



Fatih Mutlu ÖZBİLEN¹, Erdem OKLAY²

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVENLERİ İLE GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ³

Özet

Örgüt içinde olumlu bir iklimin oluşabilmesi ve verimliliğin artması, çalışanların kendilerini rahat ve güvende hissetmelerine bağlıdır. Başarılı kurumların nitelikli çalışanlar yetiştirerek seçkin kurumlar arasına girmeyi hedefledikleri bir gerçektir. Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara olan örgütsel güven düzeyleri ile sahip oldukları girişimcilik düzeyleri arasındaki teorik olarak var olduğu düşünülen ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinin Esenyurt ilçesindeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu öğretmenler arasından belirlenen n=487 öğretmen (220 sınıf ve 267 branş öğretmeni) ise örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri Daboval ve diğerlerinin (1994) geliştirdiği, Kamer'in (2001) Türkçeye ve Yılmaz'ın (2005) okullara uyarladığı *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği*, girişimcilik düzeyleri ise Yılmaz ve Sünbül'ün (2009) geliştirdiği *Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği* kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonunda; öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin çalışanlara duyarlılık boyutunun orta, girişimcilik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güven girişimciliği %11.1 gibi bir düzeyde açıklamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel güven, girişimcilik, ilköğretim öğretmenleri

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL TRUST AND THEIR ENTREPRENEURSHIP LEVEL

Abstract

Creating a positive climate and increasing productivity in an organization depend on employees feeling comfortable and safe. It is a fact that successful

¹ Sınıf Öğretmeni, ÇOMÜ Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi, fatihmutluozbilen@gmail.com

² Fen Bilimleri Öğretmeni, ESOGÜ Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi, eoklay@gmail.com

³ Bu çalışmanın ilk hali 11-14 Eylül 2014'te 5. Avrupa Sosyal ve Davranış Bilimleri Konferansında sunulmuş olup veriler güncellenerek araştırmaya son şekli verilmiştir.

institutions aim to be among qualified institutions by nurturing qualified employees. The purpose of this research is to examine the relationship theoretically supposed to exist between teachers' organizational trust to school they work and their level of entrepreneurship. The population of this research is classroom and branch teachers working in primary and secondary schools in the province of Esenyurt, Istanbul. The sample of the study consist of n=487 teachers (220 of them class teachers and 267 of them branch teachers) chosen among those. In the research, data regarding the level of organizational trust of teachers was collected using Organizational Trust in Schools Scale developed by Daboval et al. (1994), translated into Turkish by Kamer (2001) and adapted for schools by Yılmaz (2005) whereas data regarding the level of entrepreneurship of teachers was collected using *Entrepreneurship Scale* developed by Yılmaz and Sünbül (2009). The results of the study indicated a medium level trust for the sub-dimension of sensitivity to the employees and a low level entrepreneurship. It has also explained the organizational trust entrepreneurship at a level of %11.1.

Keywords: Organizational trust, entrepreneurship, primary education teachers

GİRİŞ

Çalışanların birbirlerinin ve yöneticinin yeterliklerine karşı olan genel inanç durumu şeklinde ifade edilebilen örgütsel güven (Perry ve Mankin, 2004) gerek insani gerekse örgütsel düzeydeki her türlü sosyal etkileşimin kurulup geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Geçmişte yapılan çalışmalar örgüt içinde güven ortamının sağlanması ile birçok farklı değişkenin ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Bu çalışmalara göre örneğin; örgütlerde motivasyon düşüklüğü, stres, tükenmişlik ve iletişim sorunları yaşanmasına sebep olan en önemli değişkenlerden birisi, örgüt içinde algılanan güven düzeyinin düşük olmasıdır. Dolayısıyla örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması; örgütlere duyuşsal bağlılık gösteren, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, iş doyumunu yaşayan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Bir örgütte çalışanların birbirlerine ve çalıştıkları kuruma duydukları güven, bireysel olarak kendilerini etkilemesinin yanında çalışma hayatlarına da önemli etkilerde bulunabilir. Bununla birlikte kişilerarası güven düzeyi, örgütlerde işbirlikçi yapının gelişimini (Nonaka, Konno ve Toyama, 2001; Nonaka ve Takeuchi, 1995) ve örgütsel öğrenme sürecini (Argyris ve Schön, 1978; Watkins ve Marsick, 1993) geliştirerek öğrenen örgüt kültürünün yaygınlaşması noktasında da önem taşımaktadır.

Güven, sosyal etkileşimin hemen her türünde önemli bir etmendir. Kopukluk, zayıf mutabakat (Fay ve Luhrmann, 2004), güvensizlik (Chughtai ve Buckley, 2008), yüksek tükenmişlik (Gonza'lez-Roma vd., 2006) ve düşük performans (Salanova vd., 2005) gibi ciddi problemleri beraberinde getirdiğinden, çalışan bağlılığı dikkatli bir şekilde geliştirilmelidir (Lin, 2010). Güven ilişkilerinin geniş bir bilgi alışverişini sağladığıyla ilgili de önemli kanıtlar bulunmaktadır (Dirks ve Ferrin, 2001; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Ayrıca güven, örgütsel performans (Williams, 2001) ve özellikle örgütsel ilişkiler için (Johnson, Cullen,

Sakano ve Takenouchi, 1996; Kumar, 1996) son derece önemli olarak düşünülür. Yüksek güven duygusuna sahip çalışanlar örgütlerde olumlu davranışlar göstermektedir (Yılmaz, 2009). Bununla ilgili araştırmalar, çalışanların örgütsel güvenlerini yüksek düzeyde geliştirdikleri zaman işlerine daha çok bağlanacaklarını göstermiştir (Chughtai ve Buckley, 2008).

Eğitim kurumlarında çalışanların bağlılıkları ise okul müdürlerinin kendilerine davranış biçimlerine göre değişebilir. O kurum içerisinde kendilerine ve fikirlerine değer verildiğini bilen çalışanlar çalışmalarında daha başarılı olabilirler. Çalışanların performanslarının yüksek olması kurumlarının performanslarının da yüksek olmasını sağlayacağından bu tür okullar toplum tarafından daha çok tercih edilen okullar olacaktır. Üstelik yüksek güven düzeyine sahip bir okulda gelişim faaliyetleri daha hızlı gerçekleşebilmektedir. Önemli olan güven kültürünün örgüt kültürünün önemli bir parçası haline getirilmesidir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Okul çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıklarının ve güvenlerinin artmasında büyük sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. Bununla ilgili olarak Sinden, Hoy ve Sweetland (2004) okul yöneticilerinin destekleyici davranış sergilemeleri halinde, öğretmenlerin genellikle sahip oldukları güvenle birlikte okul yöneticilerine karşı daha saygılı davranış göstereceklerini belirtmişlerdir (*Akt.* Çokluk ve Yılmaz, 2010: 83). Güven duygusu hâkim olan örgütlerde sağlıklı işleyen değerlerin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel güvenin yüksek olduğu kurumlarda çalışanlara etik ilkelere göre davranıldığı bilinmektedir. Değer veren bir yönetim davranışının önkoşulu ilk olarak kendine değer vermektir. Böylelikle kişilerin başkalarına değer verebileceği ve değeri tanıyabileceği düşünülmektedir (Teyfur, Beytekin ve Yalçinkaya, 2013). Ayrıca Yılmaz (2005) güçlü bir örgütsel güvenin okulda geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturduğunu, okulda yapılan düzenlemeler ve değişimlerde öğretmenlere umut verdiğini ve öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamalarını sağladığını belirtmektedir.

Girişimcilik

Araştırmanın üzerinde durduğu diğer değişken ise girişimciliktir. Girişimcilik, ülkeler açısından işsizliği azalttığı ve ekonomik büyümeye önemli katkı sağladığı için önemli bir değerdir. Her yönüyle toplumsal fayda sağlamanın ötesinde, girişimcilik, yeni fikirlerin yol olarak yeni iş alanlarının oluşmasını da sağlar (İbicioğlu, Taş ve Özmen, 2010).

Son zamanlarda gelişmişliğin büyük bir belirleyicisi olarak görülen ve üzerinde çok sık durulan girişimcilik kavramını Stevenson, Roberts ve Groubeck (1989) “Bireylerin sürekli kontrol edebildikleri kaynaklara bağımlı kalmadan fırsatları -ya kendileri ile ilgili ya da örgütler içerisinde- sürdürebildikleri bir süreç” olarak tanımlamışlardır (*Akt.* Stevenson ve Jarillo, 2007: 23). Bir başka tanımda da girişimcilik; bireylerin fikirleri eyleme dönüştürme kabiliyeti olarak ifade edilmiştir. Bu aynı zamanda hedefleri başarabilmek için yaratıcılığı, yenilikçiliği, risk alabilmeyi, projeleri planlama ve yönetebilme kabiliyetini içerir (European Commission, 2014).

Giderek gelişen insan sermayesi, ulusal gelişim için hassas bir konudur. Bu amaç girişimci yeteneklerin yanında bilgi, becerileri ve bilimdeki entellektüel sermayeyi artırmak için bütünsel olarak uygulanan eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme ile gerçekleştirilebilir (Othman, Hashim ve Wahid, 2012). Peterman ve Kennedy (2003) girişimcilik eğitimi programlarının katılımcıların girişimci niyetlerini önemli ölçüde değiştirdiğini farketmişlerdir. Bundan dolayı bu programların doğrudan etkisinin yanında katılımcılar, çalışma kariyerleri boyunca yeni şirketlerdeki görevlerine ya da mevcut şirketlerindeki yeni iş alanlarına

başlayarak, işlerinde daha yetenekli olarak çalışmakta ve diğer girişimcilere asistanlık ederek girişimci süreçleri birçok kez tekrarlayabilmektedir (*Akt.* Rasmussen ve Sørheim, 2006: 185-186).

Girişimci kişiler şüphesiz hedefleri doğrultusunda ilerleyen ve bu esnada yaratıcılıklarını kullanarak yeni fırsatlar oluşturabilen ve aynı zamanda bu fırsatları değerlendirebilen kişilerdir. Aslında girişimci kişilerin diğer bireylerden daha farklı ve gelişmiş kabiliyetleri olduğu bir gerçektir. Girişimci kişiler risk alabilen ve yaptıkları eylemin sonucunu kabullenebilen özelliklerine sahiptirler. Rasmussen ve Sørheim (2006)'in de belirttiği gibi girişimcilik ortaya çıkacak sonucun, girişimcinin özellikleri ile kısmen bağımlı olduğu karmaşık bir süreç olarak görülmektedir.

Girişimci kişilerin yeterlikleri çok daha özelleşmiş bilgi ve iş becerileri yanında çapraz beceriler ve tutumları da içermektedir (European Commission, 2012). Geniş anlamda girişimcilik evde ve toplumda herkesi günlük yaşamda destekleyen bir zihniyet olarak kabul edilmelidir. Ayrıca girişimcilik sosyal ya da ticari bir eylemi kuran girişimciler için bir altyapı oluşturmaktadır. Girişimcilik, 2006 Avrupa Anahtar Yeterlikler Çerçevesi'nde de belirtildiği gibi yaşam boyu öğrenme için anahtar bir yeterliktir (European Commission, 2015).

Girişimcilik alanının diğer yönetim, pazarlama ya da finans gibi iş alanlarıyla aynı doğrultuda mesleki bir eğitime ihtiyacı vardır. Günümüzde girişimcilerin nasıl yetiştirileceği ile ilgili ortak bir çerçeve ya da kararlaştırılmış bir *en iyi uygulama* yoktur (Brockhaus vd., 2001; Fiet, 2001). Hem Avrupa Birliği hem de ulusal hedeflerin yerine getirilmesi özellikle temel ve üst-orta eğitimde girişimcilik eğitimi için uygulanan yöntemlerin ve modellerin işlevsel bir şekilde uygulanmasını gerektirir. Açıkçası girişimcilik eğitimindeki amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenler anahtar rol oynarlar (Birdthistle vd., 2007; Deakins vd., 2005; Seikkula-Leino vd., 2010). Girişimcilik eğitimi için belirgin pedagojik kurallar olmadığı için öğretmenler girişimcilik eğitimini öğretimleriyle bütünleştirmede; en iyi ve en kullanışlı yöntemleri bulmada büyük ölçüde sorumlu kişilerdir (Ruskovaara ve Pihkala, 2013).

Girişimcilik farklılıkları hissetmek ve tasarımılamak süreçleri ile gelişir ve bu beceriler ne sadece doğuştan gelir ne de sadece çevrenin etkisiyle gelişir. Eğitimin, okulun, öğretmenlerin destekleyici etkileri girişimcilik becerilerinin gelişebilmesinde önemli rol oynar. Bundan dolayı; girişimciliğin bireylere kazandırılabilmesi için programlardaki kazanımların öğrenci düzeyine uygun oluşturulması, öğretmenlerin girişimciliği destekleyici öğrenme-öğretme ortamlarını hazırlaması ve bunun yanında ailelerin de bu süreçlerin tamamlayıcısı olmaları gerekmektedir (Eraslan, 2011).

Bireyleri girişimciliğe yönlendirecek ve onların girişimcilik becerilerini geliştirebilecek tüm unsurlar birlikte ele alındığında, diğer bütün etmenler olumlu şekilde olsa da öğretmenlerin girişimci bireyler yetiştirebilmeleri şüphesiz kendilerinin de girişimci özelliklere sahip olmalarından geçer. Öğretmenlerin sahip oldukları girişimci becerilerinin yanında bunları uygulayabilecek ortamların gerekliliği de girişimci bireylerin yetiştirilebilmesinde önemli rol oynar. Bir kurumda çalışanların duydukları güven ne kadar fazla ise o kurumda o kadar işlerine bağlı, kurumu benimseyen ve sahip oldukları becerileri daha da artırarak uygun şekilde kullanabilen kişiler olacaktır.

Örgütsel güven ile girişimcilik ilişkisi çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir. Örneğin Kuratko ve Hodgets (1998)'in çeşitli yayınları derleyerek ortaya koyduğu 42 girişimcilik

özelliği arasında başkalarına güven ve güvenirlilik önemli bir yer tutmaktadır (*Akt.* Bayrak ve Terzi, 2004: 7). Bir diğer çalışmada da benzer şekilde güvene dayalı ast-üst ve insan ilişkilerinin yaşandığı örgütlerde girişimci işbirliğinin gelişebileceğinden bahsedilmektedir (Casson, 1990). Girişimci işbirliğinin güvene dayalı bir ortamda gelişebileceğinin bir diğer ifadesini belirten Venkataraman (1997) bunun özellikle belirsiz durumlarda ve gözlemlenemeyen olaylar karşısında kolaylaştırıcı rol oynadığına dikkat çekmiştir. Tüm bu örnekler bize örgütsel güven ve girişimcilik ilişkisini açıkça göstermektedir. Bununla birlikte güven sadece örgütsel boyutta değil; kişiler arası güven ve başkalarına güven boyutunda da girişimcilik üzerinde etkiye sahiptir.

Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın temel amacı; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin güven düzeyleri ile sahip oldukları girişimcilik düzeyleri arasındaki teorik olarak var olduğu görülen ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin;

- 1) Örgütsel güvenleri ne düzeydedir?
- 2) Girişimcilik özellikleri ne düzeydedir?
- 3) Örgütsel güven ve girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Örgütsel güven düzeyleri girişimcilik düzeylerinin bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın (i) Okullarda girişimcilik eğitimi konusunda daha fazla çabanın gösterilmesi, (ii) Öğretmenlerde konuya ilişkin merakın uyandırılması ve (iii) Öğretmenlerin girişimci bireyler olarak yaratıcılıklarını ortaya çıkarma noktasında alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan her bilimsel araştırma gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklar:

- 1) Araştırmanın sadece devlete bağlı kamu kurumlarında yürütülmesi, özel kurumların araştırma kapsamı dışında bırakılması,
- 2) Araştırmada sadece ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örnekleme alınması, diğer okullarda görevli öğretmenlerin kapsam dışında bırakılması,
- 3) Araştırmanın sadece İstanbul ilinin Esenyurt ilçesindeki okullarda yürütülmüş olmasıdır.

YÖNTEM

Araştırma betimsel nitelikte olup ilişkisel modelde gerçekleştirilmiştir. Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişim varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2009: 82). Bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin görev yaptıkları okullara duydukları örgütsel güven ve sahip oldukları girişimcilik düzeyleri belirlenip; daha sonra bu iki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ya da bu ilişkinin derecesi belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni olarak İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri seçilmiştir. Evrenden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle belirlenen 487 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerden 220 tanesi sınıf, 267 tanesi ise branş öğretmenidir. Araştırma verileri 2016-2017 eğitim-öğretim

yılıının I. yarısında görevde bulunan öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırma devlete bağlı kamu okullarında yürütülmüş olup özel okullar kapsam dışında bırakılmıştır.

Örnekleme dahil olan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Değer	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	315	64.7
	Erkek	172	35.3
	Toplam	487	100.0
En Son Mezun Olunan Okul Türü	Eğitim Fakültesi	410	84.2
	Fen-Edebiyat Fakültesi	18	3.7
	Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi	9	1.8
	Eğitim Yüksekokulu	7	1.4
	Eğitim Enstitüsü	12	2.5
	Diğer	31	6.4
	Toplam	487	100.0
Gruplanmış Yaş	22 ve 25 arası	143	29.4
	26 ve 30 arası	215	44.1
	31 ve 35 arası	74	15.2
	36 ve üzeri	55	11.3
	Toplam	487	100.0

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan öğretmenlerin %64.7’sinin kadın, %35.3’ünün erkek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin en son mezun oldukları okul türü araştırılmak istendiğinde, %84.2’lik çoğunluğun eğitim fakültesi mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yaş aralıkları araştırıldığında ise, %44.1’inin 26-30, %29.4’ünün 22-25, %15.2’sinin 31-35 ve %11.3’ünün 36 ve üzeri yaşa sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 2. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Değer	Sayı	%
Kıdem	0 - 3 arası	231	47.4
	4 - 6 arası	72	14.8
	7 - 9 arası	67	13.8
	10 - 12 arası	22	4.5
	12 ve üzeri	95	19.5
	Toplam	487	100.0
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	0.4
	Lisans	408	83.8
	Yüksek lisans	72	14.8
	Doktora	5	1.0
	Toplam	487	100.0
İdari Görev Durumu	Zümre başkanı	58	11.9
	Öğretmen	429	88.1
	Toplam	487	100.0
Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Düzeyi	Düşük	214	43.9
	Orta	235	48.3
	Yüksek	38	7.8
	Toplam	487	100.0

Öğretmenlik Mesleğini Tercih Nedeni	Kendi İsteğim	349	71.7
	Ailemin İsteği	29	6.0
	İş Bulma Kolaylığı	31	6.4
	Düzenli Geliri Olması	29	6.0
	Diğer	49	10.1
	Toplam	487	100.0

Tablo 2’de öğretmenlerin kıdem yılları incelendiğinde, % 47.4’ünün 0-3 yılları arasında olduğu, % 19.5’inin 12 ve üzeri, % 14.8’inin 4-6 arası, % 13.8’inin 7-9 arası ve % 4.5’inin 10-12 yılları arasında çalıştıkları gözlenmiştir. Buradan anlaşılan şu ki çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğunun yeni mezun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin öğrenim durumları araştırıldığında % 83.8’lik çoğunluk ile öğretmenlerin lisans mezunu oldukları görülürken, % 14.8’inin yüksek lisans mezunu oldukları gözlenmiştir. Öğretmenlerin idari görev durumları incelendiğinde % 11.9’unun zümre başkanı olduğu saptanmıştır. Okulların buldukları yerin sosyo-ekonomik düzeyleri araştırıldığında % 48.3’ünün orta, % 43.9’unun düşük ve % 7.8’inin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenliği tercih etme nedenleri araştırıldığında ise % 71.7’lik çoğunlukla kendi istekleri ile öğretmenliği tercih ettikleri görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin kişisel özellikleri *Bireysel Durum Formu* ile toplanmıştır. Bireysel Durum Formu; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, en son mezun olunan okul türü, kıdemi, öğrenim durumu, idari görev durumu, okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi ve öğretmenlik mesleğini tercih nedeni bilgilerini elde etmek için kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullara duydukları örgütsel güven düzeylerine ilişkin veriler Daboval ve diğerlerinin (1994) geliştirdiği, Kamer’in (2001) Türkçeye ve Yılmaz’ın (2005) okullara uyarladığı *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği* ile elde edilmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları girişimcilik düzeylerine ilişkin verilere ise güvenilirlik düzeyi yüksek bulunan Yılmaz ve Sümbül’ün (2009) geliştirdiği *Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği* ile ulaşılmıştır. Bu ölçeğin bütünü (36 madde) genel ifadeler içermekle birlikte bazı maddeler (9 madde) öğretmenlere sorulacak biçimde ölçeğin genel yapısı bozulmadan düzenlenmiştir. Düzenlenen maddelere ilişkin üç alan uzmanı ve iki Türk dili uzmanının da görüşleri alınarak, anlam kaymasına neden olmayacak halde son şekilleri verilmiştir. Ölçeğe ait bazı maddeler ile düzenlenmiş halleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Girişimcilik Ölçeğine Ait Bazı Maddeler ve Düzenlenmiş Halleri

Orijinal madde	Düzenlenmiş hali
1. İşimde geçmiş performansımın daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.	1. Mesleğimde geçmiş performansımın daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.
4. İşlerimde kendi kararlarım etkilidir.	4. Mesleğimi yaparken kendi kararlarım etkilidir.
6. İşten zorunlu olarak ayrılısam işle ilgili kendime seçenekler oluşturabilirim.	6. Mesleğimden zorunlu olarak ayrılısam mesleğimle ilgili kendime seçenekler oluşturabilirim.
26. Her işin bir riski vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.	26. Her işin bir riski vardır. Mesleğimde her türlü riski göze alabilirim.
30. İşimde ve çalışmalarımın ortaya çıkan değişimlere açıgımdır.	30. Mesleğimde ve çalışmalarımın ortaya çıkan değişimlere açıgımdır.
31. İşimi severek ve azimle yaparım.	31. Mesleğimi severek ve azimle yaparım.
32. İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.	
33. İşimi gerçekleştirirken herhangi bir ekip	

ya da kişiyle çalışabilirim.	32. Mesleğimde yaratıcılığım güçlüdür.
35. İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.	33. Mesleğimi yaparken herhangi bir ekip ya da kişiyle çalışabilirim.
	35. Mesleğim konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği, tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), oldukça katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 40 maddelik Likert tipi altılı dereceleme ölçeği şeklindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 40 ile 240 arasında değişmektedir. Dört faktör olan ölçeğin her bir boyutundan elde edilen puanların yüksekliği, ilgili boyutta sergilenen kurumsal becerilerin iyi, puanların düşük olması ise ilgili boyutta sergilenen kurumsal becerilerin istenilen düzeyde olmadığını belirtmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında Yılmaz tarafından yapılan Compenant Faktör Analizleri sonuçlarına göre toplam varyansın %53.9'unu açıklayan dört faktör bulunmuştur. Birinci faktör varyansın %19.3'ünü (özdeğer: 10.352), ikinci faktör %16.9'unu (özdeğer: 9,107), üçüncü faktör %4.4'ünü (özdeğer: 2.638) ve dördüncü faktör ise %12.6'sını (özdeğer: 6.781) açıklamaktadır.

Yılmaz güvenilirlik ölçütü olarak Cronbach Alpha katsayısını kullanmış ve ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .97 iken; dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayılarını çalışanlara duyarlılık için .95, yöneticiye güven .95, yeniliğe açıklık .75 ve iletişim ortamı alt boyutu için ise .92 olarak bulmuştur. Yılmaz ölçeğin tüm boyutlarında 40 maddenin madde-test korelasyonunun (Item total) .53 ile .83 arasında değiştiğini bulmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin dört alt boyutunun ayrı ayrı hesaplanmış Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları çalışanlara duyarlılık boyutu için .93, yöneticiye güven boyutu için .96, yeniliğe açıklık boyutu için .94 ve iletişim ortamı boyutu için .86 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Güvenirlik Katsayısı	Alt Boyutlardan Alınabilecek En Alt ve En Üst Puanlar
Çalışanlara Duyarlılık	15	0.61-0.80	.95	15-90
Yöneticiye Güven	12	0.64-0.81	.95	12-72
Yeniliğe Açıklık	4	0.55-0.79	.75	4-24
İletişim Ortamı	9	0.61-0.80	.92	9-54
Toplam	40 madde	-	.97	-

Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği ise çok sık (5), sık sık (4), bazen (3), nadiren (2), hiçbir zaman (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 36 maddelik Likert tipi beşli dereceleme ölçeği şeklindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 36 ile 180 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanın düzeyi girişimcilik düzeyi ile ilgilidir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında Yılmaz ve Sünbül tarafından yapılan Compenant ve Varimax Faktör Analizi sonuçlarına göre toplam varyansın % 47.3'ünü açıklayan tek faktör bulunmuştur.

Yılmaz ve Sünbül güvenilirlik ölçütü olarak Cronbach Alpha katsayısını kullanmışlar ve girişimcilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısını .90 olarak bulmuşlardır. Ayrıca Yılmaz ve Sünbül faktör analizinden sonra her bir madde için madde-test korelasyonunu hesaplamışlar; korelasyon katsayılarının .40 ile .66 arasında değiştiğini bulmuşlardır. Bu araştırmada da 36 maddelik girişimcilik ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Girişimcilik Ölçeği	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Güvenirlik Katsayısı	Ölçekten Alnabilecek En Alt ve En Üst Puanlar
Girişimcilik Düzeyleri	36	0.49-0.68	.90	36-180

Yılmaz ve Sünbül’ün (2009) girişimcilik düzeylerini değerlendirmek için geliştirdikleri ölçütler Tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6. Girişimcilik Düzeylerinin Değerlendirilmesinde Kullanılan Ölçütler

Girişimcilik Puanı	Girişimcilik Düzeyi
36-64	Çok düşük girişimcilik
65-92	Düşük girişimcilik
93-123	Orta düzeyde girişimcilik
124-151	Yüksek girişimcilik
152-180	Çok yüksek girişimcilik

Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin özetlenmesinde tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için *ortalama ve standart sapma* ve kategorik değişkenler için *sayı ve yüzde* şeklinde tablo halinde verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu *Kolmogorov-Smirnov* testiyle incelenmiştir. Sürekli değişkenler arasındaki korelasyonlar normal dağılım gösteren değişkenler için *Pearson korelasyon analizi* ile incelenmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunan modeller için de *çoklu regresyon analizi* kullanılmıştır. İstatistik analizler *SPSS v.22* paket programı ile yapılmış ve istatistik analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak dikkate alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma verilerinin istatistiksel analizleri sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Tablo 7’de çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven alt boyutları ve girişimcilik toplam puanları tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Güven Alt Boyutları ve Girişimcilik Ölçeği Toplam Puanına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min	Max	\bar{X}	SS
1. Çalışanlara Duyarlılık	487	.51	6.00	3.43	1.09
2. Yöneticiye Güven	487	.81	6.00	2.95	1.28
3. İletişim Ortamı	487	.27	6.00	3.00	1.21
4. Yeniliğe Açıklık	487	.74	6.34	3.24	1.23
5. Girişimcilik	487	.64	5.00	2.06	.64

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Güven Alt boyutları ile Girişimcilik Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5
1. Çalışanlara Duyarlılık	r	1	.717	.698	.801	.225
	p		.001*	.001*	.001*	.001*
	n	487	487	487	487	487
2. Yöneticiye Güven	r		1	.838	.761	.284
	p			.001*	.001*	.001*
	n		487	487	487	487
3. İletişim Ortamı	r			1	.765	.343
	p				.001*	.001*
	n			487	487	487
4. Yeniliğe Açıklık	r				1	.244
	p					.001*
	n				487	487
5. Girişimcilik	r					1
	p					
	n					487

*p<.05

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güven alt boyutları arasında anlamlı düzeyde doğrusal ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (p<.05). Yani öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık puanları arttıkça yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Diğer yandan girişimcilik ile öğretmenlerin örgütsel güven alt boyutları arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı araştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir (p<.05). İlişkilerin aynı yönlü ve zayıf oldukları görülmektedir.

Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.Örgütsel Güven ile Girişimcilik Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t	p
	B	Std. Hata	Beta			
(Sabit)	1.539	.092			16.755	.000
1. Çalışanlara Duyarlılık	-.005	.044	-.009		-.124	.901
2. Yöneticiye Güven	.004	.043	.008		.091	.927
3. İletişim Ortamı	.198	.045	.374		4.448	.001
4. Yeniliğe Açıklık	-.021	.043	-.040		-.488	.626

$$F_{(4,482)}=16.205, p=.001, R=0.344, R^2=0.111^* :p<.05$$

Tablo 9’da görüldüğü üzere, modelin anlamlı olduğu ($F_{(4,482)}=16.205, p<.05$), değişimin oluşturulan regresyon modeliyle açıklanmasının şansa bağlı olmadığı, yani istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bağımsız değişkenlerin girişimcilik üzerinde %11.1 (R^2) etkili olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle öğretmenlerin örgütsel güvenleri girişimciliklerinin %11.1’ini açıklamaktadır. Bağımsız değişken olan iletişim ortamına ilişkin regresyon katsayısı (β) incelendiğinde, öğretmenlerin girişimciliklerine etki ettiği, iletişim ortamının 1 birim artması ile girişimcilik puanının 0.198 birim arttığı görülmüştür ($p<0.05$).

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin, okullarına ilişkin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ve bu öğretmenlerin sahip oldukları girişimcilik düzeylerine ilişkin algıları incelenmiştir. Daha sonra öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş; örgütsel güvenin girişimcilik değişkenini ne düzeyde yordadığı araştırılmıştır.

Araştırma bulgularına bağlı olarak ulaşılan ilk sonuç öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algılarının en fazla örgütsel güvenin *çalışanlara duyarlılık* boyutunda olduğudur. Öğretmenlerin örgütsel güvenlerine ilişkin algılarının dört boyutta yüksekten en düşüğe doğru incelendiğinde sırasıyla; çalışanlara duyarlılık, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık ve yöneticiye güven şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri dört boyutta da incelendiğinde çalışanlara duyarlılık boyutu haricinde düşük düzeyde olduğu, çalışanlara duyarlılık boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları girişimcilik düzeylerine ilişkin algıları incelendiğinde, öğretmenlerin girişimcilik düzeylerine ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçların ortaya çıkmasında araştırma örnekleminin demografik özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Örneklemin yarıya yakın bir kısmının (% 47.4) eğitim fakültesi mezunu ve yeni öğretmen (kıdem 0-3 yıl) olması çalışanlara duyarlılığın orta düzeyde çıkmasına neden olmuş olabilir. Öte yandan yeni öğretmenlerin girişimcilik konusunda henüz yeterli bilgi ve tecrübe zenginliğine erişemedikleri veya cesaret sahibi olmadıkları da düşünülebilir. Çalışanlara duyarlılık boyutunda Memduhoğlu ve Zengin (2011) de benzer bir örneklem grubuyla aynı sonuca ulaşmıştır.

Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya (2013) tarafından yapılan çalışmada ise kadın öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin erkeklere göre fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmamızdaki örneklem grubunun % 64.7’sinin kadın olduğu göz önünde

bulundurulduğunda bu sonucun çalışanlara duyarlık boyutunda kendini gösterdiğini düşündürmektedir. Ancak bu düzeyin yeterli olduğu söylenemez.

Öğretmenlerin kurumlarına ilişkin örgütsel güven algılarının bütün boyutlarının kendi içerisinde yüksek derecede pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kurumlarına ilişkin algıladıkları örgütsel güvenin dört alt boyutunun sahip oldukları girişimcilik düzeyleri ile ilişkisine bakıldığında; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık boyutları ile girişimcilik düzeyleri arasında düşük ve pozitif bir ilişki bulunurken, iletişim ortamı ile girişimcilik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buradan bir kurum içerisindeki iletişimin sağlamlığı ve olumlu iletişim kurulabilmesinin öğretmenlere göre girişimcilik düzeyleri ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kurumlarına ilişkin örgütsel güven algılarının öğretmenlerin girişimcilik düzeyleri üzerindeki belirleyiciliğine bakıldığında ise, örgütsel güvenin tüm boyutları ile girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak örgütsel güvenin boyutlarının girişimcilik üzerindeki belirleyiciliğine bakıldığında en fazla iletişim ortamı, sonra yeniliğe açıklık, ardından yöneticiye güven ve çalışanlara duyarlılık şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Girişimcilik becerileri arasında empati, sosyal ilişkilerde uyum, plan yapabilme, risk alma gibi kişisel ve kişiler arası becerilerin önemli bir yeri vardır (Akyürek ve Şahin, 2013). Bu araştırmada da iletişim ve yeniliğe açıklık boyutlarının belirleyiciliğinin yüksek çıkması olağan karşılanmaktadır.

Örgütsel güvenin bir bütün olarak öğretmenlerin girişimcilik düzeyleri üzerindeki belirleyiciliğine bakıldığında ise yine örgütsel güven ve girişimcilik arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu ancak; örgütsel güvenin girişimciliği %11.1 gibi bir düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif iletişim ortamının örgütlerde güven düzeyini yükselttiği, yenilikçiliğin (inovasyon) gelişmesine uygun örgütsel süreçleri harekete geçirdiği bilinmektedir (Farid, 2005; Savolainen, 2008). Bu süreçlerin de girişimciliği destekleyeceği açıktır. Girişimcilik ve örgütsel güven ilişkisi oldukça karmaşık ve araştırılmaya açık bir alandır.

Bulgulardan hareketle araştırmacılara girişimcilik gibi pek çok içsel ve dışsal faktörden etkilenen bir değişkenin daha kapsamlı incelenmesi gerektiği önerilebilir. Bunun için girişimcilik davranışlarının diğer değişkenlerle ilişki düzeyleri araştırılabilir ve bu alandaki literatür eksikleri kapatılabilir. Uygulayıcılar için girişimcilik eğitimlerinin başta öğretmen adayları olmak üzere mevcut çalışanlara da verilmesi uygun olabilir. Böylece girişimciliğin öğretmenlerden başlayarak daha sonra öğrenciler aracılığıyla yaygınlaşması sağlanabilir. Okullarda örgütsel güveni sağlamaştıracak takım çalışmalarına yer verilebilir. Ayrıca öğretim programları ve kazanımlar girişimcilik öğrenci ve öğretmenlerin girişimciliklerini destekleyici şekilde kurgulanabilir.

KAYNAKÇA

- Akyürek, Ç. ve Şahin, Ç. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin girişimcilik becerisine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 57, 51-68.
- Argyris, C., & Schön, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective reading*. Boston: Addison-Wesley.

- Bayrak, C. ve Terzi, Ç. (2004). *Okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin okullara yansımaları*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, (6-9 Temmuz 2004), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Birdthistle, N., Hynes, B. & Fleming, P. (2007). Enterprise education programmes in secondary schools in Ireland: A multi-stakeholder perspective. *Education + Training*, 49(4), 265-276.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Brockhaus, R. H., Hills, G. E., Klandt, H. & Welsh, H. P. (2001). *Entrepreneurship education: A global view*. Aldershot Ashgate Publishing Ltd.
- Casson, M. (1990). *Entrepreneurship*. Wermont: Edward Elgar Publishing.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 132-156.
- Chughtai, A. A. & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71.
- Çokluk, Ö. ve Yılmaz, K. (2010). The relationship between leadership behavior and organizational commitment in Turkish primary schools. *Bilig*, 54, 75-92.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B. & Gaster, W. (1994). *Trust inventory for small businesses*. Small Businesses Symposium. Erişim tarihi: 10.01.2014, <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94sw031.txt>.
- Deakins, D., Glancey, K., Menter, I. & Wyper, J. (2005). Enterprise education: the role of the head teacher. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), 241-263.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Dirks, K., & Ferrin, D. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12, 450-467.
- Eraslan, L. (2011). İlköğretim programlarında girişimcilik öğretimi (Hayat Bilgisi Dersi örneği). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 82-94.
- European Commission (2012). *Avrupa'da okullarda temel yeterlikleri geliştirme, politik fırsatlar ve zorluklar*. Erişim tarihi: 20.12.2015, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145TR_HI.pdf.
- European Commission (2014). *Promoting entrepreneurship*. Erişim tarihi: 08.01.2015, http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/index_en.htm.
- European Commission (2015). *Education & training for entrepreneurship*. Erişim tarihi: 08.02.2015, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/education-training-entrepreneurship/index_en.htm.

- Farid, M. (2005). Organizational environment for nonprofit entrepreneurship development. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 11(1), 59-78.
- Fay, D. & Luhrmann, H. (2004). Current themes in organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 113-119.
- Fiet, J. O. (2001). The theoretical side of teaching entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 1-24.
- Gonza'lez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 165-174.
- İbicioğlu, H., Taş, S. ve Özmen, H. İ. (2010). Üniversite eğitiminin girişimcilik düşüncesinin değişimine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 53-74.
- Johnson, J. L., Cullen, J. B., Sakano, T. & Takenouchi, H. (1996). Setting the stage for trust and strategic integration in Japanese-U.S. cooperative alliances. *Journal of International Business Studies*, 27, 981-1004.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi.* (19. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kumar, N. (1996). The power of trust in manufacturer-retailer relationships. *Harvard Business Review*, (November-December), 92-106.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94, 517-531.
- Mayer, R. C., Davis, J.H. & Schoorman, F. D. (1995). An integration model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.
- Nonaka, I., Konno, N. & Toyama, R. (2001). Emergence of "Ba": A conceptual framework for the continuous and self-transcending process of knowledge creation. In I. Nonaka & T. Nishiguchi (Eds.), *Knowledge emergence: Social, technical, and evolutionary dimensions of knowledge creation* (pp. 13-29). New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamic of innovation.* New York: Oxford University Press.
- Othman, N., Hashim, N. & Wahid, H. A. (2012). Readiness towards entrepreneurship education, students and Malaysian universities. *Education + Training*, 54(8-9), 697-708.
- Perry, R. W. & Mankin, L. D. (2004). Understanding employee trust in management: Conceptual clarification and correlates. *Public Personnel Management*, 33(3), 277-290.
- Rasmussen, E. A. & Sørheim, R. (2006). Action-based entrepreneurship education. *Technovation*, 26, 185-194.

- Ruskovaara, E. & Pihkala, T. (2013). Teachers implementing entrepreneurship education: Classroom practices. *Education + Training*, 55(2), 204-216.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiro', J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Savolainen, T. (2008). *Organizational trust and leadership as driving forces for innovativeness*. 13. International Conference on ISO9000 & TQM, (24-26 March 2008), Malaysia, Kuala Lumpur.
- Seikkula-Leino, J., Ruskovaara, E., Ikävälko, M., Mattila, J. & Rytkölä, T. (2010). Promoting entrepreneurship education: The role of the teacher? *Education + Training*, 52(2), 117-127.
- Stevenson, H. H. & Jarillo, J. C. (2007). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. In *Entrepreneurship*, (pp. 155-170). Springer Berlin Heidelberg.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- Venkataraman, S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 3, 119-138.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Williams, M. (2001). In whom we trust: group membership for an affective context for trust development. *Academy of Management Review*, 26, 377-396.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 195-203.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(59), 471-490.

EXTENDED SUMMARY

Organizational trust, which can be expressed in the general belief of employees against competences of others and the manager (Perry & Mankin, 2004), has an important influence in establishing and developing any kind of social interaction both in humanitarian and organizational level. It is thought that all values in organizations, where the sense of trust dominates, function properly. In this context, it is known that employees are treated in accordance with ethical principles in organizations where the level of organizational trust is high. The prerequisite for developing a management behavior valuing others is to value itself first. Thus, it is thought that people can value others and recognize this (Teyfur, Beytekin & Yalçınkaya, 2013). In addition to this, Yılmaz (2005) states that a strong organizational trust

forms a basis for a broad-based development and change in school, gives hope to teachers in school about regulations and changes, and lead teachers to understand each other in a better way. Previous studies have shown that there are many different variables associated with providing an environment of trust within the organization (Cemaloğlu & Kılınç, 2012).

One of these variables is entrepreneurship. Entrepreneurship is an important value for countries as it contributes significantly to economic growth and reduces unemployment. In addition to providing social benefit at every points, entrepreneurship also leads to the creation of new business areas by finding new ideas (Ibicioğlu, Taş & Özmen, 2010). The concept of entrepreneurship, which has recently been seen as a major determinant of development and has frequently been emphasized, was described by Stevenson, Roberts & Grousbeck (1989) as "a process in which individuals can pursue opportunities - either about themselves or in organizations - without being dependent on the resources they can constantly control" (as cited in Stevenson & Jarillo, 1990: 23). In another definition, entrepreneurship was described as the ability of individuals to transform ideas into action. This also includes creativity, innovation, risk taking and the ability of planning and managing of projects to achieve objectives (European Commission, 2014).

The existence of the relationship between organizational trust and entrepreneurship are supported by various researches. For example, trust and reliability occupy an important place among the 42 entrepreneurial features determined by compiling various publications by Kuratko & Hodgets (1998) (as cited in Bayrak & Terzi, 2004: 7). In another study, it is mentioned that entrepreneurial co-operation can be developed in organizations where fiduciary superior-subordinate and human relations exist (Casson, 1990). Venkataraman (1997) also states that the entrepreneurial cooperation can evolve in a trust-based environment and this plays a facilitating role especially in uncertain situations and unobservable events.

The research was descriptive and conducted in the relational model. The population of this study is classroom and branch teachers working in primary and secondary schools in the province of Esenyurt, Istanbul. 487 teachers (220 classroom and 267 branch teachers) determined by simple random methods among these teachers were chosen as sample. These teachers were chosen among teachers who worked in state- funded schools, and teachers working in private schools were excluded from this sample. The personal characteristics of the teachers were determined by the Individual Status Form and data regarding the level of organizational trust of teachers was collected using *The Scale of Organizational Trust in Schools* developed by Daboval et al. (1994), translated in Turkish by Kamer (2001) and adjusted for schools by Yılmaz (2005). The perceptions of the entrepreneurship levels of the same teachers were obtained with the Entrepreneurship Scale developed by Yılmaz & Sünbül (2009) and all the data were obtained in the first semester of 2016-2017 academic years (fall semester).

According to research findings, it was found that the average scores of the organizational trust components perceived by the teachers about the schools they work rank as the sensitivity to employees, openness to innovation, communication environment and trust to school manage and the overall perception of organizational trust is higher than the middle level whereas the average scores of the perception of entrepreneurship are lower than the middle level. It was also found that there is a significant linear relationship between sub-dimensions of teachers' organizational trust and this relationship is strong and in the same direction. On the other hand,

there is a significant relationship between sub-dimensions of the organizational trust perceived by teachers in schools they work and entrepreneurship they perceive and this relationship is in same direction and low. As a result of the examination performed to determine the effectiveness of the organizational trust perceived by teachers on the entrepreneurship perceived by teachers, it was observed that the model was meaningful and the teachers' organizational trust explains 11.1% of their entrepreneurship.