42,70; 16-20 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 45,37, 21 ve üstü hizmeti bulunan öğretmenlerin 43,09 olarak gözlenmiştir. Aynı zamanda Yeniliğe Açıklık puan ortalamaları; 1-5 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 15,45; 6-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 16,75; 11-15 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 15,52; 16-20 yıl hizmeti bulunan öğretmenlerin 16,09, 21 ve üstü hizmeti bulunan öğretmenlerin 15,81 olarak gözlenmiştir.

Tablo 4. “İlköğretim Okullarının Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular”

Örgütsel Güvenin Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	S. D.	Kareler Ortalaması	F	P
Çalışanlara Duyarlılık	Gruplar Arasında	1263,170	4	315,79	1,260	0,285 P>0,05
	Gruplar İçinde	100979,808	403	250,57		
Yöneticiye Güven	Gruplar Arasında	903,903	4	225,97	1,384	0,239 P>0,05
	Gruplar İçinde	65800,558	403	163,27		
İletişim Ortamı	Gruplar Arasında	440,696	4	110,17	1,009	0,402 P>0,05
	Gruplar İçinde	43994,184	403	109,16		
Yeniliğe Açıklık	Gruplar Arasında	52,623	4	13,15	0,786	0,535 P>0,05
	Gruplar İçinde	6747,220	403	16,74		

Tablo 4’den anlaşılacağı gibi, öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre okulların örgütsel güvenin Çalışanlara Duyarlılık boyutunun F değeri 1,260; Yöneticiye Güven boyutunun F değeri 1,384, İletişim Ortamı boyutunun F değeri 1,009; Yeniliğe Açıklık boyutunun F değeri 0,786 olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen F değeri okulların örgütsel güvenin boyutları olan Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, İletişim Ortamı ve Yeniliğe Açıklık puanlarının öğretmenlerin hizmet yılına göre farklılaşmadığını göstermiştir

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla okul yöneticilerinin Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin(OÖGÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Yapı geçerliği çalışması, faktör analizi yöntemi yapılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin son şeklinde yer alacak maddelerin seçiminde Component Faktör ile madde test ve madde kalan korelasyonları temele alınmıştır. Bu çalışmalar sonucunda ölçeğin 4 boyutunun ve açıklanan varyans miktarının yeterli olduğu ayrıca her bir maddenin Component Faktör ile madde-alt test ve madde kalan korelasyonlarının yeterli düzeyde olduğu doğrulanmıştır. Dört faktörün birlikte açıkladığı varyans %53,910'dur. Örgütsel Güven Ölçeğinin son şekline alınan tüm maddelerin faktör yükü 0,40'ın üstündedir. Bu değer ise bir maddenin ölçme aracına alınabilmesi için öngörülen 0,40 faktör yükü alt ölçütünü karşılamaktadır.

Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenirlik katsayıları, tüm alt ölçekler için 0,75 ile 0,95 arasında değişmektedir. Araştırmalarda kullanılacak ölçme araçları için öngörülen güvenirlik düzeyinin 0,70 olduğu (Tezbaşaran, 1996) dikkate alınırsa, ölçeğin tüm alt boyutlarına ilişkin güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir.

Geliştirilen ölçek, okulda var olan örgütsel güven düzeyini tüm boyutlarıyla ölçen bir ölçek değildir. Ama okulda güvenin güçlü bir göstergesi olan çalışanların kendisini güvende ve değerli hissetmesi, kurum yöneticisine olan güveni, rahat bir iletişim ortamını ve kurumun geleceğe karşı tutarlı bir gelişme izleme düzeyini ölçmektedir. Ölçek ilköğretimde görev yapan öğretmenlere yönelik olarak ölçme değerlendirme uzmanları ve araştırmacılar tarafından kullanılabilir. Bu ölçeği kullanarak okulların örgütsel güven düzeylerini belirlemedeki aşama ise her alt boyutun toplam ölçek puanının ayrı ayrı çıkartılması ve bir okulun örgütsel güven düzeyi için dört farklı puan ortalamasının elde edilmesidir. Her bir boyutta elde edilecek puanların yüksekliği, ilgili boyutta sergilenen kurumsal becerilerin iyi, puanların düşük olması ise ilgili boyutta sergilenen kurumsal becerilerin istenilen düzeyde olmadığını belirtir.

Okulda Örgütsel Güven Ölçeğinin birinci alt boyutu çalışanlara duyarlılık; okula yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunması, okulun amaçları anlatılması, işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilmesi, öğretmenlere kendilerine sahip çıkıldığını hissettirilmesi, öğretmenlerden beklentisinin öğretmenleri tatmin edici düzeyde olması, öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeyde olması, okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimde olması, okulun iş prensiplerinin gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilmesi, okulun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulması, okulun kendi iş prensiplerine göre hareket etmesi, okulun öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranılması, okulda öğretmenlerle ilgili verilecek

kararlarda ve uygulanacak işlerde adil olunması, okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilmesi ve yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanmasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının yüksek olması okulda bu becerilerin üst düzeyde sergilediği, bu puanın düşük olması ise bu becerilerin vasat ve yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmaktadır

Okulda Örgütsel Güven Ölçeğinin ikinci alt boyutu yöneticiye güven; okul müdürünün, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisi olmasının, öğretmenlerin önerilerini dinlemesinin, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenmesinin, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirmesinin, açık ve dürüst olmasının, öğretmenlerle olan ilişkilerinde samimi olmasının, öğretmenlerin okula katkısı konusunda onlara destek olmasının, öğretmenleri iş konusunda ki sorumluluklarına ve görevlerinde onlara güvenmesinin, okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapmasının, öğretmenleri okulun hedeflerine ulaşmada için bir araç olarak değil, bir insan olarak görmesinin, öğretmenlere güvenebilmesinin, öğretmenlerin faydasına olacak bilgileri onlardan saklamamasının, ve okulda çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara, görevlerini yerine getirebilme olanağı vermesinin ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının yüksek olması okulda bu becerilerin üst düzeyde sergilediği, bu puanın düşük olması ise bu becerilerin vasat ve yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmaktadır

Okulda Örgütsel Güven Ölçeğinin üçüncü alt boyutu yeniliğe açıklık; okul yöneticisinin iş prensiplerini oluştururken öğretmenlerin fikrini almasının ve bunları kullanmasının, öğretmenlerin çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilmesinin ve okulun öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olmasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının yüksek olması okulda bu becerilerin üst düzeyde sergilediği, bu puanın düşük olması ise bu becerilerin vasat ve yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmaktadır

Okulda Örgütsel Güven Ölçeğinin dördüncü alt boyutu yöneticiye güven; okulda, iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla öğretmenlere aktarılmasının, iletişim kanalları her zaman açık olmasının, öğretmenlerin okul hakkındaki duygularını belirtmekten çekinmemesinin, gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülmesinin, bilgiler zamanında iletilmesinin, bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılmasının, öğretmenlerin okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilmesinin, olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyif olmasının ve öğretmenlerin işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim almasının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmaktadır. Bu alt boyutunun puan toplamının yüksek olması okulda bu becerilerin üst düzeyde sergilediği, bu puanın düşük olması ise bu becerilerin vasat ve yetersiz düzeyde sergilediği anlaşılmaktadır

Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel güvenin yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutlarının puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermiştir. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre okulu müdürlerini daha güvenilir, okulda var olan iletişim

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

ortamın daha iyi olduğu ve okulların yeniliğe daha fazla açık olduğunu düşünmektedirler. Örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunun puanı cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemiştir.

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre okulların örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutu puanları arasında farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgularına dayanarak 40 maddelik Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalar için, farklı örneklemeler üzerinden ölçeğin içsel tutarlılığının geliştirilmesi ve geçerliliğinin sınanması önerilmektedir

KAYNAKLAR

Bayram, N.(2004). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Bursa: Ezgi Kitabevi

Bryk, A.S., & Schneider, B. (2002). Trust in schools: A core resource for improvement. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Clarke, Jane. (2002) Maymuncuk, MESS Yayınları, İstanbul

Cohen, D. & Prusak, L. (2001). Kavrayamadığımız Zenginlik, Kuruluşların Sosyal Sermayesi, İstanbul, MESS Yayınları

Daboval, J, Comish, R., Swindle, B.&Gaster, W.(1994). Trust Inventory for Small Businesses, Small Businesses Symposium; <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94sw031.txt>

Demircan, Nigar (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Bobyal Bilimler Enstitüsü; Gebze (Yayınlanmış Doktora Tezi)

Fukuyama, Francis, (2000), Güven Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, İşbankası KültürYayınları, 2. Baskı, İstanbul.

James Jennifer.(1997). Gelecek Zamanda Düşünmek. İstanbul: Boyner Yayınları.

Koçel, Tamer, (1999). İşletme Yöneticiliği, İstanbulBeta Yayınları.

Koski, Robert E. (1998). Kuruluşunuzun Yaratıcılığını Ortaya Çıkarmak. Robert H. Rolsen. İnsan Yönetimi. İstanbul: Mess Yayınları.

Kamer, Meltem (2001), Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kaiser, H. E (1970). "A second generation Little Jiffy" Psychometrika, 35, 401-415.

Kochanek, Julie Reed (2005). Building Trust for Better Schools. California:Corwin Press A Sage Publications Company.

Lewick, R.J., McAllister D.J. Bles D.J., (1998). Trust and distrust, New Relationships and Realities, Academy of Management Review, 23, 438-458

Marsh, H. W. And Yeung, A.S. (1999)"The lability of psychological ratings: The chameleon effect in global self-esteem. "Personality & Social Psychology Bulletin, Jan99, Vol. 25

- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoonman, F.D., (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20, 709-734
- Mishra, J., & Morrissey, M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships, A Survey Of West Michang Managers. *Public Personel influence emmployee citizenship behavior?* *Academy of Management Journal*; 41, 351-357
- Tavancıl, E.(2002) *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tezbaşaran, A. A.(1996) *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Töremen, Fatih. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, PeGem Yayıncılık, Sayı: 32
- Ünsal, Pınar. (2004). Örgütlerde Güven Algısı. *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, ss.225-237
- Rosen, H.Robert. (1998). *İnsan Yönetimi*. (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Shockley, Zabalak P, & Ellis K, Wirogard G (2000). Organizational trust, What it means, why it matters. *Organizational Devolopment Journal*; 18,35-48
- Slater, Robert.(2000). Jack Welch ve General Electric'in Yolu Efsane GEO'nun Yönetim Anlayışı ve Liderlik Sırları.(Çev. Türkan Arıkan,Saadet Özkal), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Spillane, J.P. & Thompson, C.L.(1997). Reconstructing conception of local capaticy:The local edecation agency's capaticy for ambitious instructional reform. *Education Evaluation and Policy Analysiz*, 19(2).185-203
- Sünbül, A. M. (2004).”Düşünce Stilleri Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliliği” *Eğitim ve Bilim*. Cilt 29, sayı, 132, ss:25-42
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W.K. (1998).Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(3/4), 334–352.