

Analyzing the Relation between Management by Values and Organizational Trust according to the Secondary School Teachers' Perceptions

Ahmet AYIK

University of Atatürk, Faculty of K.K. Education

Gönül ŞAYİR

Ministry of Youth and Sports

Engin YÜCEL

Ministry of Education

Abstract:

In this study, the relationship between secondary school teacher's perceptions of management by values and organizational trust are examined. The research sample consists of 219 secondary school teachers who work in schools affiliated to the Ministry of National Education in Yakutiye district in Erzurum, 2013-2014 academic years. "Organizational Trust Scale" and "Management by Values Scale" are used in data collection. In this correlational research, standard deviation, mean, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and multiple linear regression analysis are used in the analysis of the data. The results of the study indicate that the secondary teachers' views on the management by values are at the level of "Strongly agree". In addition, it has been determined that in secondary schools the management by values is related to teachers' perceptions of organizational trust. The results of the regression analysis show that all dimensions of organizational trust (trust in manager, trust in colleagues, and trust in partners) are significantly and positively predicted by management by values variable.

Keywords: Organizational trust, management by values, secondary schools



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 16, No 2, 2015
pp. 67-81
DOI: 10.17679/iuefd.16298290

Received : 09.04.2015
Revision1 : 15.07.2015
Accepted : 09.11.2015

Suggested Citation

Ayık, A., Şayir, G. & Yücel, E. (2015). Analyzing the Relation between Management by Values and Organizational Trust according to the Secondary School Teachers' Perceptions, *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 67-81. DOI: 10.17679/iuefd. 16298290

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Values are useful qualities that are believed an individual has in terms of spiritual, social, moral and aesthetical aspects (Oğuzkan, 1993). Values at organizational level determine the characteristic of an organization, provides the feeling of ownership and guides the behaviors of the managers (Irby, Brown and Yang, 2006; cited by Yılmaz, 2007).

In school dimension, values are one of the most important determinants of the school managers' actions and decisions. Because there are values behind decisions, evaluations, choices, relations with people, in short, almost every behavior of the individuals (Yılmaz, 2007). In this respect, the fact that the school managers adapt the values in management is considered to be of higher importance. Manner of management by values on the basis of school means recognizing the organizational values of the schools and the individual values of the teachers, considering the values in the management, being sensitive to the values, motivating the personnel and management of the organization by the values by the managers (Yılmaz, 2006b).

Trust is another important term that should be considered along with values. Trust is defined as the belief of the individuals that they will have helpfulness, reliability, ability, honesty and respect in a relationship in which one is willing to participate and the other party is willing to be defenseless (Daly and Chrispeels, 2008). Trust in the organization consists both the individual dimension and organization dimension and these two dimensions come together and constitutes organizational trust (Tan and Tan, 2000; Blomqvist, Hurmelinna and Seppanen, 2003). Organizational trust is defined as the fact that an organization act in the favor of its personnel or at least does not act to its personnel's disadvantage (Li, 2008; Tan and Tan, 2000).

In the schools which are educational organizations fact that school partners should have confidence in the schools is of higher importance to create and improve a more productive learning environment and it is a critical factor which directs the relations between the partners to be positive or negative (Enis and McCauley, 2002; McMillan, Meyer and Northfield, 2004). Teachers in the schools where the trust is at high levels are willing to share their successful education strategies and materials with their colleagues and to help the students in their learning (Tschannen-Moran and Hoy, 1998).

Purpose

It is thought that management by values plays an important role in the teachers' trust in school and so this can affect the quality of the education given in the school. Thus, this study aims to determine the relation between organizational trust and management by values according to the perceptions of the teachers working in secondary schools. In accordance with this purpose, answers to the questions below are sought:

1. What levels are the perceptions of the secondary school teachers about management by values and organizational trust?
2. Are there significant relations between the organizational trust and management by rules perceptions of the secondary school teachers?
3. Does the management by values significantly predict the organizational trust perception of the secondary school teachers?

Method

Research Design

The study was conducted as correlational research model. The correlational research does not present a real cause-effect relationship yet it provides to understand a situation as another one is known (Karasar, 2006).

Participants

The population of the study consists of the teachers working in 37 official secondary school under the Ministry of National Education in Yakutiye county of Erzurum city center in 2013-2014 academic years. The sample of the study consists of 219 teachers from 15 secondary schools, who were selected with simple random sampling method.

Instrument

The data collecting instrument of the study consist of two sections. The first section covers the demographic information such as gender, branch and term of service in the school of the teachers participating in the study. The second section includes "organizational trust scale" to measure the organizational trust perceptions and "management by values scale" to determine the management by values perceptions.

Data Analysis

In the study, arithmetic mean values of the items in each subscale to analyze the sub-problems were determined and a score for that factor was calculated. The analyses were done through these factor scores. Pearson Product-Moment Correlation Coefficient (r) was used to calculate the relations between the variables. Moreover, Multiple Linear Regression analysis was done to determine the prediction levels of the independent variables of the dependent variables.

Findings

It can be seen that there is positive and significant relation between trust in manager ($r = .52, p < .01$), trust in colleagues ($r = .52, p < .01$), trust in partners ($r = .31, p < .01$) dimensions of organizational trust and the total scores ($r = .58, p < .01$) related to organizational trust. Management by values ($\beta = .521, p < .01$) positively and significantly predicts the perceptions of the teachers about trust in manager dimension of organizational trust. Management by values ($\beta = .524, p < .01$) positively and significantly predicts the perceptions of the teachers about trust in colleagues dimension of organizational trust. Management by values ($\beta = .311, p < .01$) positively and significantly predicts the perceptions of the teachers about trust in partners dimension of organizational trust. Management by values ($\beta = .578, p < .01$) positively and significantly predicts the perceptions of the teachers about the organizational trust.

Discussion & Conclusion

As a result of the study, it was determined that while the highest level perceived dimension is the trust in manager dimension of organizational trust, the lowest level perceived dimension is the trust in partners dimension. For an organization in which trust in manager to be formed, a manager should be intimate and should give the personnel the opportunity to know him (Filiz, 2002).

It was determined that management by values is related to the perceptions of the teachers about organizational trust. In the study, it was found that there is a positive and significant relation between management by values and the dimensions of trust in manager, trust in colleagues and trust in partners of organizational trust.

The regression analysis results show that all the dimensions (trust in manager, trust in colleagues, trust in partners) of organizational trust is positively and significantly predicted by management by values variable. Besides, management by values at total positively and significantly predicts the perceptions of the teachers about organizational trust.

Based on the results of the study, it can be recommended that applications with which the teachers can trust in partners should be developed. Apart from that, the members of the organization should be made to feel that the school has common values and these values are meaningful. In this study, mostly the interrelations are emphasized. In this context, studies with which the cause-effect relationships between organizational trust and management by values of schools can be done and these studies can be supported with qualitative researches.

Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Güven İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi*

Ahmet AYIK

Atatürk Üniversitesi K.K. Eğitim Fakültesi

Gönül ŞAYIR

Gençlik ve Spor Bakanlığı

Engin YÜCEL

Milli Eğitim Bakanlığı

Öz

Bu çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezinin Yakutiye ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ortaokullarında görev yapmakta olan 219 öğretmenden oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Değerlere Göre Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Betimsel bir çalışma olan bu çalışmada verilerin çözümlenmesinde standart sapma, ortalama, Pearson Momentler Çarpım korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları, ortaokul öğretmenlerinin, ortaokulların değerlere göre yönetilme durumuna ilişkin görüşünün "çok katılıyorum" düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortaokullarda değerlere göre yönetimin öğretmenlerin örgütsel güven algısı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise, örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven), değerlere göre yönetim değişkeni tarafından pozitif yönde anlamlı düzeyde yordandığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, değerlere göre yönetim, ortaokullar.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 16, Sayı 2, 2015
ss. 67-81
DOI: 10.17679/iuefd.16298290

Gönderim Tarihi : 09.04.2015

1. Düzeltme : 15.07.2015

Kabul Tarihi : 09.11.2015

* Bu çalışma, 19-21 Haziran 2014 tarihleri arasında yapılan "Uluslar Arası İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu'nda" sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atıf

Ayık, A., Şayir, G. ve Yücel, E. (2015). Değerlere göre yönetim ve örgütsel güven ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin algularına göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 67-81. DOI: 10.17679/iuefd.16298290

GİRİŞ

Örgüt kavramı, doğal olarak yönetim alanında en sık kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Genel olarak örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının birleştirildiği yapılardır (Vurgun ve Öztop, 2011). Örgütlerde bu çabalar harmanlanırken yönetsel araçlar kullanılmaktadır. Değerlerde yönetsel araçlar arasında yer almaktadır. Örgütsel değerler, çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını teşkil etmektedir (Şişman, 2002:95). Değerler soyut kavramlardır. Ancak sonuçları somut ve inançlarımız ile davranışlarımız arasında bir köprü oluşturmaktadırlar. Başarma arzusu kişilik ile ilgili iken, bunu nasıl gerçekleştirdiğimiz değerlerimiz ile ilgili olmaktadır (Baltaş, 2008).

Örgütlerin içinde buldukları toplumdan ve kültürden ayrı düşünülemezceği son yıllarda kabul gören bir gerçek olmuştur. Bu anlamda örgütlerin toplum için etkili ve verimli olabilmesinde kültür, değer ve örgütsel değer gibi konuların öne çıktığı görülmektedir (Erdem, 2003; Sağnak, 2005; Yılmaz, 2006a). Örgüt kültürü ile ilgili yapılan araştırmalarda da örgütlerin değerden bağımsız olamayacağı belirtilmektedir. Kültür ve değerler hayata anlamını veren öğeler olarak mutlaka dikkate alınmalı ve yönetime katılmalıdır (Yılmaz, 2007).

Değerler, bir kişinin ruhsal, toplumsal, ahlaki ya da estetik yönden taşıdığı düşünülen yararlı niteliklerdir (Oğuzkan, 1993). Schwartz ve Sagie (2000) ise, değerleri bireylerin yaşamına yön veren, kural görevi gören, önem dereceleri farklı olan ve arzulan amaçlar olarak belirtmişlerdir. Örgütsel düzeyde değerler ise, örgütün karakterini belirlemede, örgüt üyelerine, sahiplik duygusu sağlamak ve yöneticilerin davranışlarına rehberlik yapmaktadır (Irby, Brown ve Yang, 2006; akt. Yılmaz, 2007). Ayrıca değerler örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını ve uygulamalarını yansıtmaktadır (İpek, 1999). Değerlere göre yönetimin amaçlarından biri, çalışanların ve müşterilerin örgütle duygusal bir bağ oluşturmasını sağlamaktır (Frost, 2014). Son dönemlerde değerler ve etik kavramının yönetim ile birlikte ele alınmasının sebeplerinden birisi de daha iyi performans gösterebilme ve daha geniş pazarlar ve kitleleri kontrol edebilmektir (Pruzan, 1998). Gerçekten de son yıllarda yöneticiler daha etkili bir örgüt yönetimi için değerlere ilgi duymaya başlamıştır (Buchko, 2007). Hatta örgütler, yeni müşteri kazanmak veya mevcut müşterilerini kaybetmemek için yeni değerler oluşturma çabası içindedirler. (Edvardsson, Enquist ve Hay, 2006).

Başarılı örgütler incelendiğinde temelini değerlerin oluşturduğu değerlere dayalı yönetim anlayışının olduğu ve bu örgütlerde değer sistemlerinin özümsemiği görülmektedir (Çelik, 1997). Değerlere göre yönetim, örgütün performansını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, özellikle bireyleri güdülemeye, yetenekleri geliştirmeye, sinerji ve yenilikleri desteklemeye adanmış olan yönetim stilleri ile ilgilidir (Yılmaz, 2007).

Okul boyutunda, okul yöneticilerinin eylem ve kararlarının en önemli belirleyicilerinden biri de değerlerdir. Çünkü bireylerin kararlarının, değerlendirmelerinin, seçimlerinin, insanlarla ilişkilerinin, kısaca davranışlarının arka planında değerler bulunmaktadır (Yılmaz, 2007). Bu açıdan okul yöneticilerinin yönetimde değerleri benimsemesi son derece önemli görülmektedir. Okul bazında değerlere göre yönetim anlayışı ise, okulların örgütsel değerlerinin ve öğretmenlerin bireysel değerlerinin farkında olunması, yönetimde değerlerin dikkate alınması, değerlere karşı duyarlı olunması, çalışanların güdülenmesi ve yöneticilerin örgütlerini örgütsel değerlere göre yönetmesidir (Yılmaz, 2006b).

Değerlerle birlikte göz önünde bulundurulması gereken önemli bir kavram da güven (Rosen, 1998; Tschannen-Moran, 2001). Güven, birinin bir ilişkiye katılımını ve diğeri için savunmasız olma istekliliğini kişinin yardımseverlik, güvenilirlik, yetenek, dürüstlük, açıklık ve saygıya sahip olacaklarına olan inancı olarak tanımlanmıştır (Doly ve Chrispeels, 2008). Örgüt içerisinde güven ise, hem birey boyutunu hem de örgüt boyutunu içine almakta ve bu iki boyut birleşerek toplamda örgütsel güveni oluşturmaktadır (Tan ve Tan, 2000; Blomqvist, Hurmelinna and Seppanen, 2003). Son yıllarda güven kurum içinde iş birliği sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Rindfleisch, 2000). Örgütsel davranışlar üzerine çalışan bilim adamları, örgütsel güvenin örgütün işlevselliğini ve performansını arttırdığını kabul etmişlerdir (Kramer ve Lewicki, 2010). Örgütsel güven, örgütün çalışanın yararında eylem göstereceği ya da en azından zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güven olarak tanımlanmaktadır (Li, 2008; Tan ve Tan, 2000). Asunakutlu (2001) ise, örgütsel güveni; karşı tarafın eylemlerinin zarardan ziyade yararlı olacağına ilişkin beklenti olarak tanımlamaktadır. Örgütsel güven duygusunun hakim olduğu örgütlerin genel özelliğine bakıldığında, açık ve katılımlı bir ortamın bulunduğu, görevlerin çalışanlar tarafından benimsendiği, verimin ve örgüte

bağlılığın yüksek olduğu, takım çalışmasının etkin olduğu ve çalışanların yüksek iş doyumunu sağladığı görülmektedir (Büyükdere ve Solmuş, 2006).

Bir eğitim örgütü olan okullarda da okul paydaşlarının okullarına karşı güven duymaları, verimli bir öğrenme ortamı oluşturma ve geliştirmede son derece önemli olup paydaşlar arasındaki ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasına yön veren kritik bir etkidir (Enis ve McCauley, 2002; McMillan, Meyer ve Northfield, 2004). Güvenin yüksek olduğu okullarda öğretmenler başarılı öğretim stratejilerini ve materyalleri meslektaşlarıyla paylaşmada ve öğrencilerin öğrenmelerine yardım etmede isteklidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Ayrıca birbirlerine güvenen okul paydaşları, okulun karşılaştığı sıkıntılarda çözümü yöneticilerden beklemek yerine problemi çözmek için birlikte hareket ederler (Tschannen-Moran, 2003; akt. Cerit, 2009). Eğitim örgütlerinde güçlü bir örgütsel güvenin okula sağlayacağı faydalar şu şekilde özetlenebilir (Yılmaz, 2005:569):

1. Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur. Bu anlamda öğretmenlerin meslektaşlarına ve okula karşı güveni, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirmektedir.
2. Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir.
3. Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar.
4. Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp yapılmadığını gösterir.
5. Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenlerin, daha iyi bir öğrenme ortamının nasıl sağlanacağı konusunda düşünmelerini sağlar.

Örgütsel güven üç alt boyutta incelenmektedir.

1.Yöneticiye Güven: Örgütlerde güven kendiliğinden ortaya çıkmayacağı için yöneticilere büyük iş düşmektedir. Yönetimin güven duygusunu tüm örgüt üyeleri üzerinde yapılandırması ve çok titiz bir şekilde yönetmesi gerekir (Sayın, 2009). Yöneticiye güven, yöneticinin sözüne sadık ve dürüst olacağına dair örgüt çalışanlarının besledikleri inancı ifade etmektedir (Reinke ve Baldwin, 2001; Polat, 2007). Örneğin; örgüt içerisinde üyelerin, kararların nasıl alındığını bilmesi onların karar vericilere yani yöneticilere güven duymasını sağlar (Dinç, 2007).

2.Meslektaşlara Güven: Bir örgütün ortak amaçlar doğrultusunda hareket edebilmesi için üyelerinin birbirlerine güvenmeleri gerekmektedir. Örgüt içerisinde güven duygusunun oluşmaması üyelerinin de birbirlerine yabancılaşmasına sebep olur ve bireysel motivasyonu, performansı, örgüte olan bağlılığı olumsuz etkiler. Bu yüzden, örgüt üyelerinin yöneticiler dışında çalışma arkadaşlarına güvenmeleri de önemlidir (Topaloğlu, 2010). Meslektaşlara güven, çalışanların birbirlerine karşı davranışlarına, konuşmalarındaki açıklığa ve iyi niyetlerine yüklenen inanç olarak tanımlanabilir (Tokgöz, 2012). Okul örgütlerinde meslektaşlara güven ise, öğretmenlerin meslektaşlarının yetenekli, yardımsever ve görevlerini en iyi şekilde gerçekleştireceklerine inanmaları şeklinde söylenebilir (Cerit, 2009).

3.Paydaşlara Güven: Bu boyut ise öğretmenlerin kurumdaki öğrencilere, öğrencilerin ailelerine, öğrencilerin yaptıkları işlere, velilerin desteğine, öğrencilerin ve velilerin söylediklerine inanması ve güvenmesi ile ilgilidir (Yılmaz, 2009). Okulların başarılı olarak nitelendirilmesinde sadece okul içi güvenin oluşması yeterli olmayacağı, okul çevresinde bulunan eğitimle ilgili bütün paydaşların da birbirlerine güvenmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Genel olarak güven duygusunun yüksek olduğu örgütlerde sağlıklı işleyen değerlerin olduğu varsayılmaktadır (Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013). Aynı zamanda örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık derecesi ile ölçülmektedir. Bu bakımdan, çalışanların örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi arttıkça, örgüte olan güven düzeyleri de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998).

Literatür incelendiğinde Türkiye’de öğretmenlerin değerlere göre yönetim algılarına ilişkin bazı çalışmalar olmasına karşın, değerlere göre yönetim ile örgütsel güvenin ilişkisini araştıran çalışmaya rastlanılamamıştır. Öğretmenlerin okula güvenmelerinde okulun değerlere göre yönetilmesinin önemli bir rol oynadığı ve dolayısıyla bu durumun da okulda sunulan eğitimin niteliğini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma okulların değerlere göre yönetilme düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel güven ile olan ilişkisini tespit etmek açısından önemlidir. Bu bağlamda, araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Ortaokul öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ve örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
2. Ortaokul öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır ?
3. Değerlere göre yönetim öğretmenlerin örgütsel güven algısını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Tarama modelinde olan bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin algıları ile değerlere göre yönetim algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini örgütsel güvenin yöneticiye güven, paydaşlara güven ve meslektaşlara güven boyutları oluşturmaktadır. Bağımsız değişkeni ise değerlere göre yönetim oluşturmaktadır. Örgütsel güvenin boyutları ile değerlere göre yönetim arasında pozitif ilişki olacağı düşünülmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2013- 2014 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezi Yakutiye ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 37 ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemi ise, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 15 ortaokulda görev yapan 219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların 96'sı (%43.8) kadın ve 123'ü (%56.2) erkektir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdeme göre dağılımı incelendiğinde, 73'ü (%33.3) 1-5 yıl, 67'si (%30.6) 6-10 yıl, 35'i (%16) 11-15 yıl, 26'sı (%11.9) 16-20 yıl, 18'inin (%8.2) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi gibi demografik bilgiler yer almıştır. İkinci bölümde ise, örgütsel güven algılarının ölçülmesi amacıyla "örgütsel güven ölçeği" ve değerlere göre yönetime ilişkin algıların belirlenmesi için "değerlere göre yönetim ölçeği" bulunmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırmaya katılanların örgütsel güvene ilişkin algılarını belirleyebilmek için Yılmaz, (2006a) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel güvene ilişkin 22 madde yer almaktadır. Her soru "Hiçbir Zaman", "Çok nadir", "Bazen", "Çoğunlukla" ve "Her Zaman" şeklinde 5 düzeyde derecelendirilmiştir. Örgütsel Güven Ölçeği, "Yöneticiye Güven", "Meslektaşlara Güven" ve "Paydaşlara Güven" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yöneticiye Güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = .89$ 'dur. Meslektaşlara Güven boyutunda 8 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .87'dir. Paydaşlara Güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise .82'dir. Ölçeğin tamamının açıkladığı toplam varyans %45.31'dir ve Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .92'dir. Bu araştırmada yapılan istatistik analiz sonuçlarına göre ölçeğin toplam güvenirliliği .90'dir. Alt boyutların Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı; "Yöneticiye Güven" boyutu için .73, "Meslektaşlara Güven" boyutu için .90; "Paydaşlara Güven" boyutu için .88 olarak bulunmuştur.

Değerlere Göre Yönetim Ölçeği: Yılmaz (2006b) tarafından geliştirilmiştir. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği'nde okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumları konusunda, öğretmenlerin görüşlerini belirlemeye dönük Likert tipi 25 madde bulunmaktadır. Ölçek tek boyutludur ve bu tek boyutun açıkladığı varyans % 40'dır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .36 ile .87 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı .94 olmuştur. Ölçek, "hiç katılmıyorum" seçeneğinden "tamamen katılıyorum" seçeneğine uzanan beşli Likert tipi cevap ölçeğine sahiptir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumu ile ilgili olarak öğretmenlerin olumlu görüşünü yansıtmaktadır (Yılmaz, 2006b). Ölçeğin bu araştırmadaki Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .95'dir.

Verilerin Analizi

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların değerlere göre yönetim algılarına ve örgütsel güven algılarına ilişkin bulgular Tablo 1 ve Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 1

Değerlere Göre Yönetime İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	\bar{X}	Ss
1. İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	4.25	.87
2. İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	3.91	1.24
3. Zor durumda olan kişilere yardım edilir	4.49	.70
4. Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	4.45	.74
5. İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	4.40	.82
6. Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	4.16	.86
7. Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	4.00	.86
8. Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	3.93	.87
9. Kurallar herkese eşit olarak uygulanır	3.88	1.04
10. Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	3.93	.98
11. Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	4.26	.76
12. Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	4.17	.78
13. Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	4.03	.80
14. Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	3.89	.83
15. Yapılan işler zevk alınarak yapılır	3.89	.87
16. Demokratik bir ortam vardır	3.93	.89
17. Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	4.00	.78
18. İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	3.97	.79
19. Meslektaşlarla işbirliği özendirilir	3.91	.86
20. Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	3.90	.80
21. Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	3.84	.90
22. Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	3.90	.91
23. Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	3.86	.92
24. Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	3.62	1.09
25. Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	3.15	1.22
Değerlere göre yönetim (toplam)	3.99	.60

n = 219

Değerlere göre yönetime ilişkin ortalamanın (\bar{X} = 3.99) ile "çok katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Değerlere göre yönetim alt ölçeğinde öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği ilk iki madde, "Zor durumda olan kişilere yardım edilir" (\bar{X} 4.49) ve "Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür" (\bar{X} = 4.45) maddeleridir. En düşük katılım gösterdikleri ilk iki madde ise, "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır" (\bar{X} = 3.15) ve "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir" (\bar{X} = 3.62) maddeleridir.

Tablo 2

Örgütsel Güven Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	\bar{X}	S
1.Yöneticiye güven	3.89	.51
2.Meslektaşlara güven	3.82	.61
3.Paydaşlara güven	3.34	.61
4.Örgütsel güven Toplam	3.69	.45

n = 219

Çalışma grubundaki öğretmenlerin algılarına göre değerlere göre yönetim ile örgütsel güvene ilişkin dağılımlar incelendiğinde; örgütsel güven boyutları açısından en yüksek ortalama yöneticiye güven boyutunda ($\bar{X} = 3.89$) olurken, en düşük ortalamanın paydaşlara güven boyutunda ($\bar{X} = 3.34$) olduğu görülmektedir.

Araştırmada sonraki aşamada çalışma grubundaki öğretmen algılarına göre, değerlere göre yönetim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, çift yönlü korelasyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3

Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Güven Arasındaki Korelasyonlar

Alt boyutlar	1	2	3	4	5
1.Yöneticiye güven.	-				
2.Meslektaşlara güven	.50**	-			
3.Paydaşlara güven	.37**	.36**	-		
4.Örgütsel güven Toplam	.76**	.83**	.74**	-	
5.Değerlere göre yönetim	.52**	.52**	.31**	.58**	-

n = 219; *p < .01

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Değerlere göre yönetim ile örgütsel güvenin yöneticiye güven ($r = .52$, $p < .01$), meslektaşlara güven ($r = .52$, $p < .01$), paydaşlara güven ($r = .31$, $p < .01$) boyutları ve örgütsel güvene ilişkin toplam puanları ($r = .58$, $p < .01$) arasında pozitif yönde orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada, örgütsel güvenin yordanması amacıyla değerlere göre yönetim ve örgütsel güven arasında çoklu regresyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de verilmiştir.

Yöneticiye Güvenin Yordanması

Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Yöneticiye Güven Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	2.129	.199	-	10.711	.000
Değerlere göre yönetim	.443	.049	.521	8.993	.000*

F=80.873; p < .01 R=.52; R² =.272

Tablo 4'te görüldüğü gibi, değerlere göre yönetimin, örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=80.873, $p < .01$). Değerlere göre yönetim, yöneticiye güven puanındaki değişimin %27'sini (R=.52, R²=.27) açıklayabilmektedir. Değerlere göre yönetim ($\beta = .521$, $p < .01$) araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutuna ilişkin algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Meslektaşlara Güvenin Yordanması

Örgütsel güvenin meslektaşlara güven boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Meslektaşlara Güven Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1.701	.238	-	7.158	.000
Değerlere göre yönetim	.533	.059	.524	9.051	.000*

F=81.923; p < .01 R=.52; R2 =.274

Tablo 5'te görüldüğü gibi, değerlere göre yönetimin, örgütsel güvenin meslektaşlara güven boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=81.923, p<.01). Değerlere göre yönetim, meslektaşlara güven puanındaki değişimin %27'sini (R=.52, R2=.27) açıklayabilmektedir. Değerlere göre yönetim (β =.524, p<.01) araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güvenin meslektaşlara güven boyutuna ilişkin algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Paydaşlara Güvenin Yordanması

Örgütsel güvenin paydaşlara güven boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Paydaşlara Güven Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	2.082	.266	-	7.833	.000
Değerlere göre yönetim	.317	.066	.311	4.818	.000*

F=23.218; p < .01 R=.31; R2 =.097

Tablo 6'da görüldüğü gibi, değerlere göre yönetimin, örgütsel güvenin paydaşlara güven boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=23.218, p<.01). Değerlere göre yönetim, paydaşlara güven puanındaki değişimin %10'unu (R=.31, R2=.1) açıklayabilmektedir. Değerlere göre yönetim (β =.311, p<.01) araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güvenin paydaşlara güven boyutuna ilişkin algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Örgütsel Güvenin Yordanması

Örgütsel güvenin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Örgütsel Güvenin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1.959	.168	-	11.629	.000
Değerlere göre yönetim	.435	.042	.578	10.442	.000*

F=109.033; p < .01 R=.58; R2 =.334

Tablo 7'de görüldüğü gibi, değerlere göre yönetimin, örgütsel güveni yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=109.033, p<.01). Değerlere göre yönetim, örgütsel güven puanındaki değişimin %33'ünü (R=.58, R2=.33) açıklayabilmektedir. Değerlere göre yönetim (β =.578, p<.01) araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ile değerlere göre yönetim algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, değerlere göre yönetim ile örgütsel güven arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, en düşük düzeyde algılanan boyut ise paydaşlara güven olmuştur. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen Polat (2007), örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güvenin yüksek düzeyde algılanan boyut olduğu sonucuna varmıştır. Kartal (2010), genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki örgütsel güven düzeyinin karşılaştırıldığı araştırmasında; örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven en yüksek düzeyde, paydaşlara güven ise en düşük düzeyde bulunmuştur. Bu çalışmalar dışında, daha önceki araştırmalara bakıldığında (Artuksu, 2009; Çatak, 2012; DeConinck, 2010; Kılınç, 2010; Öztürk, 2010) örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmekte ve araştırma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir. Bir örgütte yöneticiye güvenin oluşabilmesi için yöneticinin samimi olması ve işgörenin kendisini tanımasına fırsat vermesi gerekmektedir (Filiz, 2002).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, değerlere göre yönetime ilişkin algıları "çok katılıyorum" düzeyindedir. Değerlere göre yönetim ölçeğinde, öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği ilk iki madde, "Zor durumda olan kişilere yardım edilir" ve "Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür"; en düşük katılım gösterdikleri ilk iki madde ise, "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır" ve "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir" maddeleri olduğu görülmektedir. Yılmaz (2007), ilköğretim okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili algılarını incelediği araştırmasında da en düşük ortalamaya sahip maddeyi, "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır" olduğunu saptayarak bu çalışma ile benzer bulgulara ulaşmıştır. Bunun dışında, okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetimle ilgili algılarını inceleyen Karaköse ve Altinkurt (2009), benzer bulgulara ulaşmıştır. Bu bulgular, ortaokullarda öğretmenlerin meslektaşlarına yardım ettiğini ve öğretmenler ile diğer personeller arasında uyum olduğunu ancak az da olsa bireylere sahip oldukları konuma göre davranıldığı ve öğretmenlerin yaptıkları üstün çabalarının yeterince takdir edilmediği söylenebilir.

Ortaokullarda değerlere göre yönetimin öğretmenlerin örgütsel güven algısı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, örgütsel güvenin; yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutları ile değerlere göre yönetim arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki (Perry, 2004; Neves and Caetano, 2006; Çetinel, 2008; Altun, 2010; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010); örgütsel kültür arasında pozitif bir ilişki (Yüksel, 2009) ve yöneticinin liderlik becerilerinin örgütsel güveni etkilediği (Cerulli, 2002) görülmektedir. Baloğlu (2012) ise, yaptığı çalışmada değer temelli liderliğin dağıtımcı liderlik pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmiştir. Çalışanların örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi arttıkça, örgüte olan güven düzeyleri de artacağı söylenmektedir (Gilbert ve Tang, 1998). Bu sebepten araştırma sonucu şaşırtıcı değildir ve yöneticilerin değerlere göre yönetim algısı arttıkça öğretmenlerin örgüte güvenlerinin artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Regresyon analizi sonuçları, örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven), değerlere göre yönetim değişkeni tarafından pozitif yönde anlamlı düzeyde yordandığını göstermiştir. Ayrıca değerlere göre yönetim araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgüt üyelerinin ortak değerlere sahip olmaları, onların birbirlerine bağlanarak bütünleşmelerine ve örgütün sürekliliğine katkı sağlamaktadır (Taş, 2010). Yani örgüt üyeleri arasında güven ortamının oluşmasını desteklemektedir. Genel olarak güven duygusunun yüksek olduğu örgütlerde sağlıklı işleyen değerlerin olduğu düşünülmektedir (Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya, 2013). Alanyazın incelendiğinde, Altinkurt ve Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmada ortaöğretim okullarında değerlere göre yönetimin öğretmenlerin örgütsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kalaycı (2007) ise, örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu, pek çok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediğini belirtmiştir. Bu araştırmalar da göz önüne alındığında, değerlere göre yönetimin örgütsel güveni pozitif yönde etkilemesi doğal bir sonuç olarak görülebilir. Bu nedenle, yöneticilerin okul yönetimde değerleri dikkate almaları, öğretmenlerin okula güvenini arttıracığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın önemli sonuçları şu şekilde özetlenebilir: 1) Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, en düşük düzeyde algılanan boyut ise paydaşlara güven olmuştur. 2) Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, ortaokulların değerlere göre yönetilme durumuna ilişkin görüşü "çok katılıyorum" düzeyindedir. 3) Örgütsel güvenin; yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutları ile değerlere göre yönetim arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. 4) Örgütsel güvenin tüm boyutlarının (yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven), değerlere göre yönetim değişkeni tarafından pozitif yönde anlamlı düzeyde yordandığını tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak, öğretilerin paydaşlarına güvenmelerini sağlayacak uygulamalar geliştirilmelidir. Bunun dışında okulun ortak değerlerinin var olduğu ve bu değerlerin anlamlı olduğu örgüt üyelerine hissettirilmelidir. Bu araştırmada daha çok karşılıklı ilişkiler vurgulanmıştır. Bu bağlamda, değerlere göre yönetim ile örgütsel davranışın diğer çıktıları arasındaki ilişkilerinin ortaya konulabileceği nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.

NOT: Bu çalışma, 19-21 Haziran 2014 tarihleri arasında Erzurum'da yapılan "Uluslar Arası İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu'nda" sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Altun G. (2010). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Artuksu, E. (2009). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği) (Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 1-17.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımçı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1367-1378.
- Baltaş, A. (2008). "Liderlikte Yeni Eğilimler", Deniz Eğitim Komutanlığı Kongresi, İstanbul.
- Blomqvist, K., Hurmelinna, P. & Seppanen, R. (2003). Balancing Trust and Contracting in Asymmetric R&D Collaboration. R&D Management Conference, July 7-9, Manchester, England.
- Buchko, A. A. (2007). The effect of leadership on values-based management. *Leadership and Organization Development Journal*, 28(1), 36-50.
- Büyükdere, B. ve Solmuş, T. (2006). İş ve özel yaşamda kişilerarası güven. <http://www.isguc.org/> İndirme Tarihi: 11.05.2014
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 637-657.
- Cerulli, A. P. (2002). How second and third year high school teachers build trust in a professional, Study Group Rowan University.
- Çatak, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerinde gözlemledikleri ego durumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, V. (1997). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem.
- Çetinel, E. (2008). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(4), 57-78.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Dinç, S. (2007). Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Doly, A.J. and Chrispeels, J. (2008). A Question of trust: Predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Leadership and Policy in Schools*, 7(1), 30-63.
- Edvardsson, B., Enquist, B. & Hay, M. (2006). Values-based service brands: narratives from IKEA. *Managing Service Quality*, 16(3), 230-246.
- Enis, C. D. and McCauley, M. T. (2002). Creating urban classroom communities worthy of trust. *Journal of Curriculum Studies*, 34, 149-172.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.
- Filiz, A. (2002). Yönetimde iletişimin rolü. Erişim: 20 Mayıs 2014, <http://www.atillafiliz.com/makaleler.php>
- Frost, J. (2014). Values based leadership. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 124 – 129.
- Gilbert, J. A. & Tang, T. L. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents *Public Personnel Management*, 27, 321-338.
- İpek, C. (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kalaycı, G. S. (2007). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Karaköse, T. ve Altinkurt, Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7, 49-67.
- Karasar, N.(2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Kartal, S. E. (2010). Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması (Elazığ ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kılınç, A. Ç. (2010). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kramer, R. M. and Lewicki, R. J. (2010). Repairing and enhancing trust: Approaches to reducing organizational trust deficits. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 245-277.
- Li, P. P. (2008). Toward a geocentric framework of trust: An application to organizational trust. *Management and Organization Review*, 4(3), 413-439.
- Neves, P. and Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The role of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- McMillan, R.B., Meyer, M. & Northfield, S. (2004). Trust and its role in principal succession: A preliminary examination of a continuum of trust. *Leadership and Policy in Schools*, 4, 275-294.
- Oğuzkan, F. (1993). Eğitim terimleri sözlüğü. Ankara: Emel.
- Öztürk, Ç. (2010). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları (Bolu ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24, 133.
- Polat, S. (2007). Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pruzan, P. (1998). From control to values-based management and accountability. *Journal of Business Ethics*, 17(13), 1379-1394.
- Reinke, S. J. & Baldwin J. N. (2001). Is anybody listening? Performance evaluation feedback in the US Air Force. *Journal of Political and Military Sociology*, 29(1), 160-176.
- Rindfleisch, A. (2000). Organizational trust and interfirm cooperation: an examination of horizontal versus vertical alliances. *Marketing Letters*, 11(1), 81-95.
- Rosen, R. H. (1998). İnsan yönetimi. (Çev: G. Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30, (136), 31-38.
- Sayın, U. (2009). Güven: İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı – bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Schwartz, S. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465-497.
- Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kültürler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and Psychology Monographs*, 126, 241-260.

- Taş, A. (2010). Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 211-222.
- 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.
- Tokgöz, E. (2012). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. Journal of Educational Administration, 36, 334-352.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. Journal of Educational Administration, 39 (4), 308-331.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 16(3).
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 567-580.
- Yılmaz, K. (2006a). Güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2006b). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 52, 639-664.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(3), 471-490.
- Yüksel, F. (2009). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İletişim/Correspondence

Yrd. Doç. Dr. Ahmet AYIK
ahmet.ayik@atauni.edu.tr
Atatürk Üniversitesi K. K. Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri ABD
Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması Bilim Dalı
Yoncalık Yerleşkesi
ERZURUM

