

Opinions of Secondary School Teachers on Organizational Trust

Soner DOĞAN, Cumhuriyet Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-2013-3348

Burak KARAKUŞ, Millî Eğitim Bakanlığı, ORCID ID: 0000-0001-9140-5477

Abstract

The aim of this study was to identify the opinions of teachers employed in secondary schools on organizational trust. In this study, which was designed according to the phenomenological design that is one of the qualitative research methods, maximum variation sampling was used as one of the purposive sampling methods. The study group consisted of 20 teachers employed in secondary schools located in the provincial center of Sivas within the 2018-2019 academic year. Data were collected through face-to-face interviews. The data obtained were analyzed using the content analysis method and they were presented through modeling in the NVIVO software. According to the findings of this study, participants defined trust as believing in people, supporting, reliability and helpfulness; and, they described the expected characteristics to trust other individuals through factors such as sincerity, consistency, helpfulness, and honesty. It was frequently mentioned that organizational trust has an important impact on creating a healthy working environment as well as the academic achievement of students within the school environment. In the 'trust in the manager', 'trust in the colleague' and 'trust in the stakeholder' dimensions, which were the subcategories of organizational trust, they emphasized that they could establish relationships based on trust in general and that it was important for the teachers to fulfill their responsibilities in their tasks and activities that should be carried out collaboratively. In terms of the connection established among all the components of the school, the teachers stated that inclusion of characteristics, such as honesty, consistency, helpfulness, trueness, expertise, and openness was effective in establishing a relationship based on trust. Suggestions have been developed to increase organizational trust in schools based on the findings of the study.

Keywords: Trust, organizational trust, secondary school teacher, phenomenology



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 21, No 2, 2020
pp. 994-1014
DOI: 10.17679/inuefd.722398

Article type:
Research article

Received : 17.04.2020
Accepted : 04.06.2020

Suggested Citation

Doğan, S. and Karakuş, B. (2020). Opinions of secondary school teachers on organizational trust, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 994-1014. DOI: 10.17679/inuefd.722398

This study was compiled by using the master thesis made by Burak KARAKUŞ under the supervision of Soner DOĞAN.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

It would make human life more important when the relationship established by individuals with others within social life is based on trust. At all times since the first years of humanity, the feeling of trust has been the key concept of achievement and order in the economic, social, cultural, academic and scientific fields. Tschannen-Moran and Hoy (2000) expressed that trust was necessary for the survival of the interdependent social structure, people needed each other in all fields of life; and therefore, it was an obligation to trust other people. According to Dirks and Ferrin (2001), trust has been increasingly perceived as a basic component in the effective operation of the organizations. The increasing importance of trust stems from its wide and comprehensive benefits for individuals, teams, and organizations.

Individuals attach importance to all material and spiritual values they possess. Schools, on the other hand, are reliable institutions as they embrace all these values; and, the subject of trust is a vital issue for the functioning of schools (Tschannen-Moran and Hoy, 1997). Relationships that are based on trust affect teaching and learning processes positively within the working environment of a school. The network of healthy relationships, which emerge along with trust, nurtures school culture and climate. Human relations are experienced intensively in educational organizations based on the fact that they prioritize human beings. The concept of trust has gained utmost importance within these structures. In schools, relationships have to be based on trust as they are the primary institutions where the concept of trust is required the most.

Purpose

When the literature on the concept of organizational trust was analyzed, no studies were found to have demonstrated the importance of 'trust in the manager', 'trust in the colleague' and 'trust in the stakeholder', which are the sub-dimensions of organizational trust, in ensuring that the schools achieve their desired goals in the way that it was demonstrated in this study; and, no studies were found to have analyzed the topic within the framework of this context in qualitative research design. Therefore, it is believed that this study would contribute to the literature based on such aspects. In this context, it was aimed to evaluate the opinions of teachers employed in secondary schools about organizational trust.

Method

In this study, the phenomenology model was selected among the qualitative research methods. It was believed that it would be appropriate to describe the concept of organizational commitment and its reflections on the school organization according to the opinions of the teachers within the context of phenomenology model. The maximum variation sampling method, which was one of the purposive sampling methods, was used for the study group. In this context, 20 teachers in the study group were selected according to gender, marital status, age, educational background, subject field, total years of experience and the years of employment in the school. In order to determine the opinions of teachers employed in secondary schools on the organizational trust, data were collected by using the semi-structured interview form, which was prepared based on the sub-dimensions of the "Organizational Trust" scale that was adapted to Turkish by Yılmaz (2006). The demographic characteristics of the participants of the study were included in the first part of the interview form, which consisted of two parts. The second part of the form contained questions, which aimed to determine the opinions of teachers on organizational trust. This study made use of the Nvivo 10 software, which is used in computer-based qualitative data analysis.

Findings

According to the findings of this study, participants defined trust as believing in people, supporting, reliability and helpfulness; and, they described the expected characteristics to trust other individuals through factors such as sincerity, consistency, helpfulness, and honesty. It was frequently mentioned that organizational trust has an important impact on creating a healthy working environment as well as the

academic achievement of students within the school environment. In the 'trust in the manager', 'trust in the colleague' and 'trust in the stakeholder' dimensions, which were the subcategories of organizational trust, they emphasized that they could establish relationships based on trust in general and that it was important for the teachers to fulfill their responsibilities in their tasks and activities that should be carried out collaboratively. In terms of the connection established among all the components of the school, the teachers stated that inclusion of characteristics, such as honesty, consistency, helpfulness, trueness, expertise, and openness was effective in establishing a relationship based on trust. Suggestions have been developed to increase organizational trust in schools based on the findings of the study.

Discussion & Conclusion

In terms of the concept of trust and reliable person, the featured opinions of the teachers were believing in people, supporting others at all circumstances, not doubting or fearing from the others, acting sincerely, being consistent, being helpful, being supportive and, being honest and fair. Similar statements have been encountered in the descriptions made on trust in the literature. In terms of the trust, Tschannen-Moran and Hoy (2000) emphasized supporting each other, Paliszkievicz (2011) emphasized cooperation and interaction between people, Robinson (1996) emphasized being able to act together, Başaran and Akbaş (2012) emphasized productive communication, Hoy and Tarter (2004) emphasized fair attitudes and behaviors, and Yılmaz (2006) emphasized ethical values.

According to the teachers, the most important reason for maintaining an environment based on trust in schools is the qualified education and the requirement for it. In other words, according to the teachers, for schools to achieve quality and qualified education, which is their fundamental goal and duty, the school environment and the relationship within the schools have to be based on trust. Similarly, Mishra (1996; adapted by Yılmaz, 2006) emphasized the importance of organizational trust level in efficient performances of teachers in terms of ensuring a quality educational environment in schools.

The theme, in which the opinions of teachers on 'trust in the manager' were evaluated, the opinions on how school administration should act to gain the trust of the teachers were identified as avoiding discrimination, being fair, making teachers feel that they are and their ideas are valued, being supportive, having constructive and solution-based approaches to problems, valuing the teacher and their subject fields. Regarding the fairness of the manager, Polat and Celep (2008) and Baş (2010) found positive relationships between organizational justice and organizational trust levels. In other words, organizational trust increased as the organizational justice level increased.

When the findings related to trust in colleagues were analyzed, it was seen that similar opinions were revealed in three categories, which were gaining the trust of the colleagues, assuring colleagues and trusting colleagues. In this context, it can be argued that mutual trust would bring success in educational institutions. Ergün (2017) defined the concept of trust in colleagues as the perceptions of school employees that their colleagues were consistent and reliable. In this context, the studies in the literature had differences. Tuti and Ada (2019) concluded that the level of trust in colleagues was moderate in teachers and it had a positive and significant relationship with the competencies of the school administrators in terms of the management of change.

Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkındaki Görüşleri

Soner DOĞAN, Cumhuriyet Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-2013-3348
Burak KARAKUŞ, Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID ID: 0000-0001-9140-5477

Öz

Bu araştırmanın amacı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine göre tasarlanan bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntem türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir. Çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılı Sivas il merkezindeki ortaokullarda görev yapan 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla toplanılıp elde edilen verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmış, veriler NVİVO programında modellenerek sunulmuştur. Araştırma bulgularına göre katılımcılar, güveni insanlara inanma, destek olma, güvenilirlik ve yardımseverlik olarak tanımladıkları ve karşısındaki bireye güvenebilmesi için beklenen özellikleri samimiyet, tutarlılık, yardımseverlik, dürüstlük gibi etmenlerle açıklamışlardır. Okul ortamında örgütsel güvenin hem sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasında hem de öğrencilerin akademik başarısında önemli bir etkisinin olduğu sıkça tekrarlanmıştır. Katılımcılar, örgütsel güvenin alt kategorileri olan yöneticiye güven, meslektaşına güven ve paydaşa güven boyutlarında genel olarak güvene dayalı bir ilişki kurabildiklerini ve öğretmenlerin kendi görevlerini ve ortak yürütmeleri gereken faaliyetlerde kendileri üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmelerinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcılara göre, okul paydaşları arasında dürüstlük, tutarlılık, yardımseverlik, doğruluk, uzmanlık, açıklık gibi özelliklerin varolması okul ortamında güvene dayalı bir ilişkinin oluşmasını sağlayacaktır. Araştırma bulgularına göre okullarda örgütsel güveni artırmaya yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güven, örgütsel güven, ortaokul öğretmenleri, olgubilim



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 21, Sayı 2, 2020
ss. 994-1014
DOI: 10.17679/inuefd.722398

Makale türü:
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi : 17.04.2020
Kabul Tarihi : 04.06.2020

Önerilen Atıf

Doğan, S. ve Karakuş, B. (2020). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşleri. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 994-1014. DOI: 10.17679/inuefd.722398

Bu çalışma, Soner DOĞAN danışmanlığında Burak KARAKUŞ tarafından yapılan yüksek lisans tezinden faydalanılarak derlenmiştir.

GİRİŞ

İlk insanlardan, günümüze kadar geçen tüm zamanlarda ekonomik, sosyal, kültürel, akademik ve bilimsel alanlarda güven duygusu başarının ve düzenin anahtar kavramı olagelmıştır. Tschannen-Moran ve Hoy (2000) güvenin birbirine bağımlı toplum yapısının varlığını sürdürmesi için gerekli olduğunu, hayatın her alanında insanların birbirlerine ihtiyaç duyduğunu, bu nedenle diğer insanlara güvenilmesinin bir zorunluluk olduğunu ifade etmiştir. Dirks ve Ferrin, (2001)'e göre güven giderek artan bir şekilde örgütlerin verimli işleyişinde temel bir bileşen olarak görülmektedir. Güvenin artan önemi, bireyler, ekipler ve örgütler için geniş ve kapsamlı faydalar sağlamasından kaynaklanmaktadır.

Güven, oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olarak kabul edilmektedir (Fulmer ve Gelfand, 2012). Değişen ekonomik gerçeklere ve toplumda değişen beklentilere bağlı olarak hayat kendi içerisinde daha öngörülemez ve karmaşık bir yapıya dönüşmüştür. Bu bağlamda insanların güvene ilişkin farkındalıkları artmış ve bu konuya daha çok önem vermeye başlamışlardır (Tschannen-Moran ve Hoy, 1997). Başka bir anlatımla güven bütün ilişkilerin özüdür. İnsanları bir arada tutar ve birlik-beraberliği, uyumu sağlar. Karşılıklı güven olmadan hiç bir boyutta ilişkiler sürdürülemez (Arslan, 2018; Asunakutlu, 2002; Gezen ve Boz, 2013; Polat, 2009; Tokgöz ve Seymen, 2013). Her disiplin güven konusunda kendi bakış açısından farklı tanımlamalar, farklı genellemeler ve değerlendirmeler geliştirmiştir (Kalemci Tüzün, 2007). Farklı bağlamlarda, kültürlerde ve disiplinlerde yürütülen geniş bir çalışma yelpazesi, güvenin örgütlerde başarılı işbirliği ve etkililik için gerekli olduğunu savunmaktadır (Paliszkievicz, 2011). Güven kavramına atfedilen bu önem, onu başta psikoloji ve sosyoloji olmak üzere pek çok farklı alanda çalışma konusu haline getirmiştir. Hatta güven olgusu, son yıllarda çok geniş boyutlu bir kavram olması nedeniyle üzerinde oldukça tartışılan bir konu olarak görülmektedir (Başaran ve Akbaş, 2012; Köybaşı, Uğurlu ve Usta, 2016). Örgütsel güven ise örgütle özdeşleşen ve örgütle uzun vadeli ilişkiler kurmak isteyen çalışanları ve örgüt ile birlikte hareket etme eylemini temsil eder (Robinson, 1996).

Örgütsel ve bireysel güven, örgütsel performans ve başarı için kritik öneme sahiptir (Currall ve Epstein, 2003). Başak ve Öztaş (2010)'a göre kamu ya da özel sektör ayrımı olmadan tüm örgütlerin başarılı ve verimli olmaları örgütsel güvene bağlıdır. Asunakutlu (2006) ise çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven duygusunun örgütün başarısında önemli bir rol oynadığını ifade etmiştir. Durdağ ve Naktiyok (2011) çalışanlarda güven duygusunun oluşumunda yöneticilerin davranış ve tutumları önemli bir faktördür. Yöneticiye karşı, çalışanlarda ortaya çıkan güven duygusu, yönetici davranışının çalışanlar tarafından algılanması ve ödüllendirilmesi anlamına gelir. Bu ortamı yakalayan çalışanlar işlerine ve yöneticilerine karşı daha olumlu davranışlar sergileme eğilimi gösterir. Tam tersi bir durumda ise Doğan ve Karataş (2012) çalışanların mutlu olmadığı ve örgüt işleyişine güvenmediği örgütlerde Gersil ve Aracı (2011) işgücü performansından ve işyeri verimliliğinden söz edilemeyeceği ifade edilmektedir. Güven duygusu, etkili kullanılmadığında örgütün işleyişini bozabilmektedir. Başaran ve Akbaş (2012) güven faktörünün çalışanlarda, örgütsel güven ve güvensizlik algısının oluşumunda etkili olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca yerleşmiş güven duygusu, adalet, bağlılık, hesap verebilirlik, iş memnuniyeti, etkili insan kaynakları yönetimi, kriz yönetimi, çatışma yönetimi, bilgi yönetimi, örgütsel öğrenme, yaratıcılık, kurumsal imaj, liderlik ve verimli iletişim gibi örgütsel değerlerin örgüt içerisinde yapılandırılmasını kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

Bireyler sahip olunan maddi ve manevi tüm değerlere önem vermektedir. Okullar ise tüm bu değerlere sahip çıkmasından dolayı güvenilir örgütlerdir ve güven konusu okulların çalışmasında hayati bir konudur (Tschannen-Moran ve Hoy, 1997). Okulun çalışma ortamında oluşan güvene dayalı ilişkilerin eğitim öğretim süreçlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Güven ile birlikte ortaya çıkan sağlıklı ilişkiler ağı okul kültürünü ve iklimini beslemektedir. Eğitim örgütlerinde öncelik insan olduğundan dolayı örgütlerde insan ilişkileri yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu yapılar içinde güven kavramı fazlasıyla önem kazanmıştır. Bu bağlamda güven kavramına en çok ihtiyaç duyulan örgütlerin başında gelen okullarda yaşanan ilişkilerin güven temelli olması gerektiği ifade edilebilir.

Okullarda yaşanabilecek olan bir güven sorunu, öğrencilerin gelişimini de olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte öğretmenler, kendilerini güvende hissettiği sürece okulun amaçlarının gerçekleşmesine daha fazla katkıda bulunacaklardır. Literatüre bakıldığında eğitim örgütlerinde örgütsel güven konusuna ilişkin araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmalar çoğunlukla örgütsel güven kavramını

bir başka kavramla ilişkilendirmek üzerine yapılandırılmıştır. Örneğin Baş ve Şentürk (2011) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarını, Joseph ve Winston (2005) hizmetkâr liderlik, lidere güven ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi, Yılmaz (2006) okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerini, Smith ve Birney (2005) ilkokullarda örgütsel güven ve öğrenci zorbalığını, Cemaloğlu ve Kılınc (2012) okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Cerit (2009), öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Baş (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Hoy ve Tarter (2004) okullarda örgütsel güven ve örgütsel adaleti, Van Maele ve Van Houtte (2011) örgütsel okul bağlamında öğretmen ve öğrenci arasındaki güven ilişkisini, Ayık, Savaş ve Çelikel (2014) ortaöğretim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi, Louis (2006) örgütsel öğrenme, örgütsel güven ve okul kültürünü, Altunay (2017) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Pouramiri ve Mehdinezhad (2017) hizmetkâr liderlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi Korkmaz (2017) otantik liderlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Eğitim örgütlerinde, örgütsel güvene ilişkin nitel çalışmalara ise çok az sayıda rastlanmaktadır. Örneğin Özan ve Özdemir (2013) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri isimli çalışmalarında 50 öğretmenden anket aracılığı ile veri toplamışlardır. Araştırmada, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık gibi diğer örgütsel kavramları nasıl etkilediği üzerinde durmuştur. Başaran ve Akbaş ise (2012) genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik algısı oluşturan faktörlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma isimli çalışmada genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik oluşturan nedenleri tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmasında güvensizlik oluşturan nedenler olarak çalışanların davranışlarına, mevzuata, okulun özelliklerine ve üst yöneticilere ilişkin bulgulara ulaşmıştır.

Örgütsel güven kavramına ilişkin literatür incelendiğinde, bu çalışmada olduğu gibi örgütsel güven kavramını, Yılmaz (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Güven" ölçeğinin alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşına güven ve paydaşlara güven bağlamında inceleyen nitel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu özellikleri ile literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi sunulmuştur. Araştırma 2019 yılında tamamlandığı için etik kurul izni alınamamıştır. Ancak uygulama izinleri ilgili kurumlardan alınmıştır.

Araştırma Modeli

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilimi (fenomonoloji) deseni tercih edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2011)'e göre olgu bilim araştırmalarında amaç bireylerin yaşantılarını ve yaşantılar sonucu oluşan görüşleri belirlemektir. Veri analizi sonucu elde edilen bulgular betimsel bir yaklaşımla okuyucuya sunulur. Doğrudan alıntılar ile bulgular güçlendirilir. Bu bağlamda örgütsel güven kavramının ve okul örgütüne yansımalarının öğretmen görüşlerine göre olgu bilimi (fenomonoloji) deseni kapsamında betimlenmesinin uygun olduğu görülmüştür.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu için amaçlı örnekleme yöntemlerinin bir türü olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2011)'e göre maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, araştırmaya konu olan problem ile ilgili görece olarak oluşturulan küçük örnekleme yer alan katılımcıların benzer ve ayrılan yönlerinde genelleme yapılmadan bireylerin çeşitliliğini maksimum düzeyde belirlemektir. Bu bağlamda çalışma grubunu oluşturan 20 öğretmenin seçiminde, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş türü, toplam hizmet süresi ve okuldaki hizmet süresi kriterleri dikkate alınmıştır. Bunun yanı sıra, görüşmeyi kabul etme durumu da değerlendirilerek katılımcılar belirlenmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan toplam 20 öğretmene ait demografik özellikler sunulmuştur.

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

KATILIMCI	CİNSİYET	MEDENİ DURUM	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	BRANŞ	TOPLAM HİZMET SÜRESİ	OKULDAKİ HİZMET SÜRESİ
K-1	Kadın	Bekar	30	Lisans Üstü	Yetenek	8 YIL	2 YIL
K-2	Erkek	Bekar	34	Lisans	Sayısal	8 YIL	5 YIL
K-3	Kadın	Evli	42	Lisans	Yetenek	18 YIL	5 YIL
K-4	Kadın	Evli	42	Lisans Üstü	Sayısal	19 YIL	7 YIL
K-5	Erkek	Evli	34	Lisans Üstü	Sayısal	8 YIL	2 YIL
K-6	Erkek	Evli	42	Lisans	Sözel	16 YIL	6 YIL
K-7	Erkek	Evli	33	Lisans Üstü	Sözel	8 YIL	2 YIL
K-8	Kadın	Evli	33	Lisans	Yetenek	7 YIL	3 YIL
K-9	Erkek	Evli	47	Lisans	Yetenek	23 YIL	6 YIL
K-10	Erkek	Evli	33	Lisans	Sözel	8YIL	2 YIL
K-11	Erkek	Evli	33	Lisans Üstü	Sözel	12 YIL	6 YIL
K-12	Erkek	Evli	48	Lisans	Sözel	23 YIL	2 YIL
K-13	Erkek	Bekar	25	Lisans	Sözel	3 YIL	3 YIL
K-14	Erkek	Evli	38	Lisans	Sözel	14 YIL	5 YIL
K-15	Erkek	Evli	38	Lisans	Sözel	14 YIL	9 YIL
K-16	Kadın	Evli	31	Lisans	Yetenek	5 YIL	3 YIL
K-17	Kadın	Evli	37	Lisans	Sayısal	14 YIL	3 YIL
K-18	Kadın	Evli	28	Lisans	Sözel	5 YIL	4 YIL
K-19	Kadın	Evli	27	Lisans Üstü	Sözel	4 YIL	3 YIL
K-20	Kadın	Evli	26	Lisans	Sayısal	4 YIL	2 YIL

Tablo 1' den anlaşılacağı üzere 20 öğretmenin görüşmeye katıldığı görülmektedir. Cinsiyet dağılımı 8 kadın ve 12 erkek öğretmen şeklindedir. Medeni durum dağılımı ise 3 bekar 17 evli öğretmendir. Öğretmenlerin yaşlarına bakıldığında 40 yaşının üzerindeki sadece 4 kişi iken çoğunluğun 25-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 6'sı Yüksek Lisans mezunu iken geriye kalanlar (14) lisans mezunudur. Branş değişkenine göre 5 sayısal alan, 10 sözel alan ve 5 özel yetenek alan öğretmeni bulunmaktadır. Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında 4'ü 5 yıldan az, 6'sı 5-10 yıl arası, 10'u ise 10 yıl üstü kıdeme sahiptir. Sivas il merkezinde 2018-2019 eğitim- öğretim yılında görev yapan 20 öğretmenin maksimum çeşitlilik örnekleme ile öğretmenlerin demografik özelliklerinin mümkün olduğunca birbirine yakın olmasına dikkat edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, Yılmaz (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Güven" ölçeğinin alt boyutları dikkate alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin, yazarlarından gerekli izinler alınmıştır. İki bölümden meydana gelen görüşme formunun ilk bölümünde araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel güven hakkındaki görüşlerini belirtmeye yönelik açık uçlu sorular yer almaktadır. Bu sorular: i) "Sizce güven nedir?", ii) "Birisine güvenebilmek için ondan neler beklersiniz?", iii) "Okul ortamında güvene dayalı bir ortam neden önemlidir?", iv) "Okul yönetimi ile güvene dayalı bir ilişki kurabiliyor musunuz?", v) "Meslektaşlarınızla güvene dayalı bir ilişki kurabiliyor musunuz?" ve vi) "Veliler ile güvene dayalı bir ilişki kurabiliyor musunuz?" şeklindedir.

Araştırmada katılımcılara, yöneltilcek olan soruların öncelikle ve güvenilirlik ve geçerliliğinin sağlanması için nitel araştırmalar konusunda uzman olan bir öğretim üyesinin görüşü alınmıştır. Görüşme formu uygulama öncesinde soruların açık ve anlaşılır olması için çalışma grubunda yer almayan 3 öğretmene uygulanmıştır. Uzman görüşü ile ön uygulamadan alınan dönütler sonucunda form Türkçe öğretmenin yeniden gözden geçirmesiyle en son haline ulaşılmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012)'e göre veri toplama aşamasında katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorular ile konunun farklı yönleri ile incelenmesi sağlanmaktadır.

Araştırma çerçevesinde hazırlanan sorular 04-28 Şubat 2019 tarihleri arasında belirlenen 20 katılımcıya yöneltilerek araştırma verileri toplanmıştır. Katılımcılara yapılacak görüşmelerin ses kaydına alınacağına ilişkin bilgi verilmiştir. Bu konuda gönüllü olan katılımcılar ile daha önce belirlenen saat ve yerde, uygun bir ortam hazırlanarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu toplam 485 dakikalık ses kaydı elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmada, bilgisayar tabanlı nitel veri analizinde kullanılan Nvivo 10 programından faydalanılmıştır. Bazeley ve Richards (2000)'a göre Nvivo programı araştırmacıya nitel verilere ulaşma, onları kodlama ve analiz etme kolaylığı sağlarken aynı zamanda nitel araştırmalar için büyük önem arz eden verilerin derinliğini ve zenginliğini kaybetmeden tüm verilerin bir arada görünmesine ve onlar üzerinde işlem yapılabilmesine olanak sağlamaktadır (akt: Gümüş ve Ada, 2013). Bu araştırma sürecinde ilk olarak katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde ses kayıt cihazı yardımıyla elde edilen veriler Microsoft Word yazı işleme programı aracılığıyla ham veri olarak metne dönüştürülmüştür. İki araştırmacı verilerin kodlanması aşamasına geçilmeden önce verilerin dökümünü titizlikle incelemiştir. Veriler programa yüklenmeden önce içerik analizi yapılarak kodlara ulaşılmıştır. Yazılı ve sözlü materyallerin sistemli olarak analiz edilmesinde kullanılan içerik analizi yöntemini, Simon ve Burstein (1985) verilerin belirli bir düzen içerisinde kodlanması, elde edilen kodların sınıflandırılarak sayısal verilere dönüştürülmesi süreci olarak açıklamaktadır (akt: Balcı, 2010). Bu bağlamda elde edilen kodlar Nvivo programına yüklenmiş, yapılan analizler sonucu kategorilere ve temalara ulaşılmıştır. Yapılan analizlerde katılımcılara sorulan her soru kendi içerisinde analiz edilmiştir. Belirlenen kod, kategori ve temaların düzenlenmesiyle elde edilen modeller tanımlanıp yorumlanmıştır. Bu araştırma için 20 öğretmen ile görüşme yapılmış olup katılımcı görüşleri soru esaslı değerlendirilerek, içerik analizi yapılmıştır. Katılımcılara (K-1, K-2, ..., K-19 ve K-20) şeklinde rumuzlar verilerek öğretmenleri temsil etmesi sağlanmıştır.

Nitel bir araştırma olan bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik kavramları nicel araştırmalara özgü kavramlar olması nedeniyle bu kavramları inandırıcılık, tutarlılık, aktarılabirlik ve teyit edilebilirlik kavramları ile açıklamak daha doğru bir seçimdir (Mills, 2003). Bu bağlamda araştırmanın her aşaması detaylı bir şekilde yöntem bölümü içinde açıklanmıştır. Buna göre araştırmada kullanılan yöntemin, araştırma konusuna uygunluğu, örneklem seçimi konusunda kullanılan yöntemler ve katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, veri toplama aracının geliştirme süreci, verilerin hangi yöntemle analiz edileceği açık ve detaylı bir şekilde sunulmuştur. Yine araştırmacılar veri analizinde tarafsız, tutarlı ve objektif olma konusunda gereken hassasiyeti göstermiştir. Veriler tekrar gözden geçirilmiş ve yüksek oranda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

BULGULAR

Yapılan analizler sonucunda, araştırma bulguları ortaokul öğretmenlerin okullarda örgütsel güvene ilişkin görüşleri, güvenin tanımlanmasına ilişkin görüşleri, öğretmenlere göre birisine güvenebilmek için ondan beklentilerine ilişkin görüşleri, okul ortamındaki ilişkilerin güvene dayalı olmasının neden önemli olduğuna dair görüşler ve öğretmenlerin okul yönetimine güven, meslektaşına güven ve veliye güven boyutlarına ilişkin görüşleri olmak üzere 6 tema altında sunulmuştur.

Güvenin Tanımlanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Güvenin tanımlanmasına ilişkin görüşler 10 kategori ve 49 koddan yapılandırılmıştır. Öğretmenlerin güvenin tanımlanmasına ilişkin görüşleri Model 1'de sunulmuştur.

Model 2 incelendiğinde, öğretmenlerin birisine güvenebilmesi için o kişiden beklentilerine yönelik görüşlerden elde edilen özelliklere bakıldığında en çok dile getirilen özellik "Samimiyet, Samimi Davranmak" (f=9) olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi yakın değerle "Tutarlılık (Tutarlı Olmak)" (f=8) izlemektedir. Bu duruma göre öğretmenlerin birisine güvenmede beklenti olarak samimi davranmayı ve tutarlı olmayı önemli gördüğü yorumu yapılabilir. *Yardımsеver Olmak, Destekleyici Olmak* (f=5), *Dürüstlük, Doğru olmak* (f=4) ise diğer öne çıkan özellikler olduğu görülmektedir. Birisine güvenebilmek için ondan beklentilerimize ilişkin katılımcı görüşlerinin bazıları kendi ifadeleri ile şöyle belirtilmiştir:

"Birisine güvenebilmek için öncelikle tutarlılık beklerim. Kişinin tanıştığı veya iletişime geçtiği insanda önce olumlu tutumlar sezmek ister. Bu tutumlardan birisi de güven için dürüstlük temel faktörlerden birisidir. Bunu şu örnekle özetleyecek olursak bir grup içerisinde konuşma esnasında bilinen bir şeyi olduğundan farklı ya da abartılı bir şekilde anlatan kişi çevresince kendisine inanılmasını güçleştirir. Çünkü her insan bireysel ve toplum ilişkilerinde güvenmek ister. Bunun içinde karşı tarafın dürüst, tutarlı ve kendisinden zarar görmeyeceğine inanmak ister."(K5)

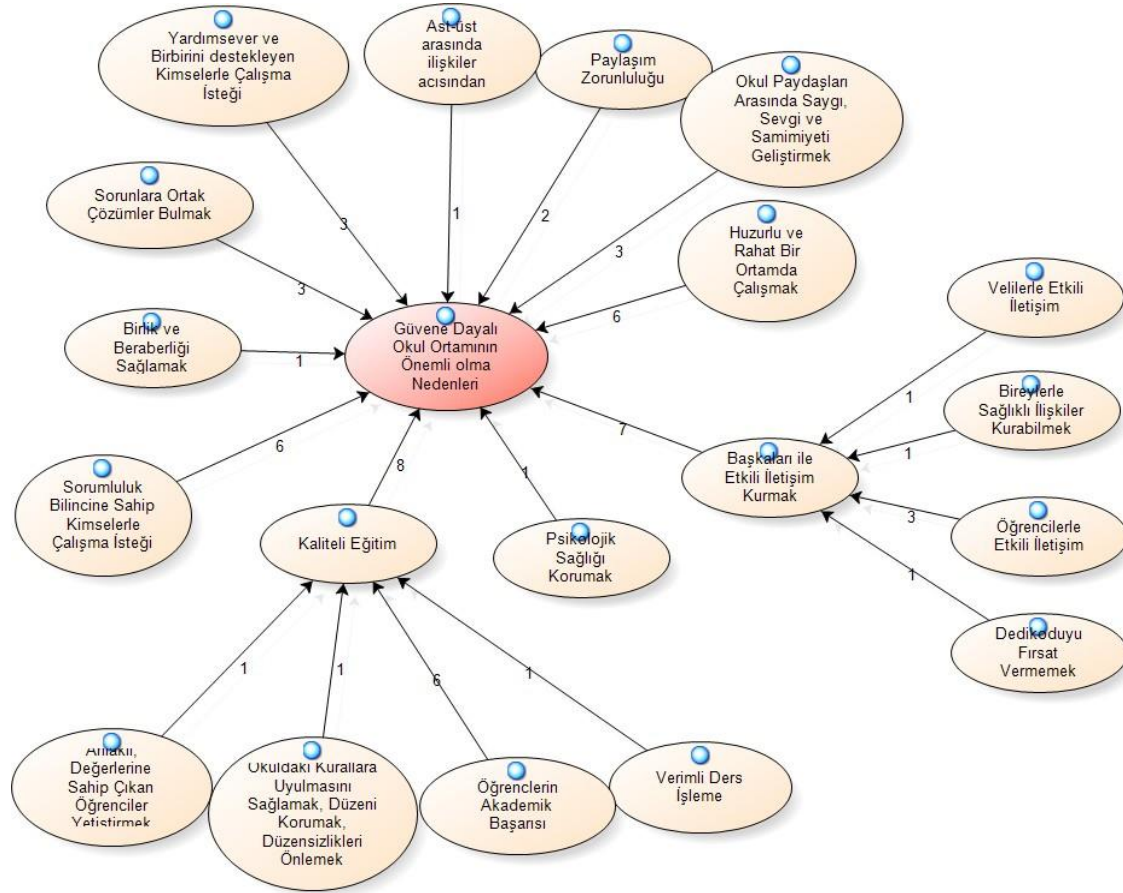
"Birisine güvene bilmek için önce onu tam anlamıyla tanımak isterim. Sadakatini bilmek isterim. Bir baba bebeğini havaya attığında bebek gülmekten bayılır çünkü bilir babasının onu tutacağını düşeceğini aklına getirmesiz. Artık ona güvenmiştir neyi yapıp neyi yapmayacağını bilir."(K10)

"Önyargısız hareket etmesini, basit bir konu dahi olsa yanımda olabileceğini ve onun yanında konuşurken rahat davranmayı ve kendisi için değerli olduğumu hissettirebilmesini isterim."(K18)

Okul Ortamındaki İlişkilerin Güvene Dayalı Olmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul ortamındaki ilişkilerin güvene dayalı olmasının neden önemli olduğuna dair görüşler 11 kategori 19 kod ve toplam (f:56) görüş altında yapılandırılmış ve model 3'de sunulmuştur

Model 3. Öğretmenlere Göre Okul Ortamındaki İlişkilerin Güvene Dayalı Olmasının Neden Önemli Olduğuna Dair Geliştirilen Model



Model 4 incelendiğinde öğretmenlere yöneltilen "Okul yönetimi öğretmenlerin güvenini kazanmak için nasıl davranıyor?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan okul yöneticilerinden örgütsel güven davranışlarına ilişkin beklentiler kategorisinde "Ayrımcılık yapmamak, adil davranmak" (f=16), "Öğretmenlere ve fikirlerine değer verdiğini hissettirmek" (f=13), "Destekleyici olmak, sorunlara yapıcı ve çözüm odaklı yaklaşmak" (f=11) görüşleri ön plana çıkmaktadır. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Okul müdürümüze ve ekibine güvenirim. Genel öğretmen toplantılarını tamamladıktan sonra branş bazlı toplantı yapar. Bu da bütün branşlara verdiği önemi gösterir. Branşımız gereği spor malzeme ihtiyacı olup olmadığını sorar. Okul öğrencilerinin akademik başarısının yanında sosyal ve spor anlamında gelişmesini destekleyici çalışmaları destekler. Bu da benim ders görevimi yerine getirmede daha da motive ediyor. Okul yönetiminin bana ve branşıma verdiği önemden dolayı güvendiğimi kazandığını söyleyebilirim."(K3)

"Okul yönetimimiz olabildiğince karşılaşılan sorunlar çerçevesinde öğretmenlere çözüm yolu bulmasını sağlıyor. Örnek olay olarak branşım gereği okulumuzda bireysel eğitim planı hazırlıyoruz. Destek odasında görev alan öğretmenler ek ders alıyor. Bunun adil olarak öğretmenlere dağıtılmasında okul yönetimi bu çalışmayı bütün öğretmenlere imza eşliğinde duyuru yapılıyor. Duyuru sonucunda görev almak isteyen öğretmenlere eşit bir şekilde dağıtılmasını sağlıyor. Bu da öğretmenlerin içinde okul yöneticilerinin ayrımcılık duygusuyla hareket etmediği fikri oluşur. Bundan dolayı da okul yönetimine karşı güven duyar."(K13)

Öğretmenlere yönelik "Okul yöneticilerinin öğretmenlerin güvenini kazanması için nasıl davranmalarını isterdiniz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan okul yöneticilerinin örgütsel güven davranışları kategorisinde okul yöneticilerinin öğretmenlerin güvenini kazanmasında "Ayrımcılık yapmamak, herkese eşit ve adil yaklaşım" (f=9), "Bana ve branşıma önem, değer vermesi (f=9)" görüşleri öne çıkmaktadır. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Okuldaki bütün öğretmenlere karşı adil olmalıdır. Bütün öğretmenlere eşit mesafede olmalıdır. Toplantılarda dile getirilen isteklerde ve sorunlarda geçiştirmemelidir. Aksine bu isteklerin yerine getirilmesine imkân sağlamalıdır ve sorunlara çözüm yolu aramalıdır."(K4)

"Çalışanların hepsine aynı mesafede yaklaşmasını isterdim. Karşılaşılan sorunlarda yapıcı konuşmalar yapmasını ve çalışanlarının değerli olduğunu hissettirmesini isterim. Çalışanlarla iyi bir iletişim kurmasını isterim. Öğretmenlerin birbiriyle iyi bir iletişim oluşması için gezi, piknik gibi ortak etkinlikler düzenlenebilir."(K10)

Öğretmenlere yönelik "Okul yöneticilerinin güvenini kazanmak için nasıl davranıyorsunuz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan öğretmenlerin örgütsel güven davranışları kategorisinde "Verilen görev ve sorumlulukları tam olarak yapmak" (f=19), "Okul paydaşları ile dürüstlük içerisinde, etkili bir iletişim kurmak" (f=11), "Okul faaliyetlerine gönüllü olarak katılmak" (f=6) görüşleri öne çıkmaktadır. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

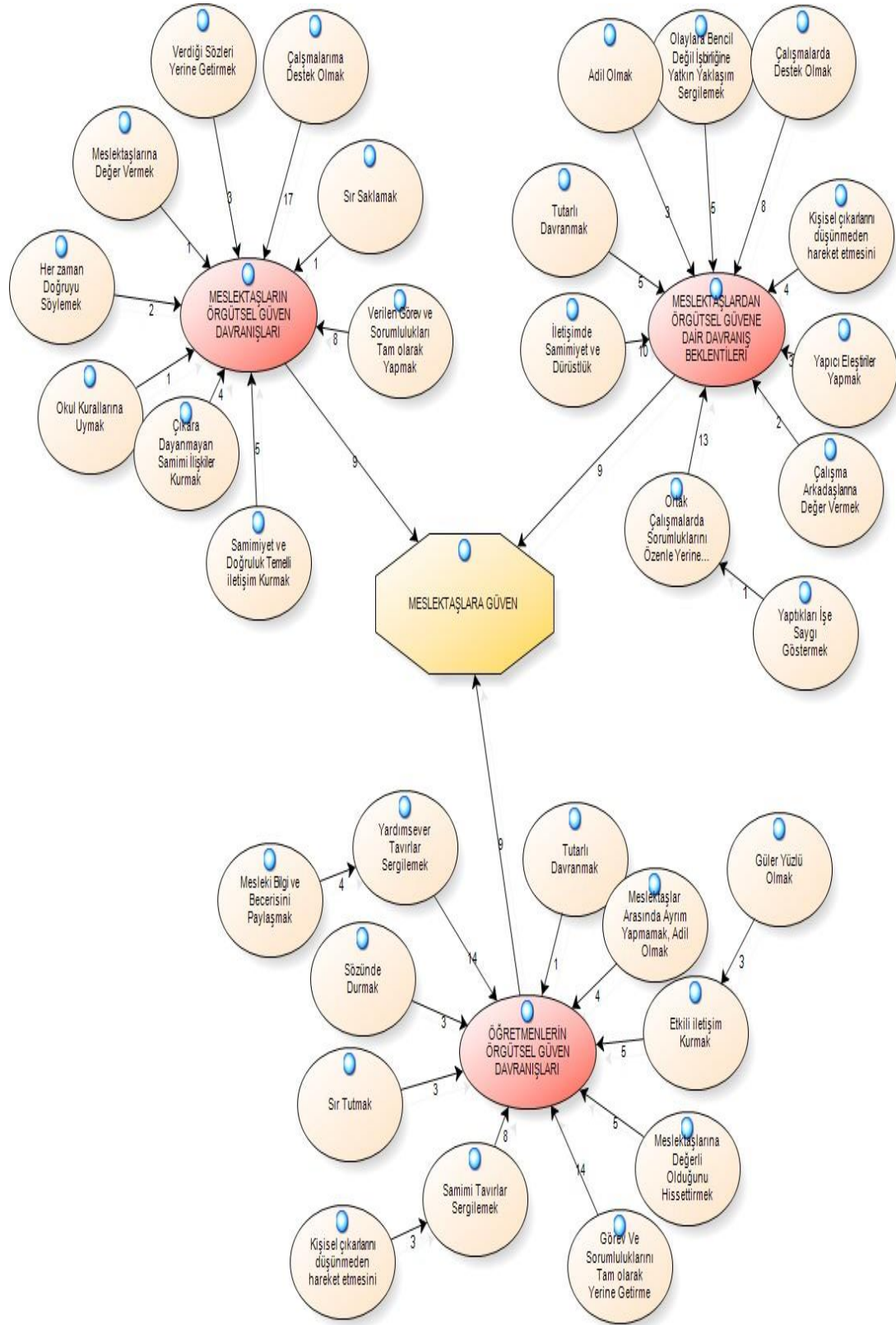
"Okul idaresinin bu iyi niyetine karşılık bende eğitim ile ilgili verilen görevleri eksiksiz şekilde yerine getirmeye çalışarak okulun bir parçası olduğumu ve bununla okul iklimine bir katkıda bulunabileceğimi düşünüyorum. Bununla ilgili örnek olarak bir ders programı hazırlanmasıdır. Ben biliyorum ki bunun ayarlanması ve tasarlanması oldukça zor, bu konuda benim şu günümü boşaltın şu gün yapın diye hayatta demem çünkü ben biliyorum ki okul idaresi bana güveni vermiş ben onlara o güveni vermişim okula göre ayarlanmasını dile getiririm. Bu davranışta benim işimi benimsediğimi gösterir ve okul idaresine çalışmalarımı içtenlikle yapabileceği güvenini vermiş olmamı gösterir."(K2)

"Kendi görevimin sorumluluklarını yerine getiririm. Okul yönetiminin verdiği sorumluluklarda üzerime düşeni yapmaya çalışırım. Verilen işlerden kaçmam. Dürüstlük ve samimiyete dayalı bir iletişim kurarım. Verilen görevleri yerine getirirken sorumluluğum olduğu bilinciyle yapar herhangi bir çıkar beklemem. Okul yönetimine, öğretmenlere, öğrencilere ve velilerle kurulan iletişimde verimli ve sağlıklı bir okul ortamının oluşmasında destek olmaya çalışıyorum. Bu yaklaşımından dolayı güvenini kazandığımı düşünüyorum."(K16)

Meslekteşa Güvene ilişkin öğretmen görüşleri

Meslekteşa güvene ilişkin görüşler 3 kategori, 29 kod ve toplam (f:161) görüş altında yapılandırılmış olup model 5'de sunulmuştur.

Model 5. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Meslektaşlarına Güven Boyutu Modeli



Model 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen "Meslektaşlarınız sizin güveninizi kazanmak için nasıl davranıyorlar?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan meslektaşlara örgütsel güven davranışları kategorisinde *Çalışmalarına destek olmak* (f=17), *Verilen görev ve sorumlulukları tam olarak yapmak* (f=8), *Samimiyet ve doğruluk temelli iletişim kurmak* (f=5) görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Zor zamanlarımızda bize destek olan işlerimizi kolaylaştıran meslektaşlarımıza güven duyuyoruz. İsteğinizi kırmadan gerçekleştiren meslektaşınız sizin güveninizi kazanmış oluyor. Bunun dışında okulumuzda belirli günlerler ilgili pano hazırlamakla yükümlü olduğumuz haftalar oluyor. Pano için o haftanın konusu ne ise tüm okuldan resim, yazı veya etkinlik bekliyoruz. Genellikle de bizim ricamızı kırmayacak, bize çalışmalarıyla destek olabilecek öğretmen arkadaşlarımıza söylüyoruz. Günü geldiğinde de biz o arkadaşımıza pano çalışmalarını gönderiyoruz." (K1)

"Verilen görevleri paylaşarak tam ve zamanında yaparlar. Yerine getirebileceği sözleri verirler. Çıkar ilişkisine dayanmayan samimi bir bağ vardır. Konuşmalarımızda herkes birbirine saygı duyduğunu görürüm ve birbirlerine ve bana rahat ifade edebilecek bir ortam sunarlar." (K8)

Araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen "Meslektaşlarınızın sizin güveninizi kazanmaları için nasıl davranmalarını isterdiniz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan meslektaşlardan örgütsel güvene dair davranış beklentileri kategorisinde *Ortak çalışmalarda sorumluluklarını özenle yerine getirmek* (f=13), *İletişimde samimiyet ve dürüstlük* (f=10), *Çalışmalarda destek olmak* (f=8) görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Davranışlarında tutarlı olmasını isterim. Benim ile ya da yapılan işle ilgili değerlendirmelerinde açık olmasını isterim. Görev aldığı ortak çalışmalarda gereğini yetirmesini isterim. Çıkarlarına dayalı bir yaklaşımı olsun istemem."(K6)

"Kendileri gibi davranmalarını bekliyorum. Benimle kurduğu bağın kendi çıkarlarına dayanmasını istemem. Çalışma sorumluluğu prensip haline getirmelerini ve gereklerini yerine getirmelerini beklerim."(K18)

Öğretmenlere meslektaşlara güven boyutuna dair yöneltilen "Siz meslektaşlarınız güvenini kazanmak için nasıl davranıyorsunuz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan öğretmenlerin örgütsel güven davranışları kategorisinde *Görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirme* (f=14), *Yardımsaver tavırlar sergilemek* (f=14), *Samimi tavırlar sergilemek* (f=8) görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

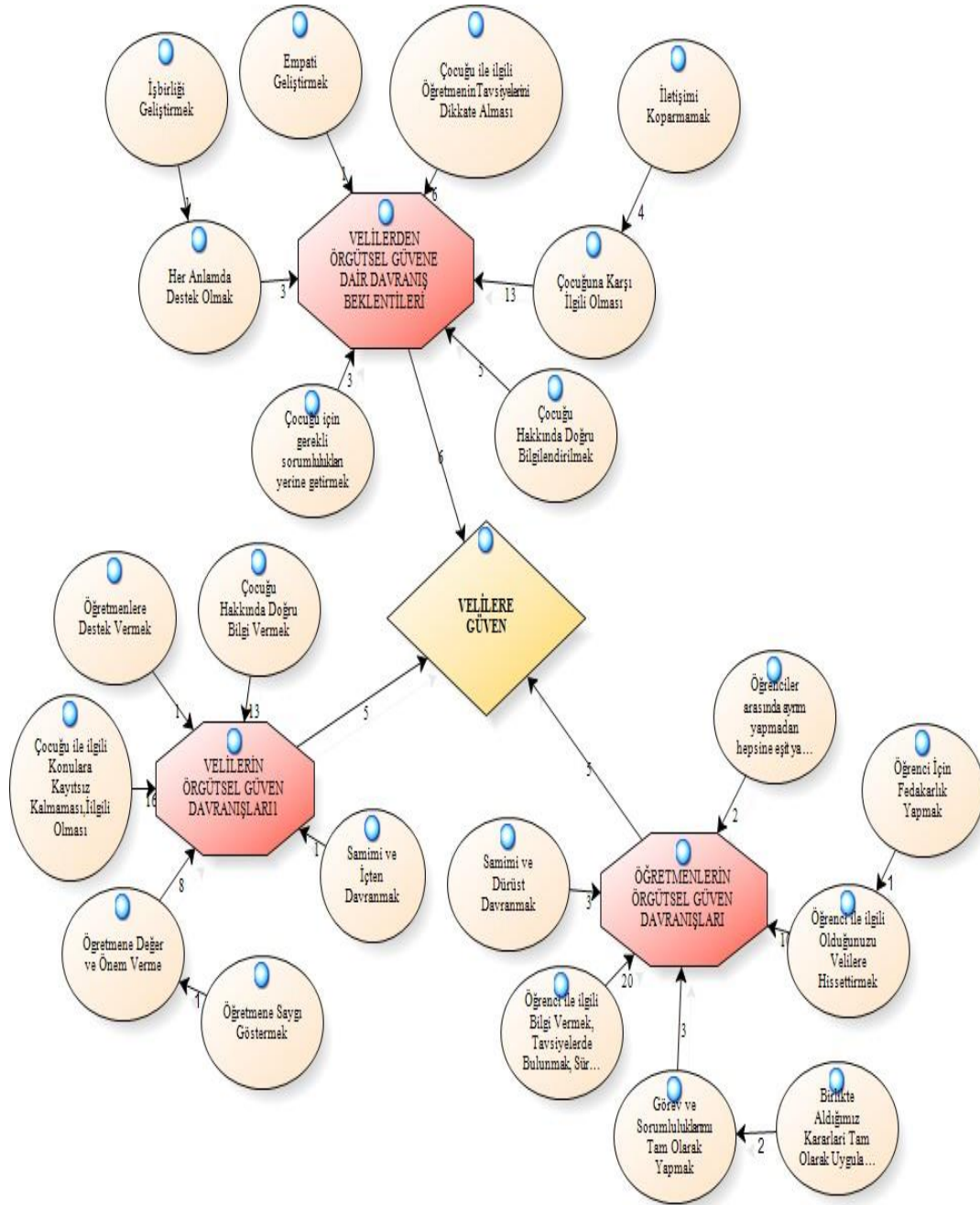
"Ben öncelikle güler yüzlü ifade ve samimiyet doğrultusunda meslektaşlarıma yaklaşıyorum. Paylaşımli görevlerde sorumluluğumu tam ve süresinde bitirmeye çalışıyorum. Meslektaşımın bir problemle karşılaşılmasında onlara destek olmaya çalışıyorum. Onlara çıkarlarım doğrultusunda bir yaklaşımım olmaz. Benimle paylaşılan bir konuyla ilgili başka bir meslektaşına herhangi bir açıklama yapmam. Her bir meslektaşımınla mümkün olduğunca iyi bir iletişim kurmaya çalışırım."(K5)

"Grupla yapılması gereken işlerde bana verilen görevi layıkıyla yapmaya çalışırım. Mesela her sene okul gazetesi çıkarırız. Görev paylaşımı yaparız. Ben bana verilen köşe ne ise ince eleyip sık dokuyup çalışmamı hazırlarım. Fikir danışan arkadaşlarımla elimden geldiğince tavsiyelerde bulunurum. Çizim yeteneğim ve el becerim iyi olduğu için genellikle gazetenin bu kısmı bana verilmiştir. Onları hayal kırıklığına uğratmamak için işimi ciddiyetle yaparım."(K7)

Veliye Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri

Veliye güvene ilişkin öğretmen görüşleri 3 kategori, 21 kod ve toplam (f:114) görüş altında yapılandırılmıştır.

Model 6. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Velilere Güven Boyutu Modeli



Model 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen "Veliler sizin güveninizi kazanmak için nasıl davranıyorlar?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan velilerin örgütsel güven davranışları kategorisinde *Çocuğu ile ilgili konulara kayıtsız kalmaması, ilgili olması* (f=16), *Çocuğu hakkında doğru bilgi veriyor* (f=13), *Öğretmene değer ve önem verme* (f=8) görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Öncelikle samimi ve içten davranıyorlar. Öğrencinin evdeki tutumunu rahatlıkla paylaşıyorlar. Konu ile ilgili önerilerimi dikkate alıp uygulamaya çalışıyorlar. Evde öğrencileriyle ilgileniyorlar bunu da öğrencilerin olumlu gelişiminden anlayabiliyorum."(K9)

"Öğrencilerin olumsuz davranışlarıyla ilgili veliyi okula çağırdığımızda veli durumla ilgili gerçekçi açıklamalar yapıyor. Bize geldiklerinde yaşadıkları sorunları yargulamadan çözüme odaklandığım zaman bana olan

güvenleri geliyor. İnsani ilişkiler anlamında yaptığım bu çalışmalar onların yanında olduğumu hissettiriyor." (K13)

Öğretmenlere yöneltilen "Velilerinizin sizin güveninizi kazanmak için nasıl davranmasını isterdiniz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan velilerden örgütsel güvene ilişkin davranış beklentileri kategorisinde *çocuğuna karşı ilgili olması* (f:13), *çocuğuyla ilgili öğretmen tavsiyelerini dikkate alması* (f:6), *çocuğu hakkında doğru bilgiler vermesi* (f:5) görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Çocuğu için gerekli sorumlulukları yerine getirmesini istiyorum. Çocuklarının gelişme sağlayabilmesi için neler yapabileceğine dair okul ile bir çözüm yolu aramasını isterim. Evde ailesi ve çocuğuyla güzel bir zaman geçirmesini isterim. Çocuğunun evdeki çalışmalarını gözlemlemesi ve dikkatini çeken durumları benimle ve öğretmenleriyle paylaşmasını isterim."(K2)

"Öğrencinin durumunu görüşme amacıyla bir araya geldiğimizden veliden öğrencilerin durumuyla gerçekçi olmalarını istiyorum. Öğrencinin ödevleri yapmak yerine onlara rehber olmalarını istiyorum. Öğrencisi ile birlikte zaman geçirmesini ve onlara şefkatle yaklaşmasını istiyorum."(K17)

Öğretmenlere yöneltilen "Siz velilerinizin güvenini kazanmak için nasıl davranıyorsunuz?" sorusuna ilişkin ortaya çıkan öğretmenlerin örgütsel güven davranışları kategorisinde *Öğrenci ile ilgili bilgi vermek, tavsiyelerde bulunmak, sürekli iletişim halinde olmak* (f=20), *Öğrenci ile ilgili olduğunuzu velilere hissettirmek* (f=10), *Görev ve sorumluluklarını tam olarak yapmak* (f=3), *Samimi ve dürüst davranmak* (f=3), görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu konuda katılımcıların bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

"Çocuklarında görülen olumlu ve olumsuz yönleri veli ile görüşüyorum. Çocukları için yapabileceğim uygulamaları sözde bırakmadan uygulamaya geçirebiliyorum. Öğrencileriyle güzel vakit geçirebilmelerini ve değerli olduklarını çocuklarına hissettirebilmelerini söylüyorum. Rehberlik servisinin desteğiyle çocuklarıyla nasıl bir iletişim kurması gerektiğine dair destek olmaya çalışıyorum."(K3)

"Öğrenciye faydalı olabilmek için veli desteğinin önemini vurguluyorum. Üzerime düşen çalışmaları tam ve zamanında yapıyorum. Öğrenci ile ilgili görüşmeleri zamanında yapıyorum. Öğrencisiyle ilgili görüşmeler yaptığımda çocuğu olumlu gelişmeler sağladığında çocuğunu önemseydiğimi görüyor."(K19)

Araştırmanın bu konudaki temel bulgusu tüm öğretmenlerin veliler ile güvene dayalı bir ilişki kurabilmesine dairdir. Tüm öğretmenler veliler ile güvene dayalı bir ilişkilerinin olduğunu beyan etmişlerdir. Görüşme yapılan tek bir öğretmen bile bu konuda sorun olduğunu belirtmemiştir.

Araştırma sürecinde, katılımcılardan elde edilen görüşlere ilişkin bütün verilerin araştırma problemi doğrultusunda yorumlanması gerekir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler güven kavramını açıklarken ve güvenilir kişinin özelliklerine ilişkin görüş bildirirken benzer ifadeleri kullanmışlardır. Yani güven kavramını ifade ederken kullandıkları ifadeleri, güvenilir bir insanın kimlik ve kişiliğine atfetmişlerdir. Güven kavramının açıklanmasına ilişkin olarak öğretmenler güven kavramını genel olarak bireysel bakış açısıyla değerlendirmiş, örgütsel güven olarak değerlendirmemiştir. Sadece bir öğretmen güven kavramını örgütsel bir kavram olarak betimlemiştir. Öğretmenlerin güven kavramına ve güvenilir kişiye ilişkin olarak, insanlara inanmak, başkalarına her durumda destek olabilmek, karşısındakinden kuşku ve korku duymamak, samimi davranmak, tutarlı olmak, yardımsever olmak, destekleyici olmak, dürüst ve adil olmak görüşleri ön plana çıkmaktadır. Öğretmenlerin güven ve güvenilir kişiye ilişkin farkındalıklarının yüksek olması öğretmenlerin gün içerisinde çok sayıda öğrenciyle, veliyle ve meslektaş ile etkileşim içinde olmasına bağlanabilir. Literatürde güven kavramına ilişkin yapılan açıklamalara bakıldığında benzer ifadelerle rastlanmaktadır. Güvene ilişkin Tschannen-Moran ve Hoy (2000) insanların birbirini destek olmasına, Paliszkiwicz (2011) insanlar arasındaki işbirliği ve etkileşime, Robinson (1996) birlikte hareket edebilmeye, Başaran ve Akbaş (2012) verimli iletişime, Hoy ve Tarter (2004) adaletli tutum ve davranışlara, Yılmaz (2006) etik değerlere vurgu yapmışlardır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Okul ortamındaki ilişkilerin neden güvene dayalı olması gerektiğine ilişkin görüşler incelendiğinde, öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen başlıklara bakıldığında en çok öne çıkan görüşün kaliteli eğitim olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okulda güvene dayalı bir ortam olmasının en önemli nedeni kaliteli eğitim ve ona duyulan ihtiyaçtır. Başka bir ifade ile öğretmenlere göre, okulların en temel amacı ve görevi olan kaliteli, nitelikli eğitim amacına ulaşılması için okul ortamlarının, okuldaki ilişkilerin güvene dayalı olması gerekmektedir. Benzer şekilde Mishra (1996; Akt: Yılmaz, 2006) okulda kaliteli bir eğitim ortamının sağlanmasında öğretmenlerin verimli çalışmalarında örgütsel güven düzeyinin önemi vurgulamıştır. Selimoğlu ve Yılmaz (2009) ise güven duygusu yüksek olan bireylerin kaliteli işler yapacağını ifade etmiştir.

Okul ortamında güvene ilişkin diğer (sonuçlar, huzurlu ve rahat bir ortamda çalışmak isteği, öğrencilerin akademik başarısına azami katkı sağlama arzusu ve sorumluluk bilincine sahip kimselerle çalışma isteği, güvene dayalı kaliteli ortam beklentisi içinde değerlendirilebilir. Başkaları ile etkili iletişim kurmak yönünde ortaya çıkan bulgu ise iletişim ve güven arasındaki ilişkiyi ispatlar niteliktedir. Bu konuda Asunakatlı (2002) örgütte iletişim kanallarının sağlıklı işleyişinin örgütsel güveni güçlendireceğini, Cemaloğlu (2007) ise güven düzeyi düşük örgütlerde iletişim sorunları yaşanabileceğini ifade etmiştir. Yine Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen okullarda örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarından birisinde iletişim ortamı olması araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Yöneticiye güvene ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirildiği tema da okul yönetiminin öğretmenlerin güvenini kazanma konusunda nasıl davranması gerektiğine ilişkin olarak ayrımcılık yapmamak, adil davranmak, öğretmenlere ve fikirlerine değer verdiğini hissettirmek, destekleyici olmak, sorunlara yapıcı ve çözüm odaklı yaklaşmak, bana ve branşıma önem ve değer verilmesi görüşleri öne çıkmaktadır. Yöneticinin adil davranması konusunda Polat ve Celep (2008), Baş (2010) örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler saptamışlardır. Yani örgütsel adalet düzeyi artarsa örgütsel güvende artmaktadır. Ülker (2008) ise çalışanların örgütsel adalet algılamalarının onların örgüte ve yöneticiye duyacakları güveni etkileyeceğini ifade ederek katılımcıların beklentilerini doğrulamıştır. Yöneticilerin çözüm odaklı olmaları konusunda İbrahimoglu (2003) güven kazanmaya yönelik olumlu davranışlar gösteren okul yöneticilerinin problem çözme ve eğitim personeline destek sağlama eğilimlerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir (Akt: Çankaya ve Aküzüm, 2010). Ancak İskender, Yaman ve Albayrak (2004)'ün ilköğretim okulu yöneticilerinin problem çözme konusunda kendilerini yetersiz olarak algıladıkları yönünde bir bulguya ulaşması okulda örgütsel güven ortamına ilişkin yönetici davranışlarının sorgulanmasına neden olacaktır.

Yöneticiye güven teması içerisinde okul yöneticilerinin güvenini kazanmak için öğretmenlerin nasıl davranması gerektiğine ilişkin olarak verilen görev ve sorumlulukları tam olarak yapmak, okul paydaşları ile dürüstlük içerisinde etkili bir iletişim kurmak, okul faaliyetlerine gönüllü olarak katılmak görüşleri öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin okul işlerine gönüllü olarak katılmaları örgütsel vatandaşlık çerçevesinde değerlendirilebilir. Dede (2017), Şentürk ve Baş (2011) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin "yüksek" olduğunu sonucuna varmışlardır. Yılmaz (2009) yapılan çalışmalarda örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasında önemli bir ilişki olduğunu ve bu ilişkiye göre örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olmasının beklendiğini, Koşar ve Yalçinkaya (2013)'ün ise öğretmenlerin diğer okul paydaşlarına güven duyabilecekleri bir okul ortamı arzu ettiklerini, bu beklentilerle birlikte öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusunda eğilim gösterebileceklerini ifade etmeleri katılımcıların güven kazanma konusundaki görüşlerini destekler niteliktedir.

Meslektaşına güvene ilişkin sonuçlara bakıldığında meslektaşların güven kazanmak, meslektaşların güven vermek ve meslektaşların güvenini kazanmak şeklinde ortaya çıkan üç kategoride benzer görüşlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konuda, çalışmalarına destek olmak, verilen görev ve sorumlulukları tam olarak yapmak, samimiyet ve doğruluk temelli iletişim kurmak, ortak çalışmalarda sorumluluklarını özenle yerine getirmek, yardımsever tavırlar sergilemek görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu görüşlerin ortak noktasının görevini tam yapmak ve başkalarıyla işbirliği içinde çalışmak olduğu söylenebilir. Diğer bir anlatımla katılımcılar kendileri örgütsel güvene dayalı bir okul ortamı oluşturma konusunda gereken güven verici davranışları göstereceklerini ifade ederken, aynı davranışları meslektaşlarından da beklemektedir. Bu

bağlamda eğitim örgütlerinde karşılıklı güven ilişkisinin başarıyı getirdiği söylenebilir. Ergün (2017) meslektaşına güven kavramını okul çalışanlarının iş arkadaşlarının tutarlı ve güvenilir olduğuna dair algıları, şeklinde tanımlamaktadır. Bu bağlamda literatürde yapılan çalışmalar kendi içinde farklılıklar göstermektedir. Tuti ve Ada (2019) öğretmenlerin meslektaşına güven düzeyinin orta düzeyde ve okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu; Turhan ve Erol (2017) öğretmenlerin meslektaşına güven düzeyinin orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin okul müdürlerine güven ortalamalarının, meslektaşlarına güven ortalamalarına nazaran yüksek olduğu; Uygur ve Arabacı (2019) öğretmenlerin meslektaşına güven düzeyinin çok yüksek olduğu; Koç (2019) öğretmenlerin meslektaşına güven düzeyi yüksek iken yöneticilerin meslektaşına güven düzeyinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nicel bulgular bu yönde olmasına rağmen bu konuda derinlemesine bilgi vermemektedir. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında meslektaşına güven konusunda ortaya çıkan görüşler okullar için önem arz etmektedir.

Veliye güvene ilişkin bulgulara bakıldığında velilerin güven kazanmak, velilerin güven vermek ve velilerin güvenini kazanmak şeklinde ortaya çıkan üç kategoride benzer görüşlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konuda, çocuğu ile ilgili konulara kayıtsız kalmaması, ilgili olması, çocuğuyla ilgili öğretmen tavsiyelerini dikkate alması, Öğretmene değer ve önem verme, çocuğu hakkında doğru bilgiler vermesi, sürekli iletişim halinde olmak, görev ve sorumluluklarını tam olarak yapmak görüşleri ön plana çıkmaktadır. Bu görüşlerin ortak noktasının veli ve öğretmen arasında samimi, şeffaf ve hesapverebilirliği olan bir ilişki olması gerektiği söylenebilir. Hatipoğlu ve Kavas (2016) öğrenci başarısında hiç şüphe yok ki, velilerin çocukları ile ilgilenmelerin, çocukların etkinliklerine katılmalarının etkili olduğunu ifade ederek katılımcıların beklentilerine paralel söylemlerde bulunmuştur. Veli ile öğretmen arasında karşılıklı güvenin sağlanması konusunda Ateş ve Yıldız (2019) araştırmasında veli ile ortak çalışmanın, aynı dili konuşmanın olumlu etki sağladığını bu bağlamda ortaya çıkan karşılıklı güven ilişkisinin başarıyı olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Veli ve öğretmen arasındaki işbirliğine değinen Çayak ve Ergi (2015) işbirliği arttırıcı sürece öğrenciye olumlu davranışların kazandırılacağını ve istenmeyen davranışların azaltılacağını vurgulamıştır. Gutman ve McLoyd (2000; Akt: Koç, 2018) ise veli ve öğretmen arasındaki iyi ilişkilerin velilerin okul ile olan ilişki düzeyini ve aktivitelere katılma olasılıklarını arttırdığını ifade etmiştir. Gerek bu araştırma sonuçları gerekse literatürde ortaya çıkan bulgular veli öğretmen arasındaki güven ilişkisinin en önemli bireylere yani öğrencilere katkı sağladığını göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, okul yöneticilerinden en çok beklenen davranışların adil davranmak, okul paydaşlarına değer vermek, etkili iletişim ve iyi ilişkiler geliştirmek olarak sıralandığı görülecektir. Bu noktada okul müdür ve yardımcılarının, okuldaki tüm çalışanlara eşit şartlar sağlaması ve eşit davranması, kuralları herkese eşit düzeyde uygulaması ve keyfilikten kaçınması gerekmektedir.

Araştırmanın yöneticiye güven boyutundaki sonuçlarından bir tanesi de öğretmenlerin ve fikirlerinin yöneticiler tarafından değerli görülmesinin güven düzeyini artırıcı bir unsur olduğudur. Bu noktada yöneticiler; karar alırken farklı branşlardaki uzmanlık bilgilerinden yararlanmalı, kararların alınmasında öğretmenlerin ve diğer personelin görüş ve önerilerini almalı ve kararlardan onları haberdar etmelidir.

Tüm paydaşların bir biriyle daha sıkı ilişkiler içinde olması ve devamlı iletişimde olması okul başarısını, öğrenci başarısını ve okula karşı güven düzeyini artıracaktır. Bu noktada tüm paydaşların katılımının sağlandığı organizasyonlar (piknikler vb.), etkinlikler (konferanslar), projeler, törenler, ritüeller bu ilişkiyi ve iletişimi kuvvetlendirebilir.

Yöneticiliğin profesyonel bir alan olduğu düşünüldüğünde okul yöneticilerin örgütsel güven oluşturma konusunda alanın uzmanlarından eğitim almaları ve bunun merkezi yönetim aracılığı ile organize edilmesi önerilebilir. Daha sonra verilen bu eğitimlerin başarısını ölçmek ve değerlendirme-düzeltilme yapmak adına araştırmalar yapıp, sonuçları paylaşılabilir.

Özellikle merkezi yönetimde okullarla ve paydaşları ile ilgili mevzuat geliştiricilere mevzuatla ilgili değişiklikler önerirken, öğretmenlerin örgütsel güven algısı ve onu etkileyen faktörler bir yol gösterici olabilir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel güven algısı ve onu etkileyen faktörlerle ilgili araştırmalar artırılıp, çeşitlendirilerek bir veri havuzu oluşturulabilir ve mevzuat geliştiricilerin bilgisine sunulabilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma 2019 yılında tamamlandığı için etik kurul kararı alınmamıştır. Bu yönde yöntem bölümü içerisinde beyanda bulunulacaktır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Arslan, Ö. E. (2018). *Örgütsel adalet, örgütsel anomi ve örgütsel güven arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Ayık, A., Savaş, M., & Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Ateş, A., & Yıldız, K. (2015). Veli toplantılarının öğrencilerin akademik başarılarına etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 5(3), 319-340.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım Yayım.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (2), 17-36.
- Başak, S., & Öztas, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi*, 12(1), 27-56.
- Başaran, S., & Akbaş, O. (2012). Genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik algısı oluşturan faktörlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.
- Büyüköztürk, S., Kiliç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilgi*, 42, 111-126.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Currall, S. C., & Epstein, M. J. (2003). The fragility of organizational trust: Lessons from the rise and fall of Enron. *Organizational Dynamics*, 32(2), 193-206.
- Çankaya, İ. H., & Aküzüm, C. (2010). İlköğretim okullarında öğretmenlerin iletişim kurma düzeyleri ile yöneticilerinin destekleyici liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 14, 49-57.
- Çayak, S., & Ergi, D. Y. (2015). Öğretmen-veli işbirliği ile ilkokul öğrencilerinin sınıf içindeki istenmeyen davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (11), 59-77.
- Dede, E. (2017). İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. (Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2001), "The role of trust in organizational settings", *Organizational Science*, 12(4), 450-67.
- Doğan, S., & Karataş, A. (2012). Örgütlerde sosyal sorumluluk bilinci ve güven ortamının oluşturulmasında etiğin önemi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 93-109.
- Durdağ, M., & Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. (Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust trust across multiple organizational levels. *Journal of Management*, 38, 1167-1230. doi: 10.1177/0149206312439327.
- Gerşil, G. S., & Aracı, M. (2011). Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 39-74.
- Gezen, T. ve Boz, H. (2013). *Otel işletmelerinde örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 14. Ulusal Turizm Kongresi 2013, 891-907.

- Gümüş, E., & Ada, Ş. (2017). Okul müdürlerinin katıldıkları mesleki gelişim faaliyetleri hakkındaki görüşleri: Türkiye ve ABD örnekleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 176-208.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1012-1034.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 4, 205-259.
- İskender, M., Yaman, E., & Albayrak, G. (2004). İlköğretim okullarında etkin yöneticiler için bir gösterge: problem çözme becerisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 73-84.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust and organizational trust. *Leadership and Organization Development Journal*, 26, 6-22.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Korkmaz, O. (2017). Otantik liderlik ve örgütsel güven. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454.
- Koç, A. A. K. (2019). İmam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, (8), 27-55.
- Koç, M. H. (2018). Veli görüşlerine göre veli öğretmen ilişkisi ölçeğinin geliştirilmesi ve veli öğretmen ilişkisinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(218), 55-76.
- Koşar, D., & Yalçinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 603-627.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Usta, H. G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 301-321.
- Louis, K. S. (2006). Changing the culture of schools: Professional community, organizational learning, and trust. *Journal of school leadership*, 16(5), 477-489.
- Mills, G. E. (2003). *Action research a guide for the teacher researcher* (2 nd. edition). Boston: Pearson Education.
- Özan, M. B., & Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences (http://jss.gantep.edu.tr)*, 12(3), 469-486.
- Paliszkiwicz, Joanna. (2011). Inter-organizational trust: Conceptualization and measurement. *International Journal of Performance Measurement*, 1, 15-28.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. (1. baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Pouramiri, T., & Mehdinezhad, V. (2017). Servant leadership as a predictor of high school principals' organizational trust. *The New Educational Review*, 47(1), 116- 124.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative science quarterly*, 41(4), 574-599.
- Selimoğlu, Ö. G. E., & Yılmaz, Ö. G. H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi* 5(1), 1-12
- Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*, 19(6), 469-485.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Turhan, M., & Erol, Y. C. (2017). *The relationship between organizational trust and burnout levels of teachers working in high school education*. III. In Cyprus International Congress of Educational Research (pp. 07-10).
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational administration* 36(4), 334-352.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of educational research*, 70(4), 547-593.
- Tuti, G., & Ada, Ş. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 494-521.
- Uygur, K. & Arabacı, İ. B. (2019). Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 744-770.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yönetici ve örgüte duyulan güven üzerindeki etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 188-208.
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2011). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Social indicators research*, 100(1), 85-100.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 739-756.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin.

Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471-490.

İletişim/Correspondence

Doç. Dr. Soner DOĞAN

snr312@gmail.com

Öğretmen, Burak KARAKUŞ

brk_58@hotmail.com