Turkish Studies *Educational Sciences*

Volume 14 Issue 6, 2019, p. 3251-3272

DOI: 10.29228/TurkishStudies.36911

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 05.09.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.12.2019

📅 *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (07.10.2019)-Referee 2 (08.10.2019)

This article was checked by iThenticate.

OKUL YÖNETİCİLERİNİN OKUL YÖNETİMİNDE EVRENSEL DEĞERLERİ UYGULAMALARI İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Yalçın MUTLUAY - Mahmut SAĞIR***

ÖZ

Bu araştırmada okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma; ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerine bağlı devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evrenden kolay ulaşılabilir seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilmiş 231 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve Sağır (2014) tarafından geliştirilen "Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya dair veri toplama araçları öğretmenlere uygulanmış ardından veriler bilgisayar ortamına aktarılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), LSD anlamlılık testi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Okul yöneticilerin evrensel değerleri uygulama düzeylerine yönelik olarak elde edilen bulgulardan yola çıkarak okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerinin orta seviyenin üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırmada görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin çok yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre; okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama

* Bu çalışma yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

* Öğr. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, E-posta: yalcinmutluay@gmail.com

** Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, E-posta: msagir_71@hotmail.com

düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven algılarının artacağı, okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama düzeyleri azaldıkça öğretmenlerin örgütsel güven algılarının azalacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, Evrensel değerler, Örgütsel güven, Ortaokul öğretmenleri.

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' USE OF UNIVERSAL VALUES IN SCHOOL MANAGEMENT AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL TRUST LEVELS

ABSTRACT

This research aims to explore the relationship between school administrators' use of universal values in school management and teachers' organizational trust levels. The research has a relational survey model. The population of the research consists of secondary school teachers working at state school located within Onikişubat and Dulkadiroğlu districts in Kahramanmaraş. The research sample holds a total of 231 secondary school teachers who have been selected through random sampling method. In the research, "Organizational Trust Scale in Schools" developed by Yılmaz (2005) and "Universal Values Scale in School Management" developed by Sağır (2014) were used. Data collection tools have been applied to the teachers and then the data have been transferred to the computer environment in order to make statistical analyzes. Independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), LSD significance test, Pearson correlation analysis and regression analysis have been used during data analysis. Based on the findings obtained from the application of universal values of school administrators, it is understood that the level of school administrators to apply universal values in school management is above the middle level. In addition, it was found that the organizational trust level of the teachers whose opinions were consulted was high. As a result of the research, it was found that the relationship between school administrators' application of universal values in school management and teachers' organizational trust levels is very high. According to this; it can be said that as the level of application of universal values of school administrators increases, teachers' perceptions of organizational trust will increase, and as teachers' level of application of universal values decreases, teachers' perceptions of organizational trust will decrease.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Societies affected by the constantly changing and developing world are required to adopt and protect certain values in order to benefit from this change and development at the highest level. Cultural structure and values of society along with knowledge have been attributed a different meaning in the last century. Because the process starting with the family, which forms the smallest structure of a society, continues with the school

environment. Therefore, it will be fair to mention that the way to provide an effective learning environment in schools depends on the relationship between school administration and teachers.

In schools as an organization, teachers' superior performance in achieving organizational objectives and performing the administrative processes in a healthy way is realized by the effect of school administrators on teachers working in schools (Özgan & Kalman, 2013). In addition to considering the universal values in the administration approaches of the administrators, teachers' trust depending on the organization may have an effect on these values since trust is considered as one of the basic components of success and happiness. Besides, trust holds great importance to achieve success in school and to create a healthy relationship between teachers and administrators as well as a better educational environment.

One of the functions of educational institutions is to provide individuals with adapting to living conditions in a rapidly developing and changing world, to embrace the value judgments of the society in which they live and to have the consciousness of preserving and maintaining the cultural heritage. The fulfillment of these functions of the educational process is likely through the effective acquisition of values which can be defined as common thoughts, goals or common principles that shape the culture and society (Kolaç & Karadağ, 2012). The concept of "value", which is discussed in many fields such as philosophy, sociology, and educational sciences in the social sciences, has various definitions in the relevant literature. One of the common points of these definitions is that "value" directs individuals' lives (Acun, Yücel, Önder ve Tarman, 2013). Scientists state that values affect not only individual attitudes, behaviors and cognitive processes but also they are intertwined and reflect the cultural patterns of society. Researchers also noted that values directly or indirectly affect the behaviors of the individuals (Özgüven, 1994).

Considering schools as an organization in which values are taught and trust as one of the emotions that should be taken into account within the organization should not be ignored. In this regard, this research explored whether there was a relationship between school administrators' use of universal values and teachers' organizational trust levels.

Method

The research employed relational survey method, which is one of the descriptive survey models. Survey models are convenient for the studies aiming to describe a situation that existed in the past or at present (Karasar, 2006). Relational survey models are research models aiming at determining the existence and/or degree of change between two or more variables. The population of the research consists of 4009 secondary school teachers working in Onikişubat and Dulkadiroğlu districts of Kahramanmaraş province in 2015-2016 academic year. The research sample held a total of 231 secondary school teachers who were selected by convenience sampling method.

The research deployed "Universal Values in School Administration Scale" developed by Sağır (2014) in order to determine the universal values of teachers in school administration. The tool includes 34 items and 3 sub-dimensions- "Human Relations", "Working Discipline" and

“Social Responsibility”. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the UVSAS scale was found to be .97. The Cronbach's alpha reliability coefficient was re-calculated and determined to be .98 for the whole scale. Being a 5-point Likert type, the items were graded as “1-Never”, “2-Very Little”, “3-Partially”, “4-Mostly”, “5-Completely”. When the participants complete the scale, they can obtain at least 34 and at most 170 points. This research also employed “Organizational Trust in Schools Scale” developed by Daboval, Cornish and Swindle and Gaster (1994) with a view to identifying teachers' organizational trust levels. The tool, the Turkish adaptation of which was completed by Kamer (2001), was re-adapted by Yılmaz (2005) in order to determine organizational trust for schools. The reliability coefficient of the organizational trust scale in schools was identified as .97. In the present study, the Cronbach's alpha value was .98 for the overall scale.

Independent group t-test and one-way analysis of variance were used to determine whether the relationship between school administrators' use of universal values in school administration and teachers' organizational trust levels significantly varied across several demographic variables. In case of significant difference, LSD significance analysis was performed to determine which groups differed significantly. Besides, Pearson's correlation analysis and regression analysis were used to determine the relationship between school administrators' level regarding the use of universal values in school administration and teachers' organizational trust levels.

Findings and Discussion

The research findings revealed that school administrators' use of universal values was at above the medium level. Similar findings were found when the literature was examined (Altunay and Yalçınkaya, 2011; Şafak and Sadık, 2015). In the domestic and international studies conducted on different sample groups, there are studies in which primary, middle, high school and university students' attitudes towards universal values are very high and they find universal values very important (Abed and Pakdaman, 2013; Altunay and Yalçınkaya, 2011; Ayvalıoğlu, 1989; Bacanlı, 1999; Boustani, 2006; Durualp and Durualp, 2012; Lindeman and Verkasalo, 2010; Peterfi, 2013; Oishi et al. 2005; Uyguç, 2003). The reasons for the different results found in various studies in the relevant literature may be the structure of the data collection tools and the differences between the cultural characteristics of the location where studies are conducted.

The administrators' use of the universal values in the schools did not differ significantly across gender of teachers. Different results emerged in the similar studies. Koç (2007) found that attitudes towards universal values did not change according to gender. However, when the literature was examined, it was found that there were studies with different results. In the study conducted by Durualp and Durualp (2012), it was found that the attitude levels of students towards universal values were in favor of female students. Similarly, in the studies conducted by Bacanlı (1999), Lindeman and Verkasalo (2010) and Uyguç (2003), it was found that the high school and university students gave more importance to the universality values than male students. The reasons for the different results found in various studies in the relevant literature may

be the structure of the data collection tools and the differences between the cultural characteristics of the location where studies are conducted. The implementation of the tool to teachers working in similar and nearby regions may be considered as an indication that the same universal values are adopted in those regions.

Research findings also suggested that teachers had high level of organizational trust. This may derive from the positive regulations made in educational policies, improvement of working conditions, and the increase of purchasing power in individual and social terms.

No significant difference was identified across teachers' perceptions of organizational trust in terms of duration of service. However, there are also studies available in the literature identifying a significant difference between organizational trust and duration of service (Bilgiç, 2011; Kahveci, 2015; Kurşunoğlu, 2009; Öztürk, 2010). The studies showed that the time spent in the organization has a significant effect on the formation of organizational trust and that the trust in the organization increases as the duration of service increases. Thus, the reason for the absence of a significant difference between organizational trust and duration of service may be due to the fact that the majority of the teachers have 1 and 5 years of seniority. Upon analyzing the relationship between organizational trust levels and the school administrators' use of universal values in school administration, there existed a positive, linear and strong relationship. Accordingly, it is likely that as the school administrators' use of universal values levels increase, teachers' perceptions of organizational trust will increase, and teachers' perceptions of organizational trust will decrease as school administrators' use universal values decreases. In addition, regression analysis suggested that 72% of the variance explained for the school administrators' use of universal values in school administration and organizational trust levels resulted from the school administrators' use of universal values in school administration.

Another result of the research showed that the attitude scores of the teachers towards universal values used in school administration were generally high. In order to ensure that this result is a positive attitude and requires continuity, it may be recommended to provide universal values education to prospective teachers learning at education faculty. In-service trainings may be organized so as to increase the school administrators' level regarding the use of universal values. Administrators should be offered much more opportunities to participate in administration for the purpose of increasing teachers' organizational trust levels. Programs can be prepared to enable teachers to get to know both students and their parents better, and social activities can be organized with students and parents in order to increase teachers' trust levels towards their colleagues and administrators. A similar study may be conducted with school administrators to increase the level of use of universal values in schools. Teachers' organizational trust levels and the use of universal values by school administrators in their schools can be measured through use of different demographic variables,

Keywords: School management, Universal values, Organizational trust, Secondary school teachers.

Giriş

Eğitim kurumlarının bir işlevi de hızla gelişen ve değişen dünyada bireylerin yaşam şartlarına adapte olmalarını, sosyalleşerek içinde yaşadığı toplumun değer yargılarını benimsemelerini, kültürel mirası koruma ve yaşatma bilinci taşımalarını sağlamaktır. Eğitim sürecinin bu işlevlerini yerine getirmesi süreç içerisinde bireylere kültür ve toplumu biçimlendiren ortak düşünce, amaç ya da ortak ilkeler olarak tanımlanabilen değerlerin etkili bir biçimde kazandırılması ile olanaklıdır (Kolaç ve Karadağ, 2012). Sosyal bilimlerde felsefe, sosyoloji, eğitim bilimleri gibi pek çok alanın üzerinde durduğu "değer kavramı" alanyazında farklı açılardan tanımlanmaktadır. Bu tanımların ortak noktalardan birisi "değer" in insanların hayatlarına yön verdiğidir (Acun vd. 2013). Bu alanda çalışmalar yapan bilim insanları değerlerin bir yandan bireysel tutum ve davranışları, bilişsel süreçleri etkilediğini diğer yandan ise toplumun kültürel kalıplarıyla iç içe olduğunu ve onları yansıttığını dile getirmektedir. Değerlerin, bir başka önemli özelliği de toplum içerisinde yaşayan bireylerin hal ve hareketlerini hem dolaylı hem de doğrudan etkilediğidir (Özgüven, 1994).

Değer olgusu, gelişen ve değişen dünyada toplumdaki yerini arayan bireyleri yakından ilgilendiren bir konudur. Sosyal ve ekonomik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan toplumsal düzenlemelerin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi, bireylerin sahip olduğu ve olacağı değerlerin bu türden düzenlemelerle uyumlu olmasıyla yakından ilişkilidir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Süreç içerisinde kurumlarda insan faktörüne verilen önem artmış, örgütlerde verimliliği arttırmak için değerlerle yönetim yaklaşımı izlenmeye başlamıştır. Bu gelişmeler neticesinde eğitim yönetimine ve okul yönetimine de yansımıştır (Demirtaş ve Kılıç). Ancak unutulmamalıdır ki örgüt içinde ortak bir ruh oluşturabilecek en önemli faktör değerlerdir. Değerlerle yönetimin altında yatan temel varsayım, insanların ussal olarak hareket eden varlıklar olmaktan çok, değerlerle hareket eden varlıklar olarak görülmesidir. Bu yaklaşım tamamen mantık dışı bir yönetim yaklaşımı olmadığı gibi, insanların ussal olduğu kadar ussal olmayan davranışlar da gösterebileceğini kabul eden bir yaklaşımdır. Dolayısıyla değerlerle yönetim, çalışanların hem kafasına hem de kalbine hükmetmeye çalışan bir yönetim anlayışdır (Çelik, 2009).

Her toplum içerisinde farklı şekilde yorumlanabilse de eşitlik, özgürlük, adalet, saygı, dürüstlük gibi bazı değerlerin bir bütünlük içerisinde ele alınarak evrensel bir anlam kazanabilmesi başta aile ortamında daha sonrasında da okullarda verilecek eğitimle mümkün olabileceği unutulmamalıdır. Eğitimin evrensel değerler üzerine en önemli etkisi toplumun içerisinde var olan yetişmiş nesilden yetişmekte olan nesile aktarımını sağlayan aktarım organı olduğudur (İnal, 2004). Evrensel değerleri kazandırmada önemli bir role sahip olan okulları bir örgüt olarak ele almak ve örgüte duyulan hislerden en önemlisinin ise güven olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Eğitime dair yapılan teorik çalışmaların nihai olarak uygulama yeri olan okulların örgütsel yapısı başta öğrenci olmak üzere öğretmen ve yöneticilerle birlikte çevre ve aileyi de içine alan bir yapıdadır. Okul yöneticilerinden görev yaptıkları okula ait kurum kültürünü aile ve çevreye de yansıtacak faaliyetlerde bulunması ve çevrenin de paydaş olarak aktif katılımında bulunmasını teşvik etmesi beklenir (Çeliker, 2015). Bu bekleminin karşılanmasını sağlayacak en önemli hususların başında da güven gelmektedir. Çünkü bir örgüt olarak ifade edilebilen okullara duyulacak en önemli duygulardan biri de güvendir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven kavramı üzerine birçok farklı tanımlamaya rastlanılmıştır. Örgütsel güven kavramı genel olarak, örgütte bulunan bireyler arasındaki ilişkilerde ve etkileşimlerde birbirlerine açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi davranması ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma isteği şeklinde tanımlanabilmektedir (Mishra, 1996). Ayrıca örgütsel güven, örgüt içerisinde yer alan yönetici ve çalışanlar arasında oluşan güvenin bütünüdür (Nyhan ve Marlowe, 1997). Bununla birlikte örgütsel güven, çalışanların örgüte karşı hissettiği güven eğilimidir (Zaheer, McEvily ve Percone, 1998).

Güven, ilişkilerin temelini oluşturan ve kişilerin birbirleriyle sosyalleşmesinde rol oynayan önemli bir duygudur. Güven, örgütün amaçları ile örgüt içerisinde yer alan çalışanlar arasında bağlantı kurarak belirlenen amaçlara ulaşmak ve en üst düzeyde verim alabilmek için çalışanlar arasında karşılıklı dayanışma ve bağlılık içerisinde sağlıklı bir iletişim ortamının kurulmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Alanyazın incelendiğinde güven düzeyi yüksek okullarda öğretmenlerin kendilerine ait derslerde kullandıkları materyallerini ve derslerle ilgili dökümanlarını meslektaşlarıyla paylaşma isteklerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde okul merkezli yönetim anlayışıyla, alınan kararlarda katılımcılığı esas alma ve öğretmenlerin yetkilendirilerek, ailelerin de okul yönetimine katılması gibi yeni yönetim tarzları okullara güven duygusunu arttırmaktadır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Açık ve güvenilir şekilde olan yönetici davranışı, yöneticiye olan güvenin oluşmasında etkili olmasına karşın, öğretmenlerin ikili ilişkilerinde kendilerini güvende hissetmelerinde etkili değildir. Öğretmenlerin güvenleri, birbirlerine davranışları ile daha çok ilişkilidir. Bu bağlamda öğretmen davranışları, öğretmene güvenin oluşmasını sağlarken, müdür davranışları da müdüre olan güvenin oluşmasını sağlamaktadır (Öztürk, 2010). Tüm bunlar neticesinde öğretmenlerin kurumlarındaki yöneticilerin yönetim anlayışlarında evrensel değerleri göz önüne almalarının yanında örgüte bağlı güvenin de bahsi geçen değerler üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Çünkü güven, başarının ve mutluluğun temel şartları arasında yer almakla birlikte, okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmen ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişkiyi ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için önemli görülmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmaya değer görülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle betimsel tarama modellerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi amaç edinen modellerdir. İlişkisel tarama modelleri iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim döneminde Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde görev yapan 4009 ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu evrenden kolay ulaşılabilir seçkisiz örneklem yöntemi ile seçilmiş 231 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 110'u kadın, 121'i ise erkekten oluşmaktadır. Ayrıca öğrenim durumlarına göre 203'ünün önlisans ya da lisans, 28'inin ise lisanüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sürelerine göre ise 114'ünün 1 ile 10 yıl arasında, 92'nin 11 ile 20 yıl arasında, 25'inin de 21 yıl ve üzeri şeklinde dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin okul yönetiminde evrensel değerlerini belirlemek amacıyla Sağır (2014) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlik analizleri yapılmış "Okul Yönetiminde Evrensel Değerler Ölçeği" kullanılmıştır. OYED ölçeği; "İnsan İlişkileri", "İş Disiplini" ve "Sosyal Sorumluluk" olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. OYED ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Ayrıca birbiriyle ilişkili maddeleri tespit etmek için faktör analizi yöntemlerinden biri olan Varimax analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre faktör yük değerleri 0,40 ile 0,81 arasında değişmiş ve üç alt boyuttan oluşmuştur. Çalışmanın test-tekrar test analizi 65 öğretmen ile gerçekleştirilmiş ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için "OYED Ölçeği" nin bütününe ilişkin Cronbach Alfa

güvenirlilik katsayısı 0,98 olarak hesaplanmıştır. OYED ölçeği toplam 34 maddeden oluşmaktadır. Likert tipinde olan ölçek “1-Hiç”, “2-Çok az”, “3-Kısmen”, “4-Çoğunlukla”, “5-Tamamen” gibi seçeneklere sahip beş dereceli bir ölçektir. Katılımcılar ölçeği tamamladıklarında en az 34 en fazla ise 170 puan alabilmektedirler. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek ilk olarak; Daboval, Cornish, Swindle ve Gaster (1994) tarafından geliştirilen daha sonra Türkçe’ye Kamer (2001) ’in uyarladığı örgütsel güven ölçeğinin okullara yönelik tekrar uyarlanması ile Yılmaz (2005) tarafından ortaya çıkmıştır. Araştırmacı tarafından gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 boyutunun ve açıklanan varyans miktarının yeterli olduğu ayrıca her bir maddenin Component Faktör ile madde-alt test ve madde kalan korelasyonlarının yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dört faktörün birlikte açıkladığı varyans %53,91 olduğu araştırmacı tarafından bulunmuştur. Örgütsel güven ölçeğinin nihai halinde tüm maddelerin faktör yükü 0,4’ün üstündedir. Yılmaz (2005) tarafından gerçekleştirilen ölçek uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ise okullarda örgütsel güven ölçeğinin bütününe ilişkin Cronbach Alfa değerinin 0,98 olduğu tespit edilmiştir. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Likert tipinde olan bu ölçek “1-Hiç Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Biraz Katılıyorum”, “4-Oldukça Katılıyorum”, “5-Çok Katılıyorum”, “6-Tamamen Katılıyorum” gibi seçeneklere sahip altı dereceli bir ölçektir.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmayla ilgili veri toplama araçları ortaokul öğretmenlerine uygulandıktan sonra veriler araştırmacı tarafından kontrol edildip bilgisayara aktarılmıştır. Veri toplama araçlarını eksik, yanlış, hatalı doldurduğu tespit edilen 6 katılımcının verileri araştırmaya dâhil edilmemiştir. İstatistiksel işlemlerin uygulanmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesinde ilk olarak Levene’s testi ile normalliğe bakılmış sonrasında bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Anlamlı farklılaşmanın tespiti durumunda ise hangi gruplar arasında anlamlı farklılaşmalar olduğunu belirlemek için LSD anlamlılık çözümlemesi yapılmıştır. Son olarak okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitinde ise Pearson Kolerasyon analizi ve Regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerini belirlemek amacıyla okul yönetiminde evrensel değerler ölçeğini oluşturan “insan ilişkileri”, “iş disiplini” ve “sosyal sorumluluk” alt boyutlarından ve ölçeğin toplamından alınan puanlar Tablo.1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Okul Yöneticilerinin OYED Uygulama Düzeylerinin Betimsel Değerler Dağılımı

Ölçek/Alt boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
İnsan ilişkileri	231	55,06	13,52
İş disiplini	231	45,67	9,39
Sosyal sorumluluk	231	37,25	7,56
Evrensel değer	231	137,99	28,94

Tablo 1. incelendiğinde öğretmenlerin okul yönetiminde evrensel değerler ölçeğinden aldıkları toplam puanların ortalaması 137,99’dur. Ölçek alt boyutlarından alınan toplam puanların ortalamaları ise sırasıyla “insan ilişkileri” alt boyutu için 55,06, “iş disiplini” alt boyutu için 45,67

ve “sosyal sorumluluk” alt boyutu için 37,25’ tir. Bu bulgulara göre okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri orta üstü düzeyde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Okul Yöneticilerinin OYED Uygulama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
İnsan ilişkileri	Kadın	110	53,44	12,92	229	1,73	0,083
	Erkek	121	56,52	13,93			
İş disiplini	Kadın	110	45,47	9,79	229	0,319	0,75
	Erkek	121	45,86	8,97			
Sosyal sorumluluk	Kadın	110	37,17	7,45	229	-,172	0,864
	Erkek	121	37,34	7,70			
Evrensel değer	Kadın	110	136,26	27,67	229	0,867	0,387
	Erkek	121	139,57	30,08			

Tablo 2’de görüldüğü üzere yapılan karşılaştırmada gruplar arasında ölçeğin bütününe ilişkin anlamlı fark bulunamamıştır, ($t(229) = 0,867$, $p=0,387>0,05$). Katılımcıların “insan ilişkileri” alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($t(229) = 1,73$, $p=0,083>0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş disiplini” alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($t(229) = 0,319$, $p=0,75>0,05$). Katılımcıların “sosyal sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark tespit edilememiştir, ($t(229) = -,172$, $p=0,864>0,05$).

Okul yöneticilerinin OYED uygulama düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Okul Yöneticilerinin OYED Uygulama Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
İnsan ilişkileri	Ön Lisans	203	54,58	13,75	229	-1,439	0,152
	Lisans	28	58,50	11,35			
İş disiplini	Ön Lisans	203	45,33	9,55	229	-1,484	0,139
	Lisans	28	48,14	7,88			
Sosyal sorumluluk	Ön Lisans	203	37,04	7,73	229	-1,115	0,266
	Lisans	28	38,75	6,15			
Evrensel değer	Ön Lisans	203	136,97	29,50	229	-1,446	0,15
	Lisans	28	145,39	23,68			

Tablo 3’te görüldüğü üzere araştırmaya 203 önlisans veya lisans mezunu ve 28 lisansüstü mezunu öğretmen katılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda OYED uygulama düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(231) = -1,446$, $p=0,15>0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin “insan ilişkileri” alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(229) = -1,439$, $p=0,152>0,05$). Katılımcıların “iş disiplini” alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark tespit

edilememiştir, ($t(229) = -1,439$, $p=0,152 > 0,05$). Öğretmenlerin “sosyal sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($t(229) = -1,484$, $p=0,139 > 0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin “sosyal sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($t(229) = -1,115$, $p=0,266 > 0,05$).

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Okul Yöneticilerinin OYED Uygulama Düzeylerinin Hizmet süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Evrensel değer	1 ile 10 yıl arası	114	133,58	28,45	Gruplar arası	4403,205	2	2201,602 826,122	2,665	,072
	11 ile 20 yıl arası	92	142,55	27,86	Grup içi	188355,8	228			
	21 yıl ve üzeri	25	141,99	33,07	Toplam	192759,0	230			

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 114 öğretmen 1 ile 10 yıl arası hizmet süresinde olduğu, 92 öğretmen 11 ile 20 yıl arası hizmet süresinde olduğu ve 25 öğretmen 21 yıl ve üzeri hizmet süresinde olduğu tespit edilmiştir. Alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($F(2,228) = 2,665$, $p=0,072 > 0,05$).

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde “insan ilişkileri” alt boyutundan aldıkları puanların hizmet süresi değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde “İnsan İlişkileri” Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
İnsan ilişkileri	1-10 yıl	114	53,41	13,22	613,790	2	306,895 181,787	1,688	,187
	11-20 yıl	92	56,73	13,14	41447,362	228			
	21 yıl +	25	56,40	15,75	42061,152	230			

Tablo 5’te de görüldüğü üzere öğretmenlerin OYED ölçeğinin “insan ilişkileri” alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde okul yöneticilerinin okul yönetiminde “insan ilişkileri” alt boyutu puanları ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($F(2,228) = 1,688$, $p=0,187 > 0,05$).

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde “iş disiplini” alt boyutundan aldıkları puanların hizmet süresi değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde “İş Disiplini” Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
İş Disiplini	1-10 yıl	114	44,00	9,42	Gruplar arası	644,832	2	322,416	3,740	0,025
	11-20 yıl	92	47,46	8,75	Grup içi	19657,462	228	86,217		
	21 yıl +	25	46,76	10,50	Toplam	20302,294	230			
Hizmet süresi					$\bar{X}$	Ortalamalar arası fark (I-J)			p	
1 ile 10 yıl arası	11 ile 20 yıl arası			47,46	-3,46739*			,008		
	21 yıl ve üzeri			46,76	-2,76			,180		
11 ile 20 yıl arası	1 ile 10 yıl arası			44,00	3,46739*			,008		
	21 yıl ve üzeri			46,76	,70739			,736		
21 yıl ve üzeri	1 ile 10 yıl arası			44,00	2,76			,180		
	11 ile 20 yıl arası			47,46	-,70739			,736		

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin OYED ölçeğinin “iş disiplini” alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. LSD analizi sonuçlarına göre okul yöneticilerinin okul yönetiminde “iş disiplini” alt boyutundan aldıkları puanlar öğretmenlerin hizmet süreleri ile anlamlı derecede farklı olduğu ve bu farkın da 11 ile 20 yıl hizmet süresi olan öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir ($F(2,228) = 3,740$, $p=0,025 < 0,05$.)

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde “sosyal sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanların hizmet süresi değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde “Sosyal Sorumluluk” Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Sosyal Sorumluluk	1-10 yıl	114	36,17	7,31	263,21	2	131,605	2,325	,100
	11-20 yıl	92	38,34	38,34	12906,721	228	56,608		
	21 yıl +	25	38,16	38,16	13169,931	230			

Tablo 7’ de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin OYED ölçeğinin “sosyal sorumluluk” alt boyutundan aldıkları puanlar sırasıyla arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiş ve “sosyal sorumluluk” alt boyutundan alınan puanlar ile öğretmenlerin hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($F(2,228) = 2,325$, $p=0,100 > 0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin betimsel değerlerin dağılımı incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Betimsel Değerlerin Dağılımı

Ölçek/Alt boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Çalışanlara Duyarlılık	231	62,77	16,16
Yöneticiye Güven	231	54,72	14,80
Yeniliğe Açıklık	231	17,41	4,94
İletişim Ortamı	231	40,80	10,63
Örgütsel Güven	231	175,71	44,13

Tablo 8. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları toplam puanların ortalaması 175,71'tir. Örgütsel güven ölçeğinin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutunun ortalama puanı 62,77, “yöneticiye güven” alt boyutunun ortalama puanı 54,72, “yeniliğe açıklık” alt boyutunun ortalama puanı 17,41 ve “iletişim ortamı” alt boyutunun ortalama puanı 40,80'dir. Elde edilen bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre betimsel değerleri ve bağımsız gruplar t-testi analiz sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	110	63,80	16,62	229	1,021	,309
	Erkek	121	61,63	15,64			
Yöneticiye Güven	Kadın	110	53,24	13,50	229	1,44	,151
	Erkek	121	56,06	15,96			
Yeniliğe Açıklık	Kadın	110	16,70	4,77	229	2,07	,049
	Erkek	121	18,04	5,02			
İletişim Ortamı	Kadın	110	41,89	11,05	229	1,63	,105
	Erkek	121	39,61	10,06			
Örgütsel Güven	Kadın	110	179,81	45,97	229	1,485	,139
	Erkek	121	171,20	41,77			

Tablo 9'da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(229) = 1,485, p=0,139 > 0,05$). Ayrıca öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t(229) = 1,021, p=0,309 > 0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutundan elde ettikleri puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t(229) = 1,44, p=0,151 > 0,05$). Öğretmenlerin yeniliğe açıklık alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t(229) = 2,07, p=0,049 > 0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin iletişim ortamı alt boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t(229) = 1,63, p=0,105 > 0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre betimsel değerleri ve bağımsız gruplar t-testi analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Ön Lisans-Lisans	203	62,38	16,12	229	-,976	,330
	Lisansüstü	28	65,57	16,46			
Yöneticiye Güven	Ön Lisans-Lisans	203	54,24	15,04	229	-1,327	,186
	Lisansüstü	28	58,21	13,37			
Yeniliğe Açıklık	Ön Lisans-Lisans	203	17,22	4,98	229	-1,533	,127
	Lisansüstü	28	18,75	4,49			
İletişim Ortamı	Ön Lisans-Lisans	203	40,32	10,80	229	-1,894	0,05
	Lisansüstü	28	44,35	8,66			
Örgütsel Güven	Ön Lisans-Lisans	203	174,17	44,62	229	-1,432	,153
	Lisansüstü	28	186,89	39,34			

Tablo 10'da görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(229) = -1,432$, $p=0,153 > 0,05$). Öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(229) = -,976$, $p=0,330 > 0,05$). Araştırmaya katılanların yöneticiye güven alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilememiştir, ($t(229) = -1,921$, $p=0,186 > 0,05$). Öğretmenlerin yeniliğe açıklık alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır, ($t(229) = -1,533$, $p=0,127 > 0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin iletişim ortamı alt boyutundan aldıkları puanlar ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t(229) = -1,894$, $p=0,05 > 0,05$).

Öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık” hizmet süresi değişkenine göre betimsel değerleri ve ANOVA sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Örgütsel Güven	1-10 yıl	114	171,42	43,07	Gruplar arası	4556,04	2	2278,02	1,171	,312
	11-20 yıl	92	180,88	44,46	Grup içi	443480,7	228	1945,09		
	21 yıl ve +	25	176,28	47,40	Toplam	448036,7	230			

Tablo 11.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin aldıkları puanlar sırasıyla 171,42; 180,88 ve 176,28’dir. Alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiş ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F(2,228) = 1,171$, $p=0,312 > 0,05$).

Öğretmenlerin “çalışanlara duyarlılık” alt boyutundan elde ettikleri puanların hizmet süresi değişkenine göre betimsel değerleri ve ANOVA sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Öğretmenlerin “Çalışanlara Duyarlılık” Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	1 ile 10 yıl	114	61,62	16,24	Gruplar arası	394,71	2	197,35 261,95	,753	,472
	11 ile 20 yıl	92	64,36	15,91	Grup içi	59725,57	228			
	21 yıl ve +	25	62,16	16,88	Toplam	60120,29	230			

Tablo 12’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Öğretmenlerin çalışanlara duyarlılık alt boyutu puanları ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($F(2,228) = 0,753$, $p=0,472 > 0,05$).

Öğretmenlerin “yöneticiye güven” alt boyutundan elde ettikleri puanların hizmet süresi değişkenine göre betimsel değerleri ve ANOVA sonuçları Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13: Öğretmenlerin “Yöneticiye Güven” Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Yöneticiye Güven	1 ile 10 yıl arası	114	53,03	14,67	Gruplar arası	684,550	2	342,27	1,553	,214
	11 ile 20 yıl arası	92	56,68	14,68	Grup içi	50241,71	228	220,35		
	21 yıl ve üzeri	25	55,20	16,18	Toplam	50926,26	230			

Tablo 13’ te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutundan alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiş ve öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutu puanları ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır, ($F(2,228) = 1,553$, $p=0,214 > 0,05$).

Öğretmenlerin “yeniliğe açıklık” alt boyutundan elde ettikleri puanların hizmet süresi değişkenine göre betimsel değerleri ve ANOVA sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14: Öğretmenlerin “Yeniliğe Açıklık” Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Yeniliğe Açıklık	1-10 yıl	114	16,96	4,92	Gruplar arası	52,35	2	26,17	1,072	,344
	11-20 yıl	92	17,97	4,90	Grup içi	5565,57	228	24,41		
	21 yıl ve +	25	17,36	5,15	Toplam	5617,93	230			

Tablo 14.’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan yeniliğe açıklık alt boyutundan alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiş ve öğretmenlerin yeniliğe açıklık alt boyutundan elde ettikleri puan ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır, ($F(2,228) = 1,072$, $p=0,344 > 0,05$).

Öğretmenlerin “iletişim ortamı” alt boyutundan elde ettikleri puanların hizmet süresi değişkenine göre betimsel değerleri ve ANOVA sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15: Öğretmenlerin “İletişim Ortamı” Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Betimsel Değerleri ve ANOVA Sonuçları

Alt boyut	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
İletişim Ortamı	1-10 yıl	114	39,80	10,19	Gruplar arası	227,835	2	113,91	1,008	,367
	11-20 yıl	92	41,84	10,98	Grup içi	25767,78	228	113,01		
	21 yıl ve +	25	41,56	11,24	Toplam	25995,61	230			

Tablo 15’ te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin iletişim ortamı alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ortamı alt boyutundan elde ettikleri puan ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($F(2,228) = 1,008, p=0,367>0,05$).

Araştırmada incelenmek istenen okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki sorgulanmış ve yapılan incelemeler sonucunda veriler normal dağılım gösterdiği için okul yöneticilerinin evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile örgütsel güven arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi kullanılarak belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenlere ilişkin betimsel değerler Tablo 16’ da verilmiştir.

Tablo 16: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek		Ölçek		Alt boyut	
		Evrensel Değerler		İş Disiplini	
		İnsan İlişkileri		Sosyal Sorumluluk	
Örgütsel Güven	Pearson R	,853	,875	,758	,760
	p	,000	,000	,000	,000
	N	231	231	231	231

Tablo 16 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir (Pearson R = 0,853; $p = 0,000 < 0,001$). Benzer şekilde örgütsel güven ile insan ilişkileri alt boyutu arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (Pearson R = 0,875; $p=0,000<0,001$). Ayrıca örgütsel güven ile iş disiplini alt boyutu arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (Pearson R = 0,758; $p=0,000<0,001$). Örgütsel güven ile sosyal sorumluluk alt boyutu arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (Pearson R = 0,760; $p=0,000<0,001$). Bu bağlamda okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin de arttığı ayrıca okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri azaldıkça öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin azaldığı söylenebilir.

Son olarak araştırmada okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel güvenlerini yordayıp yordamadığı araştırılmak istenmiştir. Bu amaçla okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasında korelasyonel ilişki olduğundan Regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 17’ de verilmiştir.

Tablo 17: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R^2	t	β	F	p
Evrensel Değer	Örgütsel Güven	,728	-,514	,853	613,346	,000

Okul yönetiminde uygulanan evrensel değerlerin örgütsel güven düzeyinin yordayıcısı olup olmadığına ilişkin Tablo 17 incelendiğinde $p = 0,000 < 0,001$ anlamlılık düzeyinde yordayıcısı

olduğu anlaşılmaktadır ($R^2 = 0,728$). Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri için ortaya çıkan varyansın % ~72'sinin okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamalarından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Okul yöneticilerin evrensel değerleri uygulama düzeylerine yönelik olarak elde edilen bulgulardan yola çıkarak okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulama düzeylerinin orta seviyenin üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlanılmıştır (Altunay ve Yalçınkaya, 2011; Şafak ve Sadık, 2015). Araştırmada görüşlerine başvurulmuş kişilerin geleneksel, evrensel ve hedonistik değer alanlarına yüksek düzeyde önem verdikleri görülmüştür. Ayrıca Sezer ve Akan (2018) bir araştırmasında öğretmenlerin okul müdürlerinde gözlemlediği kültüre bağlı yönetsel özellikler, resmî, hoşgörülü, tedbirli, samimi, duyarlı, sonuç odaklı, ilkel, hırslı, düzenli, baskın, yenilikçi ve mantıklı şeklinde ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin okul müdürlerinde görmek istediği evrensel liderlik değerlerinin ise adalet, donanım, etkili iletişim, motive edicilik, ileri görüşlülük (vizyon), zekâ, dürüstlük, güvenilirlik, ekip kuruculuk, tutarlılık, dinamizm ve kararlılık olması gerektiğini belirtmişlerdir. Farklı örneklem grupları üzerinde yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda ilk, orta, lise ve üniversite düzeyindeki öğrencilerin evrensel değerlere yönelik tutum düzeylerinin çok yüksek olduğu ve evrensel değerleri çok önemli buldukları çalışmalar yer almaktadır (Abed ve Pakdaman, 2013; Altunay ve Yalçınkaya, 2011; Ayvalıoğlu, 1989; Bacanlı, 1999; Boustani, 2006; Durualp ve Durualp, 2012; Lindeman ve Verkasalo, 2010; Peterfi, 2013; Oishi vd. 2005; Uyguç, 2003). Ancak alanyazında evrensel değerlere ilişkin tutum düzeylerinin düşük saptandığı araştırmaların da olduğu görülmektedir (Bektaş, Nalçacı ve Karadağ, 2014; Yegletu ve Raju, 2009). Alanyazında yer alan çalışmalar arasında farklı sonuçlar bulunmasının nedeni olarak kullanılan veri toplama araçlarının yapısı, araştırmaların yapıldığı yerlerin kültürel özellikleri arasındaki farklılıklar gösterilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarında bulunan yöneticilerin evrensel değerleri uygulama düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazına bakıldığında bu sonuçlarla paralellik gösteren çalışmalara da rastlanılmıştır. Koç (2007) çalışmasında evrensel değerlere ilişkin tutumun cinsiyete göre değişmediği bulgusuna ulaşmıştır. Ancak alanyazın incelendiğinde farklı sonuçlar elde eden çalışmalara rastlanmıştır. Durualp ve Durualp (2012) tarafından yapılan çalışmada da öğrencilerinin evrensel değerlere ilişkin tutum düzeylerinin kız öğrenciler lehine olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Bacanlı (1999), Lindeman ve Verkasalo (2010) ve Uyguç (2003) tarafından yapılan araştırmalarda da lise ve üniversite okuyan kız öğrencilerin evrensellik değerlerine, erkek öğrencilerden daha fazla önem verdiği belirlenmiştir. Kullanılan ölçme aracının benzer ve yakın bölgelerde görev yapan öğretmenler üzerinde uygulanması o bölgelerde aynı evrensel değerlerin benimsendiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca evrensel değerlerin, evrensellik niteliği taşıdığı için cinsiyetler arasında bir farklılığa neden olmayışı da doğal bir sonuç olarak görülebilir.

Öğretmenlerin hizmet yılları ile okul yönetiminde evrensel değerlerin uygulanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Alanyazın incelendiğinde bu bulgularla paralellik gösteren benzer çalışmalara da rastlanılmıştır (Özdaş, Çakmak ve Öter, 2017; Özmen, Er ve Gürgil, 2012). Ancak öğretmenlerin hizmet yılları ile okula dair değerlerin belirlenmesine yönelik tutumları arasında anlamlı farklılığın tespit edildiği çalışmalar da yer almaktadır. Tespit edilen bu farkın öğretmenlerin hizmet yılı azaldıkça evrensel değerleri yönelik tutumlarının da arttığı yönündedir (Yazıcı, 2009). Bu çalışmada anlamlı bir farklılığın görülemediği nedeni olarak evrensel değerlerin okullarda görev yapan öğretmenlerce yıllar içerisinde değişim gösterecek bir kavram olarak algılandığı gösterilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları ile okul yönetiminde evrensel değerlerin uygulanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülememiştir. Ancak bu bulgu ile örtüşmeyen çalışmalara rastlanılmıştır. Morsümbül (2014) araştırmasında, öğrenim durumunun değerler üzerinde etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yani kişilerin öğrenim düzeyleri arttıkça değerlere verdikleri önemin de arttığını araştırmasında ifade etmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetiminde evrensel değerlerin uygulanma düzeyleri ile öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa neden olmamasında araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun önlisans ya da lisans mezunu olup evrensel değerler konusunda yeterli formasyona sahip olamamaları neden olarak gösterilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde benzer bulgular elde eden çalışmalara rastlanılmıştır (Altun, 2010; Artuksı, 2009; Demircan, 2003; Polat, 2007; Tüzün, 2007). Bu araştırmada ve benzer sonuçlara ulaşan araştırmalarda örgüte duyulan güvenin bu denli yüksek çıkmasının nedeni olarak eğitim politikalarında yapılan olumlu düzenlemeler, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, bireysel ve toplumsal anlamda ekonomik durumun yani alım gücünün artması gösterilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Alanyazın incelendiğinde bu sonuçlarla örtüşen çalışmaların yer aldığı görülmüştür (Culver, 1994; Kurşunoğlu, 2009; Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Ancak alanyazında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık tespit eden çalışmalar da yer almaktadır (Yılmaz, 2006). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete göre bu şekilde farklılık göstermesinde görev yaptıkları okulun, okullarındaki yöneticilerin ya da taşıdıkları ortak kültürün farklılık göstermesinin bir sonucu olarak görülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İlgili alanyazına bakıldığında bu sonuçlarla örtüşen çalışmalara rastlanılmıştır (Agun, 2011; Culver, 1994; Eğribay, 2013; Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006; Yılmaz, 2006; Yüksel, 2009). Ancak alanyazında örgütsel güven ile hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık içeren çalışmalar da yer almaktadır (Bilgiç, 2011; Kahveci, 2015; Kurşunoğlu, 2009; Öztürk, 2010). Alanyazın incelendiğinde örgütte geçirilen süre ile (hizmet yılı) örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Ancak bu araştırmada örgütsel güven ile hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılığın tespit edilmeme nedeni olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğunun hizmet sürelerinin 1 ile 5 yıl arasında olması gösterilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İlgili alanyazına bakıldığında bu sonuçlarla örtüşmeyen çalışmalara rastlanılmıştır. Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya (2013) ve Yılmaz (2015) araştırmalarında öğretmenlerin öğrenim durumları arttıkça örgütsel güvenin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Aydın (2010) öğretmenlerin öğrenim durumlarının farklılaşmasında örgütsel güven algılarının etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamalarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gözlenememiştir. Böyle bir farklılığın gözlenebilmesi adına cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin daha farklı çalışmaların yapılması önerilebilir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul yönetiminde uygulanan evrensel değerlere yönelik tutum puanlarının genel olarak yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonucun olumlu bir tutum olduğu ve süreklilik kazanması adına eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarına evrensel değerler eğitimi verilmesi önerilebilir. Okullarda görev yapan okul yöneticilerin evrensel değerleri uygulama düzeylerini arttırabilme adına hizmetiçi eğitimler düzenlenebilir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin artması adına yöneticiler tarafından yönetime daha fazla

katılım fırsatı sunulması önerilebilir. Okullarda evrensel değerlerin uygulanma düzeyinin artırılması amacıyla benzer bir çalışma grubu okul yöneticilerinden oluşturulabilir. Farklı demografik değişkenler eklenerek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve okullarında okul yöneticileri tarafından evrensel değerlerin uygulanma düzeyleri ölçülebilir.

KAYNAKÇA

- Abed, N. ve Pakdaman, S. (2013). Value structures among Iranian and British student. *Psychology and Behavioral Sciences*, 2(6), ss. 202-205.
- Acun, İ., Yücel, C., Önder, A., Tarman, B. (2013). Değerler: kim ne kadar değer veriyor? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (12).
- Agun, H. (2011), *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altunay, E. ve Yalçinkaya, M. (2011). Öğretmen adaylarının bilgi toplumunda değerlere ilişkin görüşlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), ss. 5-28.
- Artuksi, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları*. Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayvalıoğlu, N. (1989). A comparison of Turkish and American value systems. *İstanbul Üniversitesi Tercüme Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, (17), ss.85-100.
- Bacanlı, H. (1999). Üniversite öğrencilerinin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(4), 597-610.
- Bektaş, F., Nalçacı, A. ve Karadağ, E. (2014). İlköğretim okulu öğrencilerinin algıladıkları evrensel değerlerin bir yordayıcısı olarak okul iklimi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 281-293.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Boustani, M.M. (2006). *The associations of universal value types with the big 5 personality traits and individualism-collectivism in Lebanon and The United States*. Master thesis, Available From Proquest Dissertations and Theses Database.
- Bryk, A.S. ve Schneider, B. (2002). *Trust in schools: a core resource for improvement*. American Sociological Association's Rose Series

- Cevizci, A. (2013). *Paradigma felsefe sözlüğü*, Paradigma Yayınları, İstanbul. 1816s.
- Culver, T. R. (1994). *Influence strategies and trust in public schools*. Unpublished Doctoral Thesis, Seattle University. Seattle.
- Çalık, E. (2017). İnsan hakları meselesinin gelişimi ve siyasi ve sosyal faktörlerle ilişkisi. *21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(16), ss.41-67.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Daboval, J., Cornish, R., Swindle, B ve Caster, W. (1994) *A trust inventory for small businesses. Small Businesses Symposium*, <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt>
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerinde etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Demirtaş, Z. ve Kılıç, M.F. (2015). Okul yöneticilerinin değerlerle yönetim kavramına ilişkin algıları, *Turkish Journal of Educational Studies*, 2 (2).
- Dillon, R. S. (2010). *Respect the stanford encyclopedia of philosophy*, <http://Plato.Stanford.Edu/Archives/Fall2010/Entries/Respect> (10.06.2018).
- Diñç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Dirks, T., Kurt, D., & Ferrin, L. (2001). The role of trust in organizational settings, *Organization Science*, 12(4), ss.450-467.
- Durualp, E. ve Durualp, E. (2012). İlköğretim II. kademede öğrenim gören öğrencilerin evrensel değerlere ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 5(4), ss.484-499.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 1(4).
- Galford, R. & A., Drapeau, S. (2003). *Güvenin düşmanları, örgütsel ve kişisel dayanıklılık*. Çev. Kardam, A., Mess Yayınları, ss.165-182. İstanbul.
- Gürsoy, K. (2002). *Özgürlük tek başına değer olabilir mi?* (Editör: Ş. Yalçın), Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Vadi Yayınları. Ankara.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools, Wayne K. Hoy & Cecil Miskel (Ed.). *Studies in Leading and Organizing Schools* (ss. 181–207).
- İnan K. (2005). *İlköğretim 7. sınıfta vatandaşlık ve insan hakları eğitimi dersi öğretim programında ifadesini bulunan temel hak ve özgürlüklerin kazanılma düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnal, R. (2004). *Eğitim ve iktidar - Türkiye’de ders kitaplarında demokratik ve milliyetçi değerler*. Ütopya Yayınevi, Ankara.

- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Koç, K. (2007). *İlköğretim 7. sınıflarda okutulan vatandaşlık ve insan hakları eğitimi dersinde öğrenciye kazandırılması amaçlanan evrensel değerlere ilişkin tutumlar üzerinde öğretim sürecinin etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kolaç, E. ve Karadağ, R. (2012). Meanings assigned to the notion of value and value ranking by pre-service turkish-language teachers. *İlköğretim Online*, 11(3).
- Kuçuradi, İ. (1995). Hoşgörü: kavramı ve sınırları, B. Onur (Ed.). *Hoşgörü ve Eğitim İçinde*, Türk Eğitim Derneği Yayınları. Ankara.
- Kurşunoğlu, A. (2009). An investigation of organizational trust level of teachers according to some variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), ss.915-920.
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve schwartzdeğer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), Ss.59-76.
- Küçükaltan, P. D., Tükeltürk, D. Ş. ve Gürkan, Y. D. (2015). *Örgütsel davranışta güncel konular*. (3. Baskı), Detay Yayıncılık Ankara, 503s.
- Lindeman, M. & Verkasalo, M. (2010). Measuring values with the short schwartz's value survey. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), ss.170-178.
- Mcknight, D.H. (1998). Initial trust formation in new organizational relationship. *Academy of Management Review*, 23(3), 473-490.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri*. YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi., 8(1), 211-217
- Mishra, A.K. (1996). Organizational response to crisis, the centrality of trust, a survey of west michigan managers. *Public Personel Management*, 19, (4), ss.442-463.
- Morsümbül, Ş. (2014). *Değerlerin kuşaklar arası değişimi: Ankara örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nyhan, R. C. & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635. Şeklinde düzeltilmelidir.
- Oishi, S. Hahn, J., Ulrich, S., Radhakrishnan, P., Dzokoto, V. & Ahadi, S. (2005). Brief report the measurement of values across cultures: A pairwise comparison. *Journal of Research in Personality*, 39, ss.299-305.
- Özdaş, F., Çakmak, M. ve Öter, Ö. M., (2017). Öğretmen görüşlerine göre ortaokul öğretim programlarındaki değerlerin kazandırılma düzeyinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 5(63), ss.193-206.
- Özer N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), ss.103-124.

- Özgüven, İ.E. (1994). *Psikolojik Testler*, Pdrem Yayınları, Ankara, 430s.
- Özmen, C., Er, H. ve Gürgil, F., (2012). İlköğretim branş öğretmenlerinin değerler eğitimine ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17).
- Öztürk, Ç. (2010). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları (Bolu İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Peterfi, S. M. (2013). The Values of the romanian and estonian students and the educational factors that influence the construct of their values–parents’ and teachers’ values. *Social Transformations in Contemporary Society*, 1, 6-15.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Sheehan, J. (1995). *Trust as related to school reform, specifically site-based management*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marquette Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Wisconsin.
- Şafak, İ. ve Sadık, F.(2015). Lise öğrencileri ve öğretmenlerinin evrensel değerlere yönelik tutumlarının incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(15), ss 70-88.
- Sağır, M.,(2014). Development of universal values in school management scale, *Educational researchand reviews*, 9(3), ss.83-91.
- Şenturan, D. D.,(2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış* (1. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 225s.
- Şirin, A., (1983). *Gençlerin değerler sıralaması üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M., (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullarda örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21),Ss.84-106.
- Tüzün, İ. K.,(2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2), 93-118.
- Uyguç, N.,(2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), ss.93-103.
- Yazıcı, K.,(2009). Değerler eğitimine genel bir bakış. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 19(19), ss.499.
- Yegletu, S. D. ve Raju, M. V. R., (2009). Religiosity, gender vs value priorities. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35, ss.125-130.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, ss.567-580.
- Yılmaz, E.,(2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K.,(2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

-
- Yüksel, F.,(2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Zaheer, A., B., Mcevily, V., Percone., (1998). Does trust matter? exploring the effect interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, (9), 141-159.