



Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi

Examination Of Organizational Trust Perceptions Of Teachers Working In Schools Of The Ministry Of National Education

Muhsin ÇINAR¹  Serkan İBİŞ²  Murat ERDOĞDU³ 

¹ Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Bölümü, Niğde, Türkiye

² Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi Ve Spor Bölümü, Niğde, Türkiye

³ Doç. Dr.; Selçuk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Konya, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelinde yürütülen çalışmanın örneklemini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya ili Merkez Selçuklu ilçesinde görev yapan 232 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, t-testi ve ANOVA testleri kullanılmış, yorumlanmasında ise .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. Bulgulara göre; katılımcıların demografik değişkenlerinden cinsiyet, şu anki kurumlarındaki çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre örgütsel güven ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmamışken; 1-3 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların puanları, meslektaşlarına güven alt boyutunda, diğer tüm gruplardan anlamlı olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kurum değişikliği düşünmeyenlerin puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuş olup, mesleki kıdem ile şu anki kurumda çalışma puanlarına göre pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bulunduğu okulda çalışma yılı artan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasına bağlı olarak örgüte güven puanlarının yükseldiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, Güven, Örgütsel güven

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the organizational trust perceptions of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education. The sample of the study carried out in the survey model consisted of 232 teachers working in the Central Selçuklu district of Konya province in the 2021-2022 academic year. The "Organizational Trust Scale" developed by Yılmaz (2006) was used as a data collection tool in the research. Descriptive statistics, t-test and ANOVA tests were used in the analysis of the data, and a significance level of .05 was taken into account in the interpretation of the data. According to the findings; While there was no significant difference in organizational trust and all sub-dimensions according to the demographic variables of the participants such as gender, working time in their current institution, educational status. It was also determined that the scores of the participants with 1-3 years of professional seniority were significantly lower than all other groups in the sub-dimension of trust. In addition, the scores of those who did not think about changing their institution were found to be significantly higher, and a positive and significant relationship was found between professional seniority and working in the current institution. It has been observed that the trust scores in the organization have increased due to teachers' professional seniority progress in the school.

Keywords: Teacher, Ministry of National Education, Trust, Organizational trust

GİRİŞ

Tartışılmaz hale gelen bir araştırma literatürüne ve bir dizi deneysel çalışmaya rağmen güven hala hem kavramsal araştırma hem de deneysel analiz için ilgi çekici bir terim olarak kabul görmektedir (Kaina, 2004). Güven kavramı;1990' lardan bu yana çeşitli sosyal bilim disiplinlerinde bir rönesans yaşamış (Beckert, 2002), özellikle son 20 yılda sosyal, psikolojik, sosyolojik ve yönetim literatüründe bir ilgi artışı görülmüştür (Rupf Schreiber, 2006). Güven, bireyler arasındaki ilişkinin sağlıklı halde devam ettirilmesi için gerekli olan temel olgudur. Bu olgu bireylerin kültürel ve ahlaki değerlerine göre değişen dinamik bir yapıya sahiptir (Dinç, 2007). İnsan merkezli olarak oluşan ve bu şekilde anlam bulan güven; bireysel ilişkilerin meydana gelmesinde ve sürdürülmesinde çok etkilidir. Güven duygusu kişiden kişiye farklılık gösterir. Değerlendirilme yapılırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır (Timuroğlu ve Alioğulları, 2019).

Örgütsel güven, iş görenlerin istedikleri ya da ihtiyaç duydukları zamanlarda örgütün veya örgüt yöneticilerinin istek ve ihtiyaçları konusunda verecekleri desteğe ilişkin olumlu beklentiler düzeyi olarak tanımlanabilir. Yatay ve dikey ilişkilerin tamamının temelini örgütsel güven oluşturmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Bir kurumda güven ortamı oluşturmak kapsamlı ve zorlu bir iştir. Bu noktaya ulaşmış olan kurumlar, hızla değişen iş ortamlarında, oluşan güvenin olumlu etkileri ile önemli bir avantaj kazanmaktadır. Çalışanlar ve kurumlar için örgütsel güvenin birçok olumlu etkisi vardır. Örgütsel güvenin sağlandığı kurumlarda çalışanların motivasyonları artacağından, çalışanların meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkileri gelişir. Çalışanlar örgütsel güvenin daha az olduğu kurumlara göre, birbirlerine ve kuruluşlarına karşı daha çok olumlu görüşlere sahip olma eğilimindedir (Güçer ve Demirdağ, 2014). Örgütsel güvenin, oldukça

karmaşık bir kavram olarak pek çok unsurdan oluşan dinamik bir özelliğe sahip olduğu, bireyler arası ve grup davranışları arasındaki birçok faktörden etkilendiği söylenebilir (Arlı, 2011). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde kurumlarda var olan örgütsel güven düzeyleri üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; çalışanlar arası güven, kuruma (örgüte) güven ve yöneticilere güvendir (Güler, 2014).

Çalışanlar arası güven; iş görenlerin iş hayatında meslektaşlarıyla karşılıklı saygı ve nezakete bağlı olarak örgüt içi uyumlu davranışlar sonucu örgütsel güven oluşur ve tutarlı davranışların devam etmesi sonucunda ise gelişir (Oran, 2018). Kuruma (örgüte) güven; kişilerden farklı olarak, örgüt yapısına dayalı olan örgüte güven kavramı, bireylerin örgütsel ilişkilerinden beklentileri olarak ifade edilir (Polat, 2009). Örgüte güven; örgütün taahhüt ve davranışlarının tutarlı olacağına dair çalışan inancını ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan 2003). Yöneticiye güven; basit bir anlatımla alt kademedeki iş görenlerin amirlerine karşı geliştirdikleri inanç düzeyi olarak ifade edilebilir (Kalkan, 2015).

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin güven algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Akyavuz (2017) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışken, Akın ve Orman (2015) çalışmasında öğretmenlerin en düşük güven algısını yöneticilere güven algısı olarak belirlemiştir. Diğer taraftan Koç (2019) çalışmasında öğretmenlerin yöneticiye ve meslektaşlara güven algısının “çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının tespit edilip, gerekli önlemleri almak açısından araştırma sonuçları önem taşımaktadır. Buradan hareketle araştırma, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarını incelemek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, geçmişte veya hali hazırda olan bir durumu, olduğu gibi tespit etmeyi amaçlar (Karasar, 2017).

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Konya Selçuklu İlçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 113 kadın, 119 erkek olmak üzere 232 gönüllü öğretmen oluşturmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

Değişken	Alt kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	113	48,7
	Erkek	119	51,3
Yaş	35>	42	18,1
	36-40 yaş	40	17,2
	41-45 yaş	56	24,1
	46-50 yaş	61	26,3
	51 +	33	14,2
Medeni durum	Evli	196	84,5
	Bekâr	36	15,5
Mesleki Kıdem	1-3 yıl	17	7,3
	6-10 yıl	30	12,9
	11-15 yıl	25	10,8
	16-20 yıl	51	22,0
	21 yıl +	109	47,0
Şu anki kurumda çalışma yılı	1-3 yıl	61	26,3
	4-6yıl	57	24,6
	7-9 yıl	48	20,7
	10 yıl +	66	28,4
Yönetici cinsiyeti	Kadın	9	3,9
	Erkek	223	96,1
Eğitim durumu	Lisans	188	81,0
	Yüksek Lisans	36	15,5
	Doktora	8	3,4
Kurum değişikliği düşünme	Evet	76	32,8
	Hayır	156	67,2

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Yılmaz (2006) tarafından literatüre kazandırılan “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 5, 9, 10, 12, 15 ve 17. maddeler, “Yöneticiye Güven”; 2, 6, 7, 8, 13,

16, 21 ve 22. maddeler, “Meslektaşlara Güven” ve 3, 4, 11, 14, 18, 19 ve 20. maddeler, “Paydaşlara Güven” boyutuyla ilgilidir. Araştırmaya katılanlardan ölçekteki ifadelerin ne sıklıkla gerçekleştiklerini yanıtlamaları istenmektedir. Bu yüzden ölçek 5’li likert olarak hazırlanmış olup; hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğunlukla (4), her zaman (5) derecelerinden meydana gelmiştir. Yılmaz (2006) tarafından yapılan Cronbach Alfa analiz sonucunda, ölçek geneli için .92, yöneticiye güven boyutu için .89, meslektaşlara güven boyutu için .87 ve paydaşlara güven boyutu .82 değerleri bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, SPSS (Ver: 24.0) istatistik paket programına yüklenerek verilerin normal dağılıma uygunluğu -1,96 ile +1,96 referans değerleri dikkate alınarak kontrol edilmiştir (Can, 2019: 85). “Örgütsel Güven Ölçeği” (çarpıklık-.621; basıklık .296) değerleri tespit edildiğinden parametrik testler yapılmıştır. Veriler, aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma, frekans ve yüzdelere şeklinde ifade edilerek yanılma düzeyi .05 olarak alınmıştır. Bağımsız grupların karşılaştırılmasında t testi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel güven puanları

	Min	Max	\bar{x}	Ss
Yöneticiye güven	1,00	5,00	3,551	,924
Meslektaşlara güven	1,25	5,00	3,469	,720
Paydaşlara güven	1,14	4,71	3,255	,665
Örgütsel güven ölçeği bütünü	1,50	4,86	3,427	,623

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve ölçeğin genelinde orta düzey güven puanlarına ulaşılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel güven puanlarının karşılaştırması

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Yöneticiye güven	Kadın	113	3,510	,833	-,657	,512
	Erkek	119	3,590	1,004		
Meslektaşlara güven	Kadın	113	3,512	,676	,883	,378
	Erkek	119	3,428	,759		
Paydaşlara güven	Kadın	113	3,237	,658	,398	,691
	Erkek	119	3,272	,674		
Örgütsel güven ölçeği bütünü	Kadın	113	3,424	,564	-,074	,941
	Erkek	119	3,430	,678		

(p>.05)

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algılanan güven boyutlarında yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven ile genel güven algısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 4. öğretmenlerin mesleki kıdemine göre örgütsel güven puanlarının karşılaştırması

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	f	p
Yöneticiye güven	1-3 yıl	17	3,437	1,115	,594	,668
	6-10 yıl	30	3,581	,931		
	11-15 yıl	25	3,794	,840		
	16-20 yıl	51	3,473	1,020		
	21 +	109	3,542	,866		
	Toplam	232	3,551	,924		
Meslektaşlara güven	1-3 yıl	17	2,904	,645	3,277	,012**
	6-10 yıl	30	3,595	,596		
	11-15 yıl	25	3,605	,760		
	16-20 yıl	51	3,527	,686		
	21 +	109	3,464	,737		
	Toplam	232	3,469	,720		
Paydaşlara güven	1-3 yıl	17	2,907	,671	1,717	,147
	6-10 yıl	30	3,157	,633		
	11-15 yıl	25	3,354	,691		
	16-20 yıl	51	3,341	,736		
	21 +	109	3,273	,623		
	Toplam	232	3,255	,665		
Örgütsel güven ölçeği bütünü	1-3 yıl	17	3,074	,568	1,813	,127
	6-10 yıl	30	3,451	,595		
	11-15 yıl	25	3,585	,671		
	16-20 yıl	51	3,451	,661		
	21 +	109	3,428	,600		
	Toplam	232	3,427	,623		

(P<.05*)

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre; yöneticiye, paydaşlara ve örgütsel güven genel algılarının farklılaşmadığı; öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden meslektaşlara güven boyutunda 1-3 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların puanları tüm gruplardan anlamlı olarak düşük tespit edilmiştir ($p<.05$).

Tablo 5. Öğretmenlerin şu anki kurumunda çalışmasına göre örgütsel güven puanlarının karşılaştırması

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	f	p
Yöneticiye güven	1-3 yıl	61	3,674	,974	2,324	,076
	4-6 yıl	57	3,586	,777		
	7-9 yıl	48	3,690	,901		
	10 +	66	3,307	,979		
	Toplam	232	3,551	,924		
Meslektaşlara güven	1-3 yıl	61	3,469	,705	,713	,545
	4-6 yıl	57	3,583	,629		
	7-9 yıl	48	3,416	,712		
	10 +	66	3,409	,811		
	Toplam	109	3,469	,720		
Paydaşlara güven	1-3 yıl	61	3,194	,683	,805	,492
	4-6 yıl	57	3,370	,556		
	7-9 yıl	48	3,244	,718		
	10 +	66	3,220	,698		
	Toplam	109	3,255	,665		
Örgütsel güven ölçeği bütünü	1-3 yıl	61	3,447	,643	1,122	,341
	4-6 yıl	57	3,516	,518		
	7-9 yıl	48	3,448	,656		
	10 +	66	3,316	,661		
	Toplam	109	3,427	,623		

Tablo 5 incelendiğinde şu anki kurumunda çalışma süresi değişkenine göre; algılanan güven boyutlarında yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven ile genel güven algısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 6. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel güven puanlarının karşılaştırması

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	f	p
Yöneticiye güven	Lisans	188	3,593	,883	1,076	,343
	Yüksek Lisans	36	3,396	1,081		
	Doktora	8	3,267	1,105		
	Toplam	232	3,551	,924		
Meslektaşlara güven	Lisans	188	3,510	,697	2,947	,054
	Yüksek Lisans	36	3,378	,798		
	Doktora	8	2,921	,706		
	Toplam	232	3,469	,720		
Paydaşlara güven	Lisans	188	3,249	,669	,620	,539
	Yüksek Lisans	36	3,333	,670		
	Doktora	8	3,053	,565		
	Toplam	232	3,255	,665		
Örgütsel güven ölçeği bütünü	Lisans	188	3,453	,594	1,611	,202
	Yüksek Lisans	36	3,369	,732		
	Doktora	8	3,073	,745		
	Toplam	232	3,427	,623		

Tablo 6 incelendiğinde; öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven ile genel güven algısına göre puanlarında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına karşın öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça puanlarında azalma meydana görülmüştür.

Tablo 7. Öğretmenlerin kurum değişikliği düşünmesine göre örgütsel güven puanlarının karşılaştırması

	Düşünce	n	\bar{X}	Ss	t	p
Yöneticiye güven	Evet	76	3,270	1,053	-3,302	,001**
	Hayır	156	3,688	,823		
Meslektaşlara güven	Evet	76	3,179	,754	-4,453	,000**
	Hayır	156	3,610	,660		
Paydaşlara güven	Evet	76	3,065	,674	-3,085	,002**
	Hayır	156	3,348	,643		
Örgütsel güven ölçeği bütünü	Evet	76	3,172	,697	-4,530	,000**
	Hayır	156	3,551	,545		

($P<.05^*$)

Kurum değişikliği düşünmeyenlerin puanları anlamlı olarak daha yüksektir ($p<.05$). Öğretmenlerin kurumlarında mutlu olduğu söylenebilir. Yine de tüm puanlar orta düzeydedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada; araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algıları, tüm alt boyutlar ile ölçeğin genelinde orta düzey güven puanlarına ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik değişkenlerinden cinsiyet, şuan ki kurumlarındaki çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre; örgütsel güven ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmamışken, 1-3 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların puanları, meslektaşlarına güven alt boyutunda, diğer tüm gruplardan anlamlı olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kurum değişikliği düşünmeyenlerin puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuş, mesleki kıdem ile şu anki kurumda çalışma puanlarına göre pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bulunduğu okulda çalışma yılı artan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasına bağlı olarak örgüte güven puanının da yükseldiği görülmüştür.

Akyavuz (2017) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır, bu sonuç bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Öte yandan Akın ve Orman (2015) çalışmasında öğretmenlerin en düşük güven algısı yöneticilere güveni oluştururken, Koç (2019) proje okulu olan ve olmayan İmam Hatip okulları arasında yapmış olduğu çalışmasında, proje okulu İmam Hatiplerde yöneticiye ve meslektaşlarına güven “çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Proje İHL’lerin yapısal ve yönetsel özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güvene yönelik algılarına önemli ölçüde etkisi olduğu söylenebilir.

Yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısında farklılaşmadığı görülmüştür. Sarıkaya (2019), Baş ve Şentürk(2011) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre, Koç (2019) çalışmasında ise, şu anki kurumundaki çalışma süresinin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu, bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte, cinsiyet değişkeninin güven algısını etkilediği çalışmalarda mevcuttur. Polat ve Ceep (2008) çalışmalarında okula güven algısının erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna varmıştır.

Eğitim durumu değişkeninde, öğretmenlerin tüm alt boyutlarda ve genel güven algısına göre puanlarında anlamlı düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına karşın öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça güven algısının azaldığı görülmüştür. Bunun sebebi, öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça ihtiyaç duydukları zamanlarda örgütün veya örgüt yöneticilerinin istek ve ihtiyaçları konusunda verecekleri desteğe ilişkin olumlu beklenti düzeylerinin azalması olabilir.

Çelik ve Gencer (2019) çalışmasında mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısını etkilemediği sonucuna ulaşmış, bizim çalışmamızda ise 1-3 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanların puanları meslektaşlarına güven alt boyutunda, diğer tüm gruplardan anlamlı olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, diğer meslektaşlarıyla yeteri kadar iletişime geçememesi onları yakından tanıyamaması olabilir. Kurumdaki diğer çalışanların, mesleğe yeni başlamış öğretmenlerle çeşitli sosyal, sportif, kültürel etkinlik ve organizasyonlarda birlikte yer almaları bu olumsuz algıyı kırabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, U. & Orman, E. (2015). “Öğretmenlerin Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2 (2), 92-102
- Akyavuz E. K. (2017). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (2), 805-831.
- Arılı, D. (2011). “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi”. *Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 29-62.
- Beckert, J. (2002). *Vertrauen und die performative Konstruktion von Märkten/Trust and the performative construction of markets. Zeitschrift für Soziologie*, 31(1), 27-43.
- Çelik, K. & Gencer, M. (2019). “Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının değişime ilişkin tutumlarına etkisi”. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1), 108-124.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). “Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Dinç, S. (2007). “Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Güçer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2014). “Organizational trust and job satisfaction: A study on hotels”. Business Management Dynamics, 4(1), 12–28.
- Güler, S. (2014). “Örgütlerde Güven Algılamasının Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kaina, V. (2004). “Vertrauen in Eliten und die politische Unterstützung der Demokratie. Politische Vierteljahresschrift”, 45(4), 519-540.
- Kalkan, F. (2015). “İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Bürokratik Yapı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Karasar, N. (2017). “Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Bilimsel Araştırma Yöntemi”. (32. basım). Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Koç, A. (2019). “İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları”. Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, 8, 27-55.
- Oran, F.Ç. (2018). “Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven Ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi, Uygulamalı Bir Çalışma”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Polat, S. (2009). “Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye Örgütsel Güven”. Pegem Akademi, Ankara.
- Polat, S. & Ceep, C. (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Sayı 54, 307-331
- Rupf Schreiber, M. (2006). “Identifikation und Vertrauen in Organisationen. Doctoral Dissertation”. Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg in der Schweiz, Schweiz.
- Sarıkaya, Ş. (2019). “Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Timuroğlu, M. K. & Alioğulları E. (2019). “Örgütsel Güvenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Erzurum İli Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 33 Sayı: 1, S:243-264.
- Yılmaz, K. (2006). “Güven Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, 69-80.