



# Örgütsel Güven Kuramına İlişkin Türkiye’deki 2003-2022 Dönemlerinde Yayımlanmış Makalelerin İncelenmesi: İçerik Analizi

Derleme Makale/Review Article

Betül ÇELİK\*

## ÖZET

Çalışmanın amacı Dergipark’ta ulusal alanda erişime açık 2003-2022 yılları arasında yayımlanan örgütsel güven kavramı değişkenini içeren seçili 50 makaleyi incelemek ve analiz etmektir. Çalışmada hem betimsel hem de kategorik içerik analizi yapılarak bulgular edinilmiştir. Çalışma örgütsel güven kavramı sınırlılığında oluşturulmaktadır. Çalışmada veriler (i) yayın yılları, (ii) makale başlıkları, (iii) makale konuları, (iv) çalışma grupları, (v) makalelerin amaçları ve alt amaçları, (vi) araştırma yöntemleri, (vii) veri toplama araçları, (viii) örneklem belirleme yöntemleri, (ix) analiz yöntemleri ve (x) sonuç ve önerileri şeklinde kategorize edilerek toplanmaktadır. Bu veri toplama yöntemiyle 50 makale içerik analizinin yapılması, çalışmanın önemini oluşturmaktadır. İncelenen makaleler neticesinde örgütsel güven araştırmalarının daha çok hizmet sektöründe görev alan personeller üzerinde yapıldığı ve diğer örgüt değişkenleriyle birlikte kullanmayı daha çok tercih ettikleri tespit edilmiştir. Araştırmalarda birden fazla veri toplama yöntemi uygulandığı ayrıca daha çok nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı elde edilen diğer bulgulardandır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Güven, Örgütsel Güven, İçerik Analizi.

**Jel Kodları:**D23, M10.

## Examination Of Articles Published in Turkey in the Period 2003-2022 on Organizational Trust Theory: Content Analysis

### ABSTRACT

The aim of the study is to examine and analyze 50 selected articles containing the organizational trust concept variable published in the journal Dergipark between 2003 and 2022, which are open to access in the national field. The findings were obtained by conducting both descriptive and categorical content analysis in the study. The study is based on the limitation of concept organizational trust. In the study, the data are collected by categorizing them into (i) publication years, (ii) article titles, (iii) article topics, (iv) study groups, (v) objectives and sub-objectives of the article, (vi) research methods, (vii) data collection tools, (viii) sample determination methods, (ix) analysis methods and (x) results and recommendations. The fact that the content analysis of 50

\* Stajyer SMM. Uzman Betül Çelik, Bağımsız Araştırmacı, c.celikbetul@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4943-9906

articles is carried out with this data collection method constitutes the importance of the study. As a result of the examined articles, it has been determined that organizational trust research is mostly conducted on employees working in the service sector and they prefer to use them together with other organizational variables more. It is another of the findings that more than one data collection method is applied in research and more quantitative research methods are used.

**Keywords;** Organization, Trust, Organizational Trust, Content Analysis.

**Jel Codes:**D23, M10.

## GİRİŞ

Örgüt, yapı taşı insanla oluşmakta ve insanın sosyal çevresiyle şekillenmektedir. Bu sosyal yapıda ilişkiler farklı yönetim tarzlarıyla yönetilen ve yöneten kısımlardan oluşmaktadır. Kurumlar ise ilk olarak gelenekselci yönetim tarzıyla koordine ettikleri örgütleri değişen koşullara adapte olabilmek için modern yönetim tarzıyla yönetmeye başlamıştır. Personellerin bir araya gelmelerinde maddi/fiziki ihtiyaçlar ve istekler sebep olmaktadır modern yönetim tarzıyla personelleri bir arada tutanın kurum tarafından sağlanan maddi olmayan imkânlar olduğu gözlemlenmiştir. Güven, saygı, aidiyet, adalet gibi manevi koşulların (ya da ihtiyaçların) personeli tatmin edici seviyede olması örgütün bütünlüğünü koruyacaktır. Örgütsel güvenin sağlandığı kurumlarda bir diğer amaç personelin sorumluluk, risk, inisiyatif alabilmede istekli olmasını sağlamaktır. Örgütü benimsemekte ve örgütsel yapının korunmasında etkin rol oynamaktır.

Çalışmada örgütsel güven kavramını esas alarak yapılmış çalışmaların analizi yapılmakta, Yılmaz, Altun, Uygun ve Hoşgörür (2016)'ün "Eğitim Denetimine İlişkin Türkiye'de Yayımlanmış Makalelerin Değerlendirilmesi" adlı makalesinde kullandığı içerik analizi soruları ele alınarak seçili makalelere sorulmakta, örgütsel güven kavramının diğer değişkenlerle olan ilişkisi analiz edilmektedir. 2003-2022 yılları arasında Dergipark'ta yayımlanmış 50 makale üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırma sorularının seçili 50 makale üzerinde cevaplanabilir nitelikte olması ve bu makaleler üzerinde betimsel ve kategorik içerik analizi yönteminin kullanılarak incelemelerin yapılması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma sorularının, örneklem makaleleri tarafından cevaplanabilmesi ve yorumlanabilmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Örgütsel güven kavramının analiz edilmesi için örneklemin daha çok hangi mesleklerden tercih edildiği, makalelerde amaçların ve alt basamaklarının genel olarak birbirini destekler nitelikte olup olmadığı, makalelerde hangi araştırma yöntemlerinin daha çok kullanıldığı, araştırma kategorilerinin şekil şartlarını yerine getirip getirmediği gibi bulgular elde edilmekte ve gelecek çalışmalara yönelik zemin oluşturmak hedeflenmektedir.

## 1.ÖRGÜT KAVRAMI

Örgüt kelimesi etimolojik olarak, sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi, farklı bilim alanlarıyla etkileşimde bulunup bu bilim alanlarıyla farklı perspektif kazanmış, farklı değişkenlerle anlamlandırılmış ve tek bir anlama bağlı kalmamış bir kavramdır (Şişman, 1994). Örgüt sosyal bir yapıdır. İnsani ilişkilerin ortak amaç ve hedefler doğrultusunda kesişmesi ve oluşması toplumun kültür yapısıyla kimliğinin şekillenmesi, karşılıklı alışverişin olması örgütün bütünü oluşturabilmektedir. 1980’li yıllardan itibaren önem verilen örgüt kavramı genellikle iki alanda ele alınmaktadır. İlk olarak önceden planlanmış ilişkiler topluluğu olarak tanımlanmaktayken, bir yapının oluşturulması ve bu yapı faaliyetlerinin organizasyon süreci olarak da tanımlanabilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2010).

Örgütün de diğer biyolojik canlılar gibi doğduğu, büyüdüğü, olgunlaştığı, yaşlandığı(gerilediği) ve öldüğü görülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). Bu aşamaların süreçleri her örgüte göre kısılabılır ya da daha da zamana yayılabilir. Ayrıca kurum bünyesinde personel sirkülasyonu önemlidir. Personellerin morali ve üretkenliği örgütün dinamiğini oluşturduğu için kuruluşun gelecekteki işlevi için de önem taşımaktadır. Personelin çalıştığı sektör ile birlikte yaşı, eğitimi, deneyim düzeyi gibi demografik özellikleri de örgüte güvenini etkilemekte ve örgütsel ilişkisinde rol oynamaktadır.

## 2.GÜVEN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMLARI

Güven, etkileşimdeki bir tarafın, partnerinin ihtiyaçlarına gerçek bir duyarlılık göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Hosmer, 1995). Bir başka tanıma göre ise; ‘güven, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur’ (Güney, 2019a). Örgütsel güven, bir personeldeki güven ve destek duygusunu, işverenin açık sözlü ve taahhütleriyle yerine getireceğine inancıdır (Gilbert ve Tang, 1998). Meyer ve arkadaşları örgütsel güveni; bir tarafın, güvenen için önemli olan belirli bir eylemi gerçekleştireceğine dair beklentisine dayalı, diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma isteği olarak tanımlamaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Lewis ve Wigert’in tanımına göre ise; eylemde yer alan tüm kişilerin yetkin ve görev bilinciyle hareket edeceğine dair riskli bir eylem tarzını üstlenmeye istekli olma halidir (Lewis ve Weigert, 1985). Örgütsel güven personellerin örgüte güçlü bir bağlılık duygusuyla bağlanmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Tutar, 2016). Örgütün dış yapısında; kültür, sektör koşulları, devlet, rekabet ve müşteriler ele alınmaktayken örgütün iç yapısında, personelin niteliği, kurumsal yapı ve amaç, teknolojik yapısı, kurumsal finans kaynakları-imbânları ele alınmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). Organizasyon süreci ilerledikçe hem kurum içi hem kurum dışı değişimlere kolaylıkla adapte olunabilecek, örgüt kendini geliştirebilecektir.

Dolayısıyla personellerin bağılı buldukları örgüte güveninde örgütü benimsenmesinde çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Bu sebeple örgütsel güvenin olmadığı işyerlerinde personellerin değerleri, saygınlığı, mesleki becerisi, performansı ve yeteneği de güvende olmayacaktır.

Sonuç olarak sağlıklı bir örgütün yapı taşı insan olduğu için güven zemininde kurulup oluşturulmalıdır.

### **2.1.Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler**

Personellerin örgütsel güveni yaşadığı toplumun sosyo-dinamik yapısından, kültüründen şekillendiği gibi aynı zamanda personelin bireysel yeteneği, yardımseverliği ve örgütsel bütünlük algısı çerçevesinde de oluşmaktadır. Bu sebeple her örgütün güven değişkenleri ve bu değişkenlerin dereceleri farklı olabilmektedir.

Kontrol mekanizması örgütsel güven düzeyini etkileyen bir faktördür (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007). Personelin örgüt içi görevinde kendi kontrol mekanizmasını oluşturması ve yazılı/yazılı olmayan sözleşmede belirtilen performans düzeyinde çalışması da örgüte duyduğu güven düzeyiyle alakalıdır. Araştırmacılar kontrol mekanizması azaldıkça örgüt üyelerinin performanslarının ve örgütsel etkileşimlerinin arttığını teyit etmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Ayrıca personelin kontrol mekanizmasındaki proselere hakim olması ve kontrol sürecinde dış müdahalenin olmaması sorumluluk bilincini arttırmakta hem kendine hem de örgüte duyduğu güveni arttırmaktadır.

Kurumlar güveni, örgüt yapılarında zemin olarak kullanıldığında personeller, ilişkilerinde, yeterlilik, dürüstlük, doğruluk, açıklık, tutarlılık, sadakat, iletişim, risk alabilme ve sorumluluğunu alabilmede istekli olmaktadır (Arlı, 2011). Tüm bu faktörler örgütsel güvenin ölçeklerini oluştururken dış çevrede meydana gelen gelişmeler de ölçeklere etki edebilmektedir.

### **2.2.Örgütsel Güvenin Önemi ve Amacı**

Örgütsel güven kavramı literatürde giderek farklı çalışmalarla ve birçok değişkenle ele alınmaktadır. Örgütsel güven, bireysel davranış ve ilişkiler çerçevesinde ele alındığında bireysel güven; örgütsel davranış ve ilişkiler çerçevesinde ele alındığında ise örgütsel güven olarak kavramsallaştırılabilir (Arlı, 2011).

Örgütsel güvenin standart ya da yüksek olduğu kurumlarda, örgütsel bağlılık, örgütsel performans, personelin moral ve motivasyonu yükselmekte, devamsızlığın düşmekte ve sonuç itibariyle ürün/hizmet kalitesinin arttığı görülmektedir (Gilbert ve Tang, 1998). Otoritenin sert ya da koşullu olmaması personellerin görevlerini ve örgütsel hiyerarşiyi benimseyerek gönüllü performans göstermesini sağlar.

Personelin, örgüte uyum göstermesini, iletişiminin gelişmesini, karşılıklı beklentilerin karşılanmasını, liderin personelleri üzerinde daha etkili bir otoriterlik kurmasını, personelin görev ve sorumluluklarını kabul etme isteğini-davranışını, performansın daha iyi bir seviyeye taşınmasını sağlamak örgütsel güvenin amaçları arasındadır (Kramer ve Lewicki, 2010). Dolayısıyla personeli ödüllendirmesi, personele verilen sözlerin yerine getirilmesi, personele adil ve eşit davranılması, karar alımlarında personele katılım hakkının verilerek yetkilendirilmesi de örgüt üyelerinin güven düzeyini arttıracaktır. (Koşar, 2020). Sonuç olarak örgütsel güven düzeyinin yüksek olması, örgüt yapısına olumlu katkı sağladığı için bu seviyenin korunması kurumlar için büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel güven kavramı personelin, örgüt üzerindeki etkisini genişletebilir. Ayrıca olağanüstü durumlarda personelin inisiyatif ve risk almaya gönüllü olmasını; meydana gelebilecek sorunları gidererek çözümler üretebilmesine olanak sunmasıyla, örgüte yönelik muhtemel olumsuz duygularının azalmasını da sağlamaktadır (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007). Kurum, dış çevreye karşı da temsil edildiği örgüt üyelerinin değişimiyle birlikte örgütün bir bütün olarak gösterdiği performans seviyesini korumak için gerek organizasyona gerekse kurallara güven duyulmasını sağlayarak standartlar oluşturmalıdır. Buna yönelik denetim mekanizması geliştirilmelidir.

Ayrıca örgütsel güvende açık bir iletişimin, personel-lider arasındaki ilişkinin ve örgütün bütününe güçlendirdiği söylenebilir (Güney, 2019b). Lider, inisiyatifi kapsamında personelinin güvenini zedelememeli, personellerin performansını yönetebilmeli, doğru ve hızlı karar alabilmeli, örgüt üyelerini yakından tanıyabilmeli, kriz durumlarında personelleri koordine edebilmeli ve görev süresini hem verimli hem de aktif kullanabilmelidir (Tunçer, 2011). Dolayısıyla örgütsel güvenin üzerinde liderin performansının ve örgütsel iletişimin, örgütsel değişkenleri saydam şekilde personellere adapte edilebilmesinde etkin rol oynadığı görülmektedir.

### **3.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ**

Bu araştırmanın amacı 2003-2022 yılları arasında Türkiye’de örgütsel güven konusu ve bu konuya bağlı değişkenler hakkında yayımlanmış makalelerin değerlendirilerek analiz edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen alt problemlere yanıt aranmaktadır (Yılmaz vd, 2016: 50):

1-Makalelerin yıllarına göre dağılımı nasıldır?

2-Makalelerin konularına göre dağılımı nasıldır?

3-Makalelerin araştırma başlığının niteliğine göre dağılımı nasıldır?

4-Makalelerin araştırmanın amaç ifadesinin niteliğine göre dağılımı nasıldır?

5-Makalelerin yöntemin niteliğine göre dağılımı nasıldır?

6-Makalelerin çalışma grubunun özelliklerine göre dağılımı nasıldır?

7-Makalelerin kullanılan veri toplama aracına göre dağılımı nasıldır?

8-Makalelerin sonuç ve öneriler bölümünün niteliğine göre dağılımı nasıldır?

9-Makaleleri üreten araştırmacıların unvanlarına göre dağılımı nasıldır?

10-Makaleleri üreten araştırmacıların kurumlarına göre dağılımı nasıldır?

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak literatür analizi ve içerik analizinin alt basamağı olan betimsel ve kategorik içerik analizi yöntemi kullanılmaktadır. İçerik analizi haberleşmenin içeriği hakkında tümünden gelim yapabilmek; aynı içeriğin temelini oluşturan çok geniş kapsamlı sonuçları incelemek için geliştirilmiş çok amaçlı bir araştırma yöntemidir” (Tokgöz, 1983) şeklinde tanımlanmaktadır.

Betimsel içerik analizi ise belirli bir konuda kitap, makale vb. yayın kollarında yayımlanan çalışmaların eğilimlerini ölçerken kategorik içerik analizinde ise çalışma sorunlarını belirlenen kategorilere göre değerlendirmek ve araştırmaların sonuçlarını tanımlayabilmek amacıyla yapılan istatistiksel sistematik analizdir (Çalık vd, 2008). Yapılan betimsel ve kategorik içerik analizleri neticesinde örgütsel güven değişkeninin çalışmalarda nasıl ele alındığı üzerinde durulmaktadır.

### **3.1. Araştırma Kaynağı, Verilerin Toplanması ve Analizi**

Bu çalışmanın veri kaynağı Dergipark veri tabanında yayımlanan 2003-2022 yılları arasındaki Türkiye’de yapılmış 50 örgütsel güven konusunu içeren makaleden oluşturmaktadır. Çalışmanın konusu olan makalelerde örgütsel güven kavramı seçilmekte; makalelerin seçilme kriterlerini ise; örneklem büyüklükleri, makalelerin anahtar kelimeleri, makale başlıkları ve herkese erişime açık olması oluşturmaktadır. Çalışmadaki içerik analizi sorularına uygun kategoriler ayrılarak tablolar düzenlenmektedir. Çalışmalar güvenilirlik-geçerlilik ölçütlerine, yayın yıllarına, çalışmaların yapıldığı personellerin meslek gruplarına, çalışmaların başlıklarına, örneklem büyüklüklerine, veri toplama yöntemlerine, bağımsız değişkenlerine ve alt bağımsız değişkenlerine, araştırma yöntemlerine dikkat edilerek kategorileştirilmiştir. Analiz sonunda elde edilen bulgular literatürde yapılmış çeşitli çalışmalarla desteklenip yorumlanmaktadır.

### **3.2.Araştırmanın Bulguları ve Tartışma**

Araştırmalar yayın yıllarına göre Tablo 1’de gösterilmektedir. Çalışmalardan elde edilen bulgular şu şekilde tartışılmaktadır;

**Tablo 1.** Çalışmaların Yayın Yılı Değişkeni ve Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-Yayın Yılları	2003-2007	2	4%
	2008-2012	7	14%
	2013-2017	12	24%
	2018-2022	32	64%

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmada incelenen makalelerin dörder yıl olarak ele alınmaktadır. 2018-2022 yılları arasında yazılan makale %64’e denk gelmektedir. Sırasıyla 2013-2017, 2008-2012, 2007-2003 tarih aralığı gelmektedir. Bu durumda son 4 yılda örgütsel güven kavramını içeren araştırmaların daha sık yapıldığı sonucunu çıkarabiliriz. 2000’li yıllarla ulusal literatürde modern yönetim biçimlerine ilişkin çalışmalar daha çok yer almasıyla örgütsel güven kavramı da popüler olmaya başlamıştır. 2000’li yılların başında Demircan ve Ceylan’ın (2003) ve Tüzün’ün (2007) çalışmaları alıntılanma sayıları esas alındığında bu konuya dikkat çektiği görülmektedir. Örgütsel güven kavramı hakkında yapılan araştırmalara üniversite sayısının ve buna bağlı dergi sayısının artmasıyla ayrıca e-yayın ortamlarının da çeşitlenmesiyle daha rahat yayın olanağı verilebilmektedir (Seymen vd, 2009). Örgütsel güvenin 2022 yılına kadar farklı araştırma yöntemleriyle ve veri toplama araçlarıyla ele alındığı çalışmalardaki değişkenliği, etkinliği ve önemi analiz edilerek literatüre katkı yapıldığı yorumunda bulunabiliriz.

Araştırmalar çalışmanın yapıldığı kişilerin meslek gruplarına göre Tablo 2’de şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 2.** Çalışmaların Yapıldığı Kişilerin Meslek Grupları Değişkeni ve Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
2- Çalışmanın Yapıldığı Kişilerin Meslek Grupları	Öğretmen	9	18
	Otel Personeli	4	8
	Sağlık Personeli	9	18
	Banka Personeli	4	8
	Kamu Personeli	3	6
	Üniversite Personelleri	3	6
	Özel Sektör Karma Personeller	6	12
	Belediye Personelleri	1	2
	Otomotiv Personelleri	1	2
	Havalimanı Personelleri	1	2
	Yiyecek-İçecek Personelleri	1	2
	Tekstil Firması Personelleri	1	2
	Üretim Sektörü Personelleri	1	2
	Yok	6	12

Tablo 2’yi incelediğimizde araştırmalarındaki çalışma gruplarının meslek grupları ele alınmaktadır. Buna göre araştırmalardaki çalışma gruplarının en çok öğretmen ve sağlık personelleri olduğu %18 değer ile görülmektedir. Sonrasında da özel sektörde çeşitli alanlarda faaliyet gösteren personeller ve tek bir çalışma grubu seçmemiş makaleler gelmektedir. Otel ve banka personelleri %8 oranında sırayı izlerken, kamuda ve üniversitede görev alan personeller %6, belediye, otomotiv, havalimanı, yiyecek- içecek, tekstil ve üretim sektöründeki personeller %2 oranına denk gelmektedir. Örgütsel güven kavramı çalışma gruplarında kalabalık gruplara hizmet eden öğretmenler ve sağlık personelleri üzerinde daha fazla durulduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel güven kavramının hizmet sektöründe daha çok ölçeklendirilmesinin nedeni personelin hem bireysel hem de örgütsel performansının ölçülmesi, insani ilişkilerin değerlendirilmesi (Seçilmiş ve Kılıç, 2017) ve performansa yansımaları ve kurumun dış çevreye karşı temsilinin ölçeklendirilerek yorumlanmasıdır. Ticari mal satan firmaların örgüt yapısı maksimum verim minimum maliyet anlayışında olması sebebiyle örgüt yapısı da kurum içindeki değişkenlerden daha çok etkilenmektedir. Bu nedenle ticari mal üreten/satan kurumlarda çözümlenmelerin daha az tercih edildiği yorumunda bulunabiliriz.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü sorularının analizi Tablo 3’te şu şekilde gösterilmektedir;



**Tablo 3.** Çalışmaların Amacı ve Amaç İfadesi Değişkenlerinin Kategorileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
3-A)Makalenin Amacı Belirtilmektedir.			
	Evet	50	100%
	Hayır	0	0%
3-B)Amaç İfadesi Değişkenleri Yansıtmaktadır.			
	Evet	48	96%
	Hayır	2	4%

**Tablo 4.** Çalışmaların Alt Amacı ve Alt Amaç İlişkilerinin Kategorileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
4-A)Makalenin Alt Amacı Belirtilmektedir.			
	Evet	39	78%
	Hayır	11	22%
4-B)Makaledeki Alt Amaçlar, Amaçla İlişkilidir.			
	Evet	39	78%
	Hayır	11	22%
4-C)Makalendeki Her Bir Alt Amaç, Konunun Bir Boyutunu Ele Almaktadır			
	Evet	38	76%
	Hayır	12	24%

Tablo 3'e göre makalenin amacı kısaca makalenin başlığında ifade edildiği sorusu incelenen 50 (%100) çalışmanın tamamında mevcutken, başlıkta değişkenleri ve kategorileri belirten 48 (%96) çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların kategorize edilebilmesi için ve araştırmaların şeffaf olabilmesi için araştırma başlığında değişkenlerin belirtilmesi yine incelenen Tablo 3'te 50 çalışmanın 49 (%98)'unda sonuç bölümü bulunmaktayken 1 (%2) çalışmada ise bulunmamaktadır. Bu 49 (%98) adet çalışmada ise sonuçlar, amaçlarla örtüşmektedir. Sonuç bölümünde ise çalışmaların amaçlarına ulaşmış olup olmadığı tespit edilmekte ve bu sonuç üzerinde araştırmacılar genel kaniya varmaktadırlar.

Tablo 4'ü incelediğimizde A seçeneği olan makalenin alt amacının belirtildiği 39 (%78) çalışmanın olduğu 11 (%22) çalışmada ise alt amacın belirtilmediği tespit edilmiştir. B seçeneğinde makaledeki

alt amaçların, makalenin genel amacı ile ilişkisi olduğu 39 (%78) çalışma bulunmaktayken, 11 (%22) çalışmada ise alt amaçların amaçla ilişkisi olmadığı görülmektedir. C seçeneğindeki her bir alt amacın, konunun bir boyutunu ele aldığı 38 (%76) çalışma varken 12 (%24) çalışmanın da ele almadığı görülmektedir. Araştırmalarda ilk ana kategoriler ifade edilmekte, devamında her bir kategori için makale başlıkları ve anahtar kelimeleri analiz edilerek alt kategoriler oluşturulmaktadır. Bu imkân, araştırmacılara ana amacı daha mikro perspektifte yorumlayabilme seçeneği sunarken genel kanıya varabilmek için de alt amaçlardan yararlanma seçeneği sunmaktadır (Önce ve Başar, 2010). Dolayısıyla alt amaçların makalenin ana amacının genelini oluşturduğu yorumunda bulunabiliriz (Alkan ve Karamustafa, 2013). Alt amacın yer almadığı, ana amaçla ilişkisinin olmadığı ve alt amacın konunun bir boyutunu ele almadığı çalışmalarda, konuyu destekleyen değişkenlerle bağ kurulamadığı ve konunun bütünlüğünden söz edilememektedir.

Araştırmanın beşinci sorusunun analizi Tablo 5’te şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 5.** Çalışmaların Yöntem, Evren ve Örneklem Kategorileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
5-A)Makalenin Yöntemi Belirtilmiştir.			
	Evet	50	100%
	Hayır	0	0%
5-B)Makalenin Evreni Belirtilmiştir.			
	Evet	27	78%
	Hayır	23	22%
5-C)Makalenin Örnekleme Belirtilmiştir.			
	Evet	47	94%
	Hayır	3	6%

Tablo 5’e göre incelenen çalışmaların tamamında araştırmanın yöntemi belirtilmiştir. B seçeneğine göre incelenen 27 (%78) çalışmada araştırmanın evreni belirtilirken, 23 (%22) çalışmada ise evren belirtilmemektedir. Evrenin temsil edilmediği çalışmaların dışsallığı, azalarak tutarlı sonuçlar elde edilemez (Aydın vd, 2019). Evren çalışmaların bütün öğelerini kapsayacak özellikte ya da hedef evrene ilişkin kanı genişletebilecek seviyede olmalıdır (Baltacı, 2018). Buna karşı C seçeneği ele

alındığında ise incelenen makalelerdeki 47 (%94) çalışmanın örneklemini belirtilmektedir. 3 (%6) çalışmanın ise örneklemini belirtilmemiştir. İncelenen çalışmalarda araştırma yöntemlerinin detaylıca paylaşılmadığı yorumunda bulunabiliriz. Tarama çalışmalarında dahi literatürde analiz edilen araştırmalar hakkında bilgi verilerek araştırmanın örneklerini belirtilmektedir. Dolayısıyla evreni temsil edecek bir örneklemin oluşması nicel araştırmalar için koşuldur; böylece örneklemden yola çıkarak evren hakkında genel kaniya varabiliriz. Ancak araştırmada evrenin veya örneklemin olmadığı makalelerin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum farklı araştırmacıların çalışmalarıyla da desteklenmektedir (Gökmen vd, 2019; Aydın vd, 2019; Bilgili vd, 2020). Çalışmada, araştırmaların evreni temsilinden ziyade örneklem üzerinde durduğu bu da geneli yorumlamada yetersiz kaldığını göstermektedir. 27 çalışmanın evrene ilişkin bulgular elde ettiği, 23 çalışmanın ise seçtiği örneklem ile sınırlı kaldığı görülmektedir.

Araştırmanın altıncı sorusunun analizi Tablo 6’da şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 6.** Çalışmaların Sonuç Bölümü ve Amaçlarıyla Örtüşme Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
6-A)Makalenin Sonuç Bölümü Vardır.			
	Evet	49	98%
	Hayır	1	2%
6-B)Makalenin Sonuçları Amaçlarla Örtüşmektedir.			
	Evet	48	98%
	Hayır	1	2%

Tablo 6’da araştırmada ele alınan makalelerin sonuç bölümleri incelenmektedir. Değişkenin A seçeneğinde ele alınan çalışmaların 49’unu (%96) sonuç bölümü bulunduğu, 1 (%2) çalışmanın ise bulunmadığı tespit edilmiştir. B seçeneğinde ise 48 (%98) çalışmanın sonuçları amaçlarıyla örtüşürken 1 (%2) çalışmada örtüşmediği tespit edilmiştir. Çalışmanın bu sorularıyla literatürdeki diğer araştırmaların uyumlu olup olmadığına ilişkin temellendirmeler yapılmaktadır (Cooper ve Hedges, 2009; Aktaş ve Yurt, 2015).

Araştırmanın yedinci sorusunun analizi Tablo 7’de şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 7.** Çalışmaların Öneri Değişkenleri ve Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
7-A)Makalenin Ayrı Öneriler Bölümü Vardır.	Evet	19	38%
	Hayır	31	62%
7-B)Makalenin Önerileri Sonuçlarıyla Örtüşmektedir.	Evet	44	88%
	Hayır	6	12%
7-C)Uygulamaya Yönelik Önerilerde Bulunulmuştur.	Evet	28	56%
	Hayır	22	44%
7-D)Araştırmacılara Yönelik Önerilerde Bulunulmuştur.	Evet	33	66%
	Hayır	17	34%

Tablo 7’de araştırmada ele alınan çalışmaların öneri bölümleri incelenmektedir. Değişkenin A seçeneğinde ele alınan çalışmaların 19’unu (%38) ayrı öneri bölümü bulunduğu, 31 (%62) çalışmada ise bulunmadığı tespit edilmiştir. B seçeneğinde ise 44 (%88) çalışmanın önerileri sonuçlarıyla örtüşürken 6 (%12) çalışmada ise örtüşmediği tespit edilmiştir. C seçeneğinde ise 28 (%56) çalışmada uygulamaya yönelik önerilerde bulunulduğu, 22 (%44) çalışmada ise uygulamaya yönelik önerilerde bulunulmadığı tespit edilmiştir. D seçeneğinde ise 33 (%66) çalışmada araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulduğu, 17 (%34) çalışmada ise araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmadığı tespit edilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin daha çok tercih edilmesine rağmen öneri bölümünün ayrı olmadığı çalışmalarda makalelerin şekil olarak yeterli seviyede olmadığını göstermektedir. Uygulamaya yönelik öneriler, bulunulan çalışmalarda somut ifadelerle yer verildiği ve uygulamadaki önemli yerlere dikkat çekildiği görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda araştırmacılar, çalışmalarındaki uygulamalarına ilişkin öneride bulunmaktan ziyade gelecekte benzer çalışmalar yapabilecek araştırmacılara daha fazla öneride bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sekizinci sorusunun analizi Tablo 8.’de şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 8.** Çalışmaların Amacı, Değişkenleri ve Gereksiz Terim Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Makalenin Başlığında</b>			
8-A) Araştırmanın Amacı Kısaca İfade Edilmiştir.			
	Evet	50	100%
	Hayır	0	0%
8-B) Araştırmada Değişkenler ya da Kategoriler Belirtilmiştir.			
	Evet	48	96%
	Hayır	2	4%
8-C) Araştırmada Gereksiz Terim veya Deyimlerden Kaçınılmıştır.			
	Evet	44	88%
	Hayır	6	12%

Tablo 8’de araştırmada ele alınan makalelerin başlığına ilişkin değişkenler oluşturulmaktadır. İncelenen çalışmaların tamamında makale başlığında araştırmanın amacı kısaca ifade edilmektedir. B seçeneğinde 48 çalışmanın başlığında değişkenlerin ya da kategorilerin belirtildiği tespit edilmektedirken 2 çalışmada ise tespit edilememektedir. C seçeneğinde ise 44 çalışmanın başlığında gereksiz terim ya da deyimlerden kaçınıldığı 6 çalışmada ise kaçınılmadığı tespit edilmiştir. Çalışmaların özet bölümünde amaçlarından kısaca bahsetmekteyken, amacına ilişkin ayrı başlıkları bulunmaktadır. Çalışmaların başlıklarında gereksiz terim ve deyimlerden kaçınılması hem atıf alma aşamasında hem de araştırmacıların kolay okuyabilmesinde kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca bu araştırma sorusu literatürde çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir (Çevik ve Güneş, 2017; Aktaş ve Yurt, 2015).

Araştırmanın dokuzuncu sorusunun analizi Tablo 9.’da şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 9.** Çalışmaların Konuları ve Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>
<b>Konular</b>		
Örgütsel Destek		6
Örgütsel Vatandaşlık		7
Örgütsel/Kurumsal Özdeşleşme		7
Örgütsel Yapıyı Etkileyen Diğer Faktörler		24
Lider Türlerinin Etkisi		2
Kurum İçi Politika		1
Kurumların Etkisi		1
Psikolojik Sözleşme Etkisi		1
Algı		2
İşe Adanmışlık/ İş Tatmini/Yetkilendirme ve Geri Bildirim		3
İşten Ayrılma Etkisi/ Değişim Direnci / Personel Kayırma		3
Okul İklimi		1
Tükenmişlik Algısı		1
İş doyumu / Çalışmada Tutkululuk		2
Örgütsel Güvenin Geçerliliği/ Güvenilirliği, Tez İncelemesi		2
Cinsiyete Göre Değişim, Yalnızlığın Etkisi		2
İş Performansı		2
Kariyer Tatmini		1

Araştırmaların başlıklarında örgütsel güven kavramıyla birlikte birden fazla değişkenin ele alındığı görülmektedir. Değişkenler arasında hangi kavramların daha çok tercih edildiğine ilişkin içerik analizi yapılması, daha önceki araştırmalarla desteklenmekte (Çevik ve Güneş, 2017; Tekindal vd, 2020) ve Tablo 9’da bu değişkenler belirtilmektedir. Ayrıca incelenen çalışmalarda örgütsel güven kavramını etkileyen değişkenlerden ilk üçü örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek ve örgütsel/kurumsal özdeşleşmedir. Genel olarak ‘örgütü baz alan’ kavramlar değişken olarak daha çok tercih edilirken kariyer tatmini, psikolojik sözleşme etkisi, kurum içi politika, kurumların etkisi vb. personeli yani ‘bireyi baz alan’ değişkenler daha az tercih edildiği görülmektedir. Örgüt kelimesiyle birlikte kullanılabilir değişkenlere araştırmalarda dikkat edilirken çalışan performansını değerlendirebilir değişkenler üzerinde de durulmaktadır. Neticede kurum içindeki ilişkiler, kurumun yapısını göstermektedir (Karcıoğlu, 2001).

Dolayısıyla araştırmacıların örgüt yapısını esas almaları ve insani ilişkilerin kuruma etkisini değerlendirdikleri yorumunda bulunabiliriz.

Araştırmanın onuncu sorusunun analizi Tablo 10’da şu şekilde gösterilmektedir.

**Tablo 10.** Çalışmaların Geçerliliği, Güvenilirliği ve Kategorileri

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
10-A) Makalenin Geçerliliğine İlişkin Bilgi Verilmiştir.	Evet	31	62%
	Hayır	19	38%
10-B) Makalenin Güvenilirliğe İlişkin Bilgi Verilmiştir.	Evet	44	88%
	Hayır	6	12%
10-C) Makalede Kullanılan Çözümleme Tekniği	Nicel	47	94%
	Nitel	3	6%
	Karma	12	24%

Tablo 10’da araştırmada ele alınan makalelerin çözümleme teknikleri incelenmektedir. Değişkenin A seçeneğinde ele alınan çalışmaların 31’inin (%62) geçerliliğine ilişkin bilgi verilirken, 19 (%38) çalışmada ise geçerliliğe ilişkin bilgi verilmemektedir. B seçeneğinde ise çalışmaların 44’ünde (%88) güvenilirliğe ilişkin bilgi verilirken, 12 (%24) çalışmada ise güvenilirliğe ilişkin bilgi verilmemektedir. Çalışmaların güvenilirliğinin kabul edilebilir derecede olması literatüre katkısı için çok önemlidir. 44 çalışma ölçeğinin geçerliliğini ve bulgularının hipotezleri destekler nitelikte olduğu görülmektedir. C seçeneğinde çalışmada kullanılan çözümleme tekniklerinden 47’sinde (%94) nicel çözümleme tekniği kullanılırken 3 (%6) çalışmada ise nitel çözümleme tekniği kullanılmaktadır. Ele alınan çalışmaların 12’sinde (%24) ise hem nitel hem nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalarda nicel çözümleme tekniğinin daha çok kullanılması örgütsel güven kavramının çözümleme zenginliğinin ve farklılığının uluslararası standartta olduğunu göstermektedir (Turan vd, 2014; Calp ve Seçgin, 2019).

Araştırmanın on birinci sorusunun analizi Tablo 11’de şu şekilde gösterilmektedir;

**Tablo 11.** Çalışmanın Çözümleme Tekniği ve Nitel Çözümleme Kategorileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
<b>Çözümleme Tekniği</b>			
11-A) Nicel Çözümleme Tekniği			
	Faktör Analizi	25	17%
	Anova	8	6%
	T Testi	7	5%
	Anket	24	17%
	Doğrulayıcı Faktör Analizi	11	8%
	Sobel Testi	2	1%
	Betimsel Analiz	2	1%
	Korelasyon	26	18%
	Regresyon	24	17%
	Varyans	15	10%
	Bibliyometrik Analiz	1	1%
11-B) Nitel Çözümleme Tekniği			
	Tarama	3	100%
		145	

Tablo 11’de çözümleme teknikleri kategorize edilmektedir. Diğer 47 (%94) çalışmada ise birden fazla nicel çözümleme tekniği kullanılmıştır. Bunun sebebi birden fazla araştırmanın çalışma bulgularını çeşitlendirmesi farklı yorumlar yapılmasına olanak sağlamasıdır.

Bu nicel araştırma yöntemlerinden 26 (%18) çalışmada en fazla korelasyon yöntemi tercih edilirken devamında aynı değerlere sahip 25 (%17) çalışmada kullanılan faktör analizi, anket, regresyon çözümleme tekniklerinin kullanıldığı görülmektedir. 15 çalışmada varyans yöntemi, 11 çalışmada doğrulayıcı faktör analizi, 8 çalışmada anova, 7 çalışmada t testi kullanılırken en az sobel testi, betimsel analiz ve bibliyometrik analiz kullanıldığı tespit edilmiştir. Ele alınan 47 çalışmada birden fazla değişken incelenmiştir. Toplamda 145 çözümleme tekniğinin kullanıldığı görülmektedir. Bir çalışmada birden fazla veri toplama aracı kullanıldığı için veri toplama araçlarının sayısı makale sayısından fazla gözükmemektedir. İncelenen çalışmalarda faktör analizi, regresyon, korelasyon yöntemlerinin daha fazla tercih edilmesinin sebebi tek bir çalışmadaki birden fazla değişkenin birbirine olan etki düzeylerini, standartlara uygun olup olmadığını değerlendirmektir. Literatürde yapılan araştırmalarla bulgular desteklenmektedir (Koşar vd, 2017; Turan vd, 2018; Ültay vd, 2021).

Nitel çözümleme tekniği kullanılan çalışmaların 3’ünde (%6) nitel çözümleme tekniği kullanıldığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın on ikinci sorusunun analizi Tablo 12’de şu şekilde gösterilmektedir.



**Tablo 12.** Çalışmanın Veri Toplama Araçları ve Kategorileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
12-A) Veri Toplama Araçları			
	Anket	40	62,50%
	Görüşme	1	1,56%
	Tarama	16	25,00%
	Betimsel Analiz	1	1,56%
	Betimsel İçerik Analiz	1	1,56%
	Kişisel Bilgi Formu	2	3,13%
	Örnekleme Formu	1	1,56%
	Alanyazı Taraması	1	1,56%
	Bibliyometrik İçerik Analiz	1	1,56%
		64	

Tablo 12’de ele alınan araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları kategorize edilmektedir. Tek bir çalışmada birden fazla veri toplama aracı kullanıldığı, farklı kapsamlarla da çalışmalardan bulgular edinildiği ve analiz edildiği görülmüştür.

Tablo 12’ye göre ilk sırada 40 çalışmada kullanılan anket ölçeği, sonrasında ise 16 çalışmada kullanılan tarama yöntemi ile verilerin toplandığı tespit edilmiştir. 2 çalışmada kişisel bilgi formu kullanılırken görüşme, betimsel analiz, alan yazı taraması, örnekleme formu, bibliyometrik içerik analizlerini ise birer kez kullanılarak verilerin toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırma sorusu literatürde yapılan çeşitli araştırmalarla da desteklenmektedir (Halis vd, 2007; Halıcı vd, 2015; Tekingündüz, Aydın ve Polat, 2014; Turan vd, 2018; Demirci vd, 2021; Koyuncu ve Büyükyılmaz, 2020). En fazla anket araştırmasının yapılmasının amacı nicel araştırma yöntemlerinin standardize edilebilmesi, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde, etik onay kurulunca kabul görmesi gibi faktörleri barındırmasıdır. Tarama yöntemiyle birlikte yapılması ise ölçek aşamasından önce literatürdeki çalışmaların temel alınarak bulguların değerlendirilmesi ve bu değerlerin yorumlanabilmesi içindir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Global dünyada insanların ilişkilerimizin kalitesi ve düzeyi her an değişebilmektedir. Örgütsel açıdan ele aldığımız ilişkilerin kalitesi ve düzeyi de personellerin hem kuruma, hem görevine hem de örgütün diğer üyelerine olan bağlılığını etkileyebilmektedir.

Çalışmanın ilk kısmında güven ve örgüt kavramlarının üzerinde durulmakta devamında ise örgütsel güvenin amaç ve önemi belirtilerek buna ilişkin hem araştırmanın çerçevesi hem sınırlılığı belirtilmektedir.

Araştırmada belirlenen araştırma sorularına göre Dergipark'ta yayımlanan 50 makalenin betimsel ve kategorik içerik analizleri yapılmaktadır. Makaleler ulusal düzeyde yayımlanmış olup örgütsel güven kavramı çerçevesinde seçilmiştir. Araştırmanın amacı örgütsel güven kavramının farklı değişkenlerle yazılmış makalelerdeki ilişkisini incelenmek ve seçilen araştırma soruları kapsamında analizler yapmaktır. Çalışmanın amacını elde edilen bulgular destekler niteliktedir.

Sonuç olarak kurumların örgütsel yapılarını farklı araştırma metotlarıyla analiz edilebilmesinde örgütsel güven kavramının incelenen önemli bir değişken olduğunu söyleyebiliriz. Çalışmalarda daha çok nicel araştırmalar yapılarak, araştırmanın çözümleme tekniklerine, geçerliliğine ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler verilerek, örgütsel güven değişkeninin ölçümlenebilir olduğu kanıtlanmaktadır. Hizmet sektöründeki çalışanlar üzerinde nicel araştırmaların daha çok tercih edildiği, bunun sebebinin ise performanslarını ve kurumun örgüt yapısını değerlendirmek olduğu yorumunda bulunmaktadır. Araştırmacıların çalışmalarında, güvenilirlik ve geçerlilik değerlerini belirttiklerini, çalışmalarının amacının ve alt amaçlarının genel olarak belirttikleri tespit edilmiştir. Araştırmacıların genel itibarıyla başlık, sonuç ve öneri bölümlerinin alt sorularla kategorize edilerek şeffaflıkla açıkladığı görülmektedir. Neticede literatüre katkı sağlanması ve çalışmaların bulgularının geçerliliğini korumayabilmesi için belirli standartlara ve ölçülere dikkat edilmelidir. Araştırmacıların, örneklemelerden daha az evreni açıkladıkları, dolayısıyla çalışmalarının yorumlanabilmesini sınırladığı görülmektedir. Araştırmacılar, giriş bölümünü başlıklar halinde belirtmeye daha çok yer verirken sonuç ve öneri bölümlerini daha az tercih ettikleri görülmektedir.

Uygulamaya yönelik her bir bulguya ilişkin destekleyici literatür çalışmaları bulunmaktadır. Ancak çalışma soruları daha önce hazırlanan başka bir araştırmaya aitti ve bu çalışmaya entegre edildi. Bu çalışmaya yeni soruların da eklenmesi uygulama için farklılık oluşturabilir, bulguların seyrini değiştirebilirdi. Ayrıca analiz edilen bu araştırmaların örgütsel güven kavramı kapsamındaki konu bütünlüğü literatüre kattığı değerlerle de kategorize edilebilirdi. İleride yapılacak çalışmalar için araştırmacılara uluslararası alanda yapılan çalışmaların da incelenmesi, ulusal yayınlarla karşılaştırılması ve aralarında ne tür farklılıkların ya da ortaklıkların olduğunun analiz edilmesi tavsiye edilmektedir.

## **Examination Of Articles Published in Turkey in the Period 2003-2022 on Organizational Trust Theory: Content Analysis**

### **EXTENDED SUMMARY**

Organizations are formed through the performance of individuals, uniting their efforts and goals towards common purposes and objectives. To establish the structure of an organization, it is essential to cultivate a working culture and maintain interpersonal communication and relationships to specific standards. The concept of organizational trust is the belief that trust and support will be realized through the honesty, benevolence, and ability of the employees, along with the clear and committed communication of the employer. Factors influencing the organizational trust of employees can include the socio-dynamic structure of society, the perception of employees, their honesty, benevolence, and ability.

Organizational trust plays a significant role in the relationship between the organization and its employees and the sustainability of work life. Among its objectives is to ensure development and the fulfillment of expectations for both parties, approach issues with a problem-solving mindset, establish leadership authoritarianism, and make employees assume responsibility.

The number of studies examining the concept of organizational trust from different variables or perspectives has increased, coinciding with the growth in the number of academic institutions. Consequently, there has been a rise in the number of studies in the literature, especially in the last four years. In terms of topics, the interaction of the term 'organization' with other concepts is addressed.

Regarding the subjects of the study participants, it was found that teachers and healthcare professionals were the most preferred professional groups, showing that the structure of the organization, the impact of human relationships on employee performance, and the ability of employees to represent the organization are assessed because the organization is a living structure with dynamic changes at all times.

The aim of this study is to conduct content analysis by answering 10 research questions for the selected 50 articles. These research questions are as follows: 'How are the articles distributed by years? How are the articles distributed by topics? How are the articles distributed by the quality of the research title? How are the articles distributed by the quality of the research purpose expression? How are the articles distributed by the quality of the method used? How are the articles distributed by the

characteristics of the study group? How are the articles distributed by the data collection tool used? How are the articles distributed by the quality of the results and recommendations section? How are the articles distributed according to the titles of the researchers? How are the articles distributed according to the institutions of the researchers?'

The analysis of the research questions revealed the following findings and interpretations:

Out of the 50 studies with stated objectives, 48 studies were found to have objectives that reflected variables. In general, the variables in the studies seem to support the objectives. In studies, it was observed that the sub-objective was stated, and it was found that 39 studies gave a positive answer to research questions examining the relationship of these sub-objectives to the main objective. We can interpret these as steps that allow studies to be examined from micro-perspectives and lead to a general conclusion. In studies where sub-objectives are not included or not sufficiently related to other studies, doubts may arise about the integrity of the subject and the acceptability of the study.

All 50 studies included research questions, and in the studies reviewed, 27 indicated the universe while 47 indicated the sample. This shows that the sample is generally included in the studies, but not much attention is paid to reaching a general conclusion. In studies where the universe is not indicated, clarity is not provided by leaving the general population to the interpretation of the researcher.

In the 49 of the studies reviewed, it was found that the results section was separate, and in 48 of them, it was found that the results were in line with the objectives of the study. The results section, which briefly mentions the general framework of the study, the findings, and interpretations, will contribute to the literature by providing topic integrity.

In 19 of the studies, there is a separate recommendations section, while 44 studies overlap with the general results. There are 44 studies with practical recommendations, and 33 studies with recommendations for researchers. In the studies, it is seen that the recommendations section is not arranged according to shape standards, and the reason for having more practical recommendations than recommendations for future researchers is that they examine their studies objectively. The aim is to have the concept of organizational trust in the literature with measurable or variable criteria.

In all the studies, the aim is stated, and while the variables or categories are stated in 48 studies, it is seen that unnecessary terms and idioms were avoided in 46 studies. The reason for briefly stating the aim in the studies is to support the researchers' citation and to provide researchers with an idea.

In the study, the concept of organizational trust is preferred in 24 studies along with other factors that affect the organizational structure. The reason is that when the concept of organizational trust is discussed in conjunction with other factors that focus on the organization, it offers researchers a different perspective. This allows for the examination of factors influencing the structure that affects the continuity of organizational development and change.

In the study, while 31 studies have proven validity, information about reliability has been provided in 44 studies. In 47 studies, quantitative analysis techniques were applied according to international standards, while 3 studies used qualitative analysis techniques.

The validity and reliability of the studies can be proven. The findings obtained demonstrate that they support the hypotheses of the studies. The values can be interpreted according to the scales and their compatibility with other variables can be observed. The use of quantitative research methods in 47 studies is to ensure that the findings obtained are analyzed according to internationally determined standards.

It was found in the study that more than one research method was used in a single study. In the studies, the correlation method was the most preferred research method, followed by factor analysis, surveys, and regression analysis techniques. The data collection tools included in the study are primarily surveys, followed by scanning. In studies that use surveys, conditions such as the standardization of quantitative research methods, determining the reliability level, and the approval of an ethics board must be met. In scanning, the studies are based on the findings of studies that were previously conducted with the aim and variables.

## KAYNAKÇA

- Aktaş, E. ve Yurt, S. U. (2015). “Türkçe Eğitimi Alanındaki Makale Özetlerine Yönelik Bir İçerik Analizi”. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(7), 73-96.
- Alkan, Ö. G. D. P. ve Karamustafa, A. G. E. Y. (2013). “Örgütsel Davranış Literatüründe Bir İnceleme: 2013-2017 Yılları Arasında Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler Üzerine İçerik Analizi”, *Research In Organizational Behavior*, 6, 0-60.
- Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Aydın, E. İ. , Kaya, S. , İşkol, S. ve İşcan, A. (2019). “Anadolu Üniversitesi Uzaktan Eğitim Bölümünde Yayımlanmış Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin İçerik Analizi”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 430-441.
- Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal bir İnceleme”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bilgili, S., Özkaya, M., Çiltaş, A. ve Konyalıoğlu, A. C. (2020). “Ortaokul Matematik Öğretmenlerinin Modellemeye İlişkin Hata Yaklaşımlarının İncelenmesi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 871-882.
- Calp, Ş. ve Seçgin, M. G. (2019). “Türkiye’de Yaratıcı Drama Alanında Yapılmış Tezlere Yönelik Betimsel Bir Analiz”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 365-388 .
- Cooper, H., Hedges L. V. ve Valentine J. C. (2019). *In the Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis* ( 3–18). USA: Russell Sage Foundation, 2nd Editon.
- Çalık, M., Unal, S., Coştu, B. ve Karataş, F. O. (2008). “Trends in Turkish Science Education”, *Essays in Education*, 24(1), 4.
- Çevik, A. ve Güneş, F. (2017). “Türkçe Ders Kitaplarındaki Etkinliklerin İncelenmesi” *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 5(2), 272-286.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirci, S., Dalmış, R., Dikici, T., Tünçay, M. M., Kaya, N. ve Güllüoğlu, A. N. (2021). “Effect of Surface Modifications of Additively Manufactured Ti-6Al-4V Alloys on Apatite Formation Ability for Biomedical Applications”, *Journal of Alloys and Compounds*, 887, 161445.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. P. (1998). “An Examination of Organizational Trust Intecedents”, *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gökmen, B. D., Fırat, M. ve Cengiz, M. (2022). “Covid 19 Salgınında Nomofobi ve Psikolojik Sağlamlığın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Sağlık Akademisi Kastamonu*, Covid-19 ek sayısı, 1-14.
- Güney, S. (2019a). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Ankara: Nobel Yayınevi, 2. Baskı.
- Güney, S. (2019b). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Atlas Yayınevi, 3. Baskı.

- Halıcı, M., Söyük, S. ve İbrahim, G. Ü. N. (2015). “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven”, *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198.
- Halis, M., Gökgez, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). “Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.
- Hosmer, L. T. (1995). “Trust: the Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics”, *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2010). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1),119-135.
- Karcıoğlu, F. (2001). “Örgüt Kültürü ve Örgüt iklimi İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Koşar, D., Er, E. , Kılınç, A. Ç. ve Koşar, S. (2017). “Öğretmen Liderliğine İlişkin Yapılan Çalışmaların İncelenmesi: Bir İçerik Analizi Çalışması”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi* , 4 (7) , 29-46. Doi: 10.29129/inujse.317712.
- Koşar, D. (2020). “Analysis of Organizational Trust Studies Conducted in Turkey: a Content Analysis Türkiye'deki Örgütsel Güven Konulu Tezlerin İncelenmesi: Bir İçerik Analizi Çalışması”, *Pegem Journal Of Education And Instruction*, 10(2), 355-372.
- Koyuncu, H. ve Büyükyılmaz, O. (2020). “Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Güven ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Üniversite Çalışanları Üzerinde bir Araştırma”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1191-1199.
- Kramer, R. M. ve Lewicki, R. J. (2010). “Repairing And Enhancing Trust: Approaches To Reducing Organizational Trust Deficits”, *The Academy of Management Annals*, 4(1), 245-277.
- Lewis, J. D. ve Weigert, A. (1985). “Trust As a Social Reality”, *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). “An İntegrative Model of Organizational Trust”. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Önce, S. ve Başar, B. (2010). Türkiye’deki Akademik Araştırma Dergilerinde Muhasebe Alanında Yazılmış Makalelerin Analizi: 2000-2008”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (45) , 55-68.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Beta Yayınevi, 4. Baskı.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., ve Davis, J. H. (2007). “An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future”, *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). “Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama”. *Turizm Akademik Dergisi* , 4 (1) , 65-79.
- Seymen, O., Maltepe, S., Çonoğlu, S., Özdemir Yılmaz, G., Şahin, B., Tetik, N., Köroğlu, Ö. ve Akyol, G. (2009). “Türkiye’de Yayımlanan Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergilerinin Profili: Marmara ve Ege Bölgesi Örneği”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(22) 281-301.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü;(Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)*. Anadolu Üniversitesi Yayınları 1994, 732.

- Tekindal, M., Ahmet, E. G. E., Ferman, E. R. İ. M., ve Gedik, T. E. (2020). “Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Covid-19 Sürecinde Yaşlı Bireyler: Sorunlar, İhtiyaçlar ve Öneriler”. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 159-164.
- Tekingündüz, S., Aydın, M., ve Polat, H. (2014). “Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği”. *Sayıştay Dergisi*, (94), 53-72.
- Tokgöz, O. (1983). *İletişim ve Toplum Sorunları Unesco*, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Tunçer, P. (2011). “Örgütsel Değişim ve Liderlik”, *Sayıştay Dergisi*, (80), 57-84.
- Turan, L., Sevim, O. ve Tunagür, M. (2018). “Türkçe Eğitimi Alanında Hazırlanan Doktora Tez Özetlerine Yönelik Bir İçerik Analizi”, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2018, (11), 29-44 .
- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., ve Yalçın, M. (2014). “Türkiye’de Eğitim Yönetiminde Bilgi Üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 Yayınlarının İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 93-119.
- Turhan, M., Köprülü, O., ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel Güven ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47-55.
- Tutar, P. D. (2016). *Örgütsel Davranış* (1. Baskı ). Sakarya: Detay Yayıncılık, 1. Baskı.
- Tüzün, İ. K. (2007). “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 93-118 .
- Ültay, E. , Akyurt, H. ve Ültay, N. (2021). “Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi”. *Ibad Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201. Doi: 10.21733/ibad.871703.
- Yılmaz, T., Altun, B., Uygun, H., ve Hoşgörür, V. (2016). “Eğitim Denetimine İlişkin Türkiye’de Yayımlanmış Makalelerin Değerlendirilmesi”, *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1).



<b>KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA / EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS</b>
<b>Fikir veya Kavram / Idea or Notion</b> %100	<b>Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea</b>	Betül ÇELİK
<b>Tasarım / Design</b> %100	<b>Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern</b>	Betül ÇELİK
<b>Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing</b> %100	<b>Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data</b>	Betül ÇELİK
<b>Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation</b> %100	<b>Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</b>	Betül ÇELİK
<b>Literatür Taraması / Literature Review</b> %100	<b>Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study</b>	Betül ÇELİK