



## SPOR LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN KURUMLARINA KARŞI ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI

*Zeki Vaiçoğlu<sup>1</sup> – Muhammet Can ÖZKAL<sup>2</sup> – Celal BİÇER<sup>3</sup>*

### ÖZET

Öğrencilerin etkili ve verimli bir şekilde eğitim görebilmeleri için okulun içerisinde ki tüm paydaşların işbirliği ve uyum içerisinde çalışıyor olması gerekmektedir. Okul içerisinde uyumlu ve işbirliği içerisinde çalışabiliyor olmak okul içinde ki iletişimin niteliği ile ilgilidir. Bu niteliğin kalitesini belirleyen en önemli unsur ise güven olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bu çalışma, TRB1 bölgesinde bulunan spor liselerinde ki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven davranışlarını incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Erden tarafından geliştirilen 'Örgütsel Güven' ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya 118 erkek 54 kadın beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel güven düzeyi ile cinsiyet ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmamasına karşın lisans seviyesinde ki katılımcıların örgütsel güvens eviyelerinin daha fazla olduğu, kadınların ise değerler ve tutumlar, doğruluk, yetkinlik, tutarlık, sadakat, açıklık ve ilgi alt boyutlarında daha fazla puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Örgütsel Güven, Spor Lisesi

## ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING IN SPORTS HIGH SCHOOL TOWARDS THEIR INSTITUTIONS

### ABSTRACT

For students to receive effective and efficient education, it is imperative that all stakeholders within the school collaborate and cooperate. The ability to foster harmony and cooperation within the school setting is directly correlated with the quality of communication among its members. Trust emerges as the paramount factor influencing the quality of this communication. With this objective in mind, the present study seeks to explore the organizational trust behaviors exhibited by physical education and sports teachers in sports high schools situated in the TRB1 region. The data collection instrument employed for this investigation was the 'Organizational Trust' scale developed by Erden. A total of 118 male and 54 female physical education and sports teachers participated in the study. Despite no significant variance observed in the level of organizational trust concerning gender and educational levels, participants holding undergraduate degrees displayed higher levels of organizational trust. Furthermore, females exhibited higher mean scores in sub-dimensions such as values and attitudes, accuracy, competence, consistency, loyalty, openness, and interest.

**Keywords:** Physical Education and Sports Teacher, Organizational Trust, Sports High School

## **1. GİRİŞ**

Hızlı ekonomik değişimler, yeni teknolojiler, değişen tüketici ve yatırımcı beklentileri ve artan rekabetle mücadele edilmektedir. Yöneticiler, yeniden yapılanma çalışmalarını yürütürken yüksek kaliteyi muhafaza etmeye çalışmaktadırlar. (James ve Tang, 1996; Singer ve Tang, 1996; Tang ve Fuller, 1995). Çalışanlarda güven duygusunu geliştirmek, yeniden yapılanma çabaları doğrultusunda yöneticiler için gittikçe daha önemli bir mesele olmuştur. (West ve diğerleri, 1995).

1950'lerde bilim insanları, güvenin yönetsel ve organizasyonel başarı için kritik olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra araştırmacılar, bireyler arası güvenin kişisel performans, iş tatmini ve sosyal sorumluluk gibi birçok alanda olumlu etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Bugün ise güven, sosyal sermaye inşa etmek, çalışanların hesap verebilirliğini artırmak ve bilgi paylaşımını teşvik etmek için önemli bir örgütsel konu olarak yeniden gündemdedir. (Thomas vd., 2009: 287).

Rekabet avantajını yakalamak ve korumak amacıyla, kuruluşlar yeni organizasyonel bağlantılar, stratejik birleşmeler, ortaklıklar ve ortak girişimler gibi yapılar oluşturmuştur. Bu yeni yapılar, örgütleri geleneksel hiyerarşik yapılardan uzaklaştırıp ağ ve füzyon yapılarına yöneltmiştir. Bu durum, organizasyonların değişime daha duyarlı olmasını sağlamış, girişimci eylemleri kolaylaştırmış ve organizasyon içindeki departmanlar ve fonksiyonlar arasında iletişimi ve problem çözme etkinliğini artırmıştır. (Lewicki ve Bunker, 1996).

"Örgütsel güven", çalışanların yöneticilere duyduğu güven ve örgütün iç ilişkiler ile etkileşimlere duyduğu güvenin birleşmesiyle oluşan bir davranış ve ilişkiler ağıdır. (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998; Hoy ve Tschannen-Moran, 1999; Tschannen-Moran, 2001). Uzmanlar, örgütsel güveni, örgüt içindeki bireyler arasındaki ilişkilerin dürüstlük, inanç, bağlılık ve samimiyet gibi değerlerle şekillendiği bir süreç olarak tanımlarlar. Bu süreç, belirli hedeflere ulaşmak için yapılan bir düzenlemeyi içerir ve bu değerler, pratikte gösterilen davranışlarla ifade edilir (Arslan, 2009: 274).

Okul ortamında, öğrencilerin üzerinde en büyük etkiye sahip olan kişi genellikle öğretmendir. Bu nedenle, öğretmenlerin hem yöneticilere hem de okuldaki meslektaşlarına ve paydaşlara güvenmeleri son derece önemlidir. Bu bağlamda, örgütsel güven kavramı üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. (Tschannen-Moran, 2004) bu çalışmalarda örgütsel güvenin birçok boyutuna değinilmiştir. Ancak okul öğretmenlerinin örgütsel güveninden bahsettiğimizde örgütsel güveni üç ana boyut altında toplamak mümkün görünmektedir. Öğretmenlerin birlikte çalıştıkları yöneticilere, meslektaşlarına ve paydaşlara güven duyması çok önemli görülse de bu üç grupta da aynı güven duygusuna sahip olan öğretmenlerin yaptıkları işi olumlu yönde etkileyeceğine inanılmaktadır (Baş ve Şentürk, 2011).

Maele ve Houtte (2009) yapmış oldukları çalışmada ortaokullardaki öğretmenlerin güveni, kurumsal değer kültürü, büyüklük ve grup kompozisyonlarından etkilenerek öğrencilere, velilere, meslektaşlara ve müdüre olan güveni etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca örgüt üyeleri arasında meydana gelen etkileşimler üzerindeki etkileri nedeniyle okullarda örgütsel güveni belirlemek için üç farklı örgütsel özellik olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu özelliklerin ilki örgütsel değer kültürü (Schein, 2004), paylaşılan değerlerin üyeler arasında bağlılık yaratması ve dolayısıyla bir örgütün sosyal sermayesini yansıtması nedeniyle örgütsel güven ile ilgili olabilmektedir (Coleman, 1990; Leana & Van Buren, 1999). Daha sonra, organizasyonel büyüklük, çalışanları ve organizasyonel sonuçları etkilemektedir (Beyer & Trice, 1979; Hall, Johnson ve Haas, 1967). Örgütteki üye sayısı arttıkça çalışanlarla ilişkilerin kalitesi düşebilmektedir (Talcchi, 1960), bu da örgütsel güvenin azalmasına neden olabilir. Son olarak örgütsel grup kompozisyonu, örgüt içindeki çalışanların tutumlarını ve sosyal ilişkilerini belirlemektedir (Pfeffer, 1997, s. 81-99). İnsanlar sosyal benzerlikleri paylaştıkları başkalarına güvenme eğiliminde oldukları için (Zucker, 1986), okulların sosyal bileşiminin bu organizasyonlarda mevcut olan güven düzeyini etkileyeceği düşünülmüştür.

Alanyazından yola çıkarak örgütsel güven kavramının örgütlerdeki önemi anlaşılmıştır. Özel sektör ve Kamuda görev yapan bireylerin örgütsel güven düzeyleri ve algıları örgütün verimliliği açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu araştırma spor lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın, spor lisesindeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve aynı zamanda spor liselerindeki örgütsel güven seviyeleri ile ilgili mevcut durumu ortaya koymak adına önem arz etmektedir.

## **2. YÖNTEM**

Araştırma betimsel bir çalışma olup çalışmanın yürütülmesi sürecinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, bir araştırma grubunun tamamına ulaşmak yerine bir kısmını inceleyerek tamamını temsil edecek bir sonucun ortaya çıkartmaktadır. (Karasar,2012). Araştırmanın evrenini TRB1 bölgesinde ki (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) illerinde spor lisesinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 172 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Verilerin analizinde SPSS 26.00 paket programı kullanılmıştır. Anlamlılık değeri  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Araştırma grubunun çalıştığı spor eğitim kurumuna karşı örgütsel güven algılarını belirlemek için Erden (2007)

tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; “güvenme eğilimi (6 ifade)”, “değerler ve tutumlar (5 ifade)”, “doğruluk (8 ifade)”, “yetkinlik (8 ifade)”, “tutarlılık (5 ifade)”, “sadakat (11 ifade)”, “açıklık (14 ifade)” ve “ilgi (11 ifade)” olmak üzere 8 alt ölçekten oluşmaktadır.

### 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çeşitli demografik değişkenler ile örgütsel güven algılarının istatistiksel olarak karşılaştırılması ve ortaya çıkan sonuçların tabloya dökülmüş hali yer almaktadır.

**Tablo 1.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim durum değişkenlerine ilişkin dağılımları

	Öğrenim durumu	N	X	SD	t-Value	p-Value
<b>Güvenme Eğilimi</b>	Lisans	124	23.33	3.70	-0.446	0.657
	Lisansüstü	48	23.75	4.16		
<b>Değerler ve Tutumlar</b>	Lisans	124	20.03	3.05	-0.419	0.676
	Lisansüstü	48	20.33	2.80		
<b>Doğruluk</b>	Lisans	124	29.32	6.29	-0.818	0.416
	Lisansüstü	48	30.54	5.93		
<b>Yetkinlik</b>	Lisans	124	29.64	5.08	-0.661	0.510
	Lisansüstü	48	30.45	5.19		
<b>Tutarlılık</b>	Lisans	124	18.06	4.10	-0.711	0.479
	Lisansüstü	48	18.79	4.63		
<b>Sadakat</b>	Lisans	124	40.12	8.25	-0.469	0.640
	Lisansüstü	48	41.04	7.64		
<b>Açıklık</b>	Lisans	124	50.79	11.30	-0.403	0.688
	Lisansüstü	48	51.87	10.90		
<b>İlgi</b>	Lisans	124	40.62	8.51	-0.278	0.782
	Lisansüstü	48	41.20	9.08		

#### **p>0.05**

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim durumları ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin dağılımları incelendiğinde, güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar, doğruluk, yetkinlik, tutarlılık, sadakat, açıklık ve ilgi alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ). Alt boyutlardan alınan ortalama puanlar incelendiğinde ise, tüm alt boyutlarda lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ortalama puanları lisans eğitimi alan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenlerine ilişkin dağılımları

	Cinsiyet	N	X	SD	t-Value	p-Value
<b>Güvenme Eğilimi</b>	Erkek	118	23.54	3.83	0.317	0.752
	Kadın	54	23.25	3.84		
<b>Değerler ve Tutumlar</b>	Erkek	118	19.89	3.13	-1.005	0.318
	Kadın	54	20.59	2.56		
<b>Doğruluk</b>	Erkek	118	29.49	6.33	-0.378	0.707
	Kadın	54	30.03	5.94		
<b>Yetkinlik</b>	Erkek	118	29.52	4.98	-0.931	0.355
	Kadın	54	30.62	5.37		
<b>Tutarlık</b>	Erkek	118	17.98	4.46	-0.918	0.361
	Kadın	54	18.88	3.71		
<b>Sadakat</b>	Erkek	118	39.52	7.49	-1.470	0.145
	Kadın	54	42.25	9.02		
<b>Açıklık</b>	Erkek	118	50.22	11.29	-1.074	0.286
	Kadın	54	53.00	10.77		
<b>İlgi</b>	Erkek	118	40.61	9.02	-0.285	0.776
	Kadın	54	41.18	7.82		

$p > 0.05$

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenleri ile örgütsel güven ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin dağılımları incelendiğinde, güvenme eğilimi, değerler ve tutumlar, doğruluk, yetkinlik, tutarlık, sadakat, açıklık ve ilgi alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ( $p > 0,05$ ). Alt boyutlardan alınan ortalama puanlar incelendiğinde ise, güvenme eğilimi alt boyutunda erkeklerin puanı kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Değerler ve tutumlar, doğruluk, yetkinlik, tutarlık, sadakat, açıklık ve ilgi alt boyutlarında ise kadınların sahip olduğu ortalama puanların erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3.** Örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının kolerasyon analizi sonuçları

Scale	Identifiers	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Güvenme Eğilimi</b>	r	1							
	p	-							
	N	86							
<b>Değerler ve Tutumlar</b>	r	0.584	1						
	p	*							
	N	0.000	172	172					
<b>Doğruluk</b>	r	0.630	0.663	1					
	p	*	*						
	N								

	p	0.000	0.000	-				
	N	172	172	172				
<b>Yetkinlik</b>	r	0.489*	0.533*	.807*	1			
	p	0.000	0.000	0.000	-			
	N	172	172	172	172			
<b>Tutarlık</b>	r	0.583*	0.476*	.685*	.672*	1		
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	-		
	N	172	172	172	172	172		
<b>Sadakat</b>	r	0.507*	0.650*	0.708*	0.679*	0.713*	1	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-	
	N	172	172	172	172	172	172	
<b>çıklık</b>	r	0*	8*	0*	6*	3*	1*	
	p	00	00	00	00	00	00	
	N	2	2	2	2	2	2	2
<b>İlgi</b>	r	08*	0*	2*	6*	5*	9*	0*
	p	00	00	00	00	00	00	-
	N	2	2	2	2	2	2	2

\*p&lt;0.05

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin kolerasyon analizi incelendiğinde, pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkiler saptanmıştır.

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin örgütsel güvene sahip olmaları çalışma alanlarına kendilerine güven sağlarken çalışma verimliliğini ve rahatlıklarını artırdığı söylenebilir. Bu bağlamda çeşitli branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri çeşitli değişkenlerce ortaya koyulduğu literatür incelendiğinde görülmektedir (Akşit,2024; Eyüp ve ark,2024; Varlık,2024). Yapılan araştırmaya göre, eğitim durumunun örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılığa sebep olmasa da ortalama puanlar incelendiğinde lisansüstü eğitim seviyesinde olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin lisans seviyesi eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir. Benzer bir şekilde Baş ve Şentürk'un ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptamamıştır. Çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel güven düzeyi ölçeğinin ortalama puanları incelendiğinde ise, yöneticiye güvende en yüksek puan ortalamasına yüksekokul ve lisans eğitim seviyesinde olan grup, meslektaşına güven alt boyutunda ki en yüksek puan ortalamasına yüksekokul mezunu, paydaşlara güven alt boyutunda ise yüksekokul mezunu katılımcıların aldığı görülmektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında ise yapılan çalışma ile ters düştüğü söylenebilir. Bu durum örneklem grubu ile ilgili olduğu tahmin edilebilmektedir. Aynı durum Sarıkaya(2019)'ün öğretmenlerin örgütsel güvenini incelediği çalışmasında da görülmektedir. Araştırmada eğitim

düzeyi ile örgütsel güven arasında anlamlı fark görülmemekle birlikte ölçeğin ortalama toplam puanlarında lisans seviyesinde ki katılımcıların lisansüstü düzeyindekilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan Teyfur ve ark(2013) ilköğretim okul yöneticilerinin çeşitli değişkenler birlikte örgütsel güven seviyelerini ölçtüğü çalışmasında örgütsel güven düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık rastlanmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutlarının hepsinde anlamlı farklılığa rastlanırken ortalama puanlarda ise lisans seviyesinde ki katılımcıların lisansüstüne göre daha fazla puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Çalışmalar arasında ortaya çıkan farklılığın farklı örneklem grupları, örneklem gruplarının meslek yılları ve lisans, lisansüstü eğitim seviyelerinde aldıkları eğitimin farklılığından kaynakladığı söylenebilir.

Araştırmada örgütsel güvenin istatistiksel olarak karşılaştırıldığı bir diğer değişken ise cinsiyet değişkenidir. İstatistiksel analizler incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlardan alınan ortalama puanlar incelendiğinde, güvenme eğilimi alt boyutunda erkeklerin puanı kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Değerler ve tutumlar, doğruluk, yetkinlik, tutarlık, sadakat, açıklık ve ilgi alt boyutlarında ise kadınların sahip olduğu ortalama puanların erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Bökeoğlu ve Yılmaz(2008) ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre örgütsel özgüven alt boyutları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmada ki örgütsel güven ölçeğinin toplam ortalama puanları incelendiğinde ise kadınların erkeklere göre daha fazla puana sahip oldukları görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları yapılan çalışmayı destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Özer ve ark(2006) ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini incelendiği çalışmasında meslektaşına özgüven, müdüre güven ve ölçeğin toplam puanları ile cinsiyet değişkeni ile anlamlı farklılık görülmektedir. Toplam puan ortalamaları incelendiğinde ise erkeklerin kadınlardan daha yüksek puana sahip oldukları söylenebilir. Yapılan çalışma ile ortaya çıkan farklılığın öğretim kademelerinden dolayı olabildiği söylenebilir.

Sonuç olarak, cinsiyetin örgütsel özgüven seviyesinin anlamlı olarak farklılaşmasına sebep olmasa da farklı alt boyutlarda farklı cinsiyetlerin daha fazla puan ortalamasına sahip oldukları, kadınların daha fazla alt boyutta daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu, aynı zamanda eğitim düzeyinin de anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı genel manada örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarında lisans seviyesinde olan katılımcıların daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları söylenebilir. Bu duruma yönelik olarak; öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinde eksikliğe yol açan nedenlerin araştırılması, örgütsel özgüveni azaltan etkenlerin belirlenerek çözüm sunulması, okul içerisinde örgütsel güven konusunda bilinçlendirilme çalışmalarının yapılması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akşit, M. (2024). Meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü arasındaki ilişki.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Baş, G., Şentürk, C., & Müdürlüğü, M. E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1979). A reexamination of the relations between size and various components of organizational complexity. *Administrative Science Quarterly*, 24, 48-64.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Belknap.
- Erden, A. (2007). Perceptions of principals and teachers from Ankara and Lefkoşa in relation to organizational trust [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikaları Anabilim Dalı, Ankara. Sayfalar 8, 66, 232, 233.
- Eyüp, O., Yürek, H., Altun, B., Altun, K., & Kilgi, F. (2024). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri. *Ents-Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 107-115.
- Hall, R. H., Johnson, N. J., & Haas, J. E. (1967). Organizational size, complexity, and formalization. *American Sociological Review*, 32, 903-912.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-208.
- James, T. A., & Tang, T. L. P. (1996). Downsizing and the impact on survivors: A matter of justice. *Employment Relations Today*, 23, 33-41.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24, 538-555.
- Lewicki, R. J., & B.B. Bunker. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R.M. Kramer & R.T. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (ss. 114-139). Sage Publications.
- Maele, D., & Houtte, M. (2009). Faculty trust and organizational school characteristics: An exploration across secondary schools in Flanders. *Educational Administration Quarterly*, 45, 556-589. <https://doi.org/10.1177/0013161X09335141>.
- Pfeffer, J. (1997). *New directions for organization theory: Problems and prospects*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Desteğe Algısı (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3. baskı). San Francisco: Jossey-Bass.
- Singer, M. G., & Tang, T. L. P. (1996). Factors related to perceived organizational instrumentality. *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 25, 271-286.
- Talacchi, S. (1960). Organizational size, individual attitudes and behavior: An empirical study. *Administrative Science Quarterly*, 5, 398-420.
- Tang, T. L. P., & Fuller, R. M. (1995). Corporate downsizing: What managers can do to lessen the negative effects of layoffs. *SAM Advanced Management Journal*, 60, 12-15, 31.



- Teyfur, M., Beytekin, O. F., & Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle University Journal Of Ziya Gökalp Education Faculty*, 21.
- Thomas, G.F. & Zolin, R. & Hartman, J.L. "The Central Role of Communication in Developing Trust and its Effect on Employee Involvement", *Journal of Business Communication*. 46: 3, 2009, 287-310.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39, 308-331.
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36, 334-352.
- Varlık, S. (2024). Öznel İyi Oluş İle Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Güven Ve Psikolojik Dayanıklılığın Durumsal Aracılık Modeli. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60), 253-280.
- West, W. B., Gothard, M. K., Tang, T. L. P., & Moffett, R. (1995, March). Effects of management changes on employee satisfaction, trust, and commitment. Paper presented at the 41st Meeting of the Southeastern Psychological Association, Savannah, GA.
- Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111.