

Article Type:

Review

Original Title of Article:

Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis

Turkish Title of Article:

Türkiye'deki örgütsel güven konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması

Author(s):

Didem KOŞAR

For Cite in:

Koşar, D. (2020). Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 355-372. <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2020.012>

Makale Türü:

Derleme

Orijinal Makale Başlığı:

Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis

Makalenin Türkçe Başlığı:

Türkiye'deki örgütsel güven konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması

Yazar(lar):

Didem KOŞAR

Kaynak Gösterimi İçin:

Koşar, D. (2020). Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 355-372. <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2020.012>

Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis

Didem KOŞAR ^{*a}

^a Hacettepe University, Faculty of Education, Ankara/Turkey



Article Info

DOI: 10.14527/pegegog.2020.012

Article History:

Received 16 May 2019
Revised 30 November 2019
Accepted 05 February 2020
Online 06 April 2020

Keywords:

Organizational trust,
Descriptive content analysis,
Categorical analysis technique.

Article Type:

Review

Abstract

The aim of this research is to analyze dissertations on organizational trust conducted from 2000 to 2018 in Turkey comprehensively and from a holistic point of view and reveal similarities and differences between these studies. In the study, descriptive content analysis method was used. The data source of this study was dissertations on organizational trust written between 2000 and 2018 found in the Council of Higher Education Thesis Center. In the analysis of the data, categorical analysis technique, one of the content analysis types, was used. Results showed that limited dissertations were done between 2006 and 2008, most of them were master's theses largely conducted in public universities and had, as sample, İstanbul, East Marmara, Aegean and West Anatolian regions. In addition, they were mainly held in primary schools and they mostly had relational screening model as research design, simple random methods as sampling, questionnaires as data collection tool and independent samples t-test and ANOVA as analysis methods. Based on the results of this study, it can be offered that the sampling regions of studies that will be held on organizational trust should be varied, doctoral dissertations should put more emphasis on the subject, school levels in which data will be collected and participant types should be diversified, research methods, models, study groups, data collection tools, data analysis should also be varied.

Türkiye'deki örgütsel güven konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması

Makale Bilgisi

DOI: 10.14527/pegegog.2020.012

Makale Geçmişi:

Geliş 16 Mayıs 2019
Düzeltilme 30 Kasım 2019
Kabul 02 Şubat 2020
Çevrimiçi 06 Nisan 2020

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel güven,
Betimsel içerik analizi,
Kategorik çözümleme tekniği.

Makale Türü:

Derleme

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de 2000-2018 yılları arasında örgütsel güven konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve bu çalışmaların benzer ve farklı yanlarının ortaya konmasıdır. Çalışmada, betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın veri kaynağını YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan ve 2000-2018 yılları arasında yapılan örgütsel güven konusuna ilgili tezler oluşturmaktadır. Verilerin analizinde içerik analizi türlerinden kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Örgütsel güven konusunda 2006-2008 yılları arasında sınırlı sayıda tez yapıldığı, sıklıkla kamu üniversitelerinde çalışıldığı, İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinin örneklem olarak seçildiği, çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir. Ayrıca tezlerin sıklıkla ilköğretim kurumlarında çalışıldığı, ilişkisel tarama modelinin sıklıkla kullanıldığı, neredeyse tezlerin tamamında anketin veri toplama aracı olarak kullanıldığı, basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinin sıklıkla tercih edildiği, verilerin analizinde bağımsız t-testi ve ANOVA'nın sıklıkla kullanıldığı tespit edilmiştir. Mevcut çalışmanın bulgularına dayalı olarak örgütsel güven konusunda yapılacak çalışmaların örneklem bölgelerinin çeşitlendirilmesi, doktora tezlerinde söz konusu konuya daha fazla ağırlık verilmesi, verilerin toplandığı okul kademelerinin ve katılımcı türlerinin farklılaştırılması, araştırma yöntemlerinde, desenlerinde, verilerin toplandığı katılımcılarda, veri toplama araçlarında ve verilerin analizinde çeşitlenmeye gidilmesi önerilebilecek öncelikli konular arasında yer almaktadır.

* Author: didemkosar@hacettepe.edu.tr

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-4959-1094>

Introduction

The concept of trust, which is one of the important elements in interpersonal relations, has frequently found its place in the studies conducted towards the end of the twentieth century (Lewicki, McAllister & Bies, 1998). Although it is aimed to determine trust environment in different dimensions of organizations and to investigate trust-based relationships, the importance of trust is understood but there is no consensus in defining the concept (Kalaycı, 2007). The reason for this difficulty in defining the concept of trust stems from the fact that trust is an important concept in many areas (Fukuyama, 1998). Therefore, there are differences between the scope and dimensions of trust in studies and different disciplines tried to explain the concept of trust from their point of views (Arlı, 2011; Tschannen-Moran & Hoy, 2000).

The concept of trust gives direction to interpersonal relationships and is at the center of relationships. In other words, trust links the goals of employees and organizations, creates loyalty among employees to achieve maximum efficiency, enhances cooperation and provides a healthy communication (Arlı, 2011). In the following sections, trust, organizational trust, concepts affecting organizational trust and their importance for organizations are given.

Trust and Organizational Trust

According to Fukuyama (1998), trust is defined as expectations that arise in a regular, honest and cooperative society based on norms shared by members. Trust is also defined as being safe against others (Lewicki et al., 1998), the state of attachment to people's discourses and actions (Koşar, 2015; Mcknight, Cummings & Chervany, 1998). When these definitions are examined, it is seen that the mutual attitudes and behaviors of the two sides must be in dependency and benefit conditions in order to establish a trust-based relationship (Hosmer, 1995). In addition, it is seen that the person expresses an optimistic expectation that the events will end as expected, and that the definitions of trust, including the concepts of vulnerability, risk and uncertainty, contain some common features (Arlı, 2011).

Trust is formed at both individual and organizational levels. While individual trust is based on individual behavior and relationships, organizational trust is based on organizational behavior and relationships (Doney & Cannon, 1997). In other words, the concept of trust is seen as an important concept both in individual, social and organizational dimensions. When the concept of organizational trust is examined from this point of view, although there are various definitions of organizational trust, belief and volunteering have an important share among the key words common to all definitions. Organizational trust is an important concept that expresses the belief in the goodwill and sincerity of employees, managers and other employees (Çokluk-Bökeoğlu & Yılmaz, 2008). By depending on the culture and communication in the relationships and interactions in the organizations, organizational trust is the belief that other people, groups or organizations are capable, open, honest, relevant, credible, and willingness to be aware of the main objectives, norms and values (Mishra, 1996).

As a result, effective communication and healthy working conditions between organization employees, managers' faithfulness to fulfilling their promises, fair functioning of basic human resources policies and processes such as reward, promotion, performance, assessment, establishment of delegation of authority and decision participation system, attaching importance to ethical principles and values indicate the existence of a climate based on trust in the organization (Arlı, 2011).

Concepts Affecting Organizational Trust

Organizational trust, as a highly complex concept, has a dynamic property of many dimensions. Accordingly, it can be said that the trust between interpersonal and group behaviors is affected by many factors (Arlı, 2011). In previous studies, it is stated that organizational trust is influenced by some concepts in order to have a reliable environment and establish trust-based relationships in organizations. These concepts are (i) helpfulness, (ii) reliability, (iii) competence, (iv) honesty and righteousness, (v) openness, (vi) consistency, (vii) loyalty, (viii) vulnerability to risk (Arlı, 2011; Clark & Payne, 2006; Goddard, Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Hosmer, 1995; Memduhoğlu & Zengin, 2009).

Helpfulness can be expressed as sincerely dealing with the happiness of the other person (Polat, 2007). Reliability is defined as having constant behaviors in social relations (Goddard et al., 2001). Competence is used to highlight people's social, technical, professional knowledge, skills and abilities (Kochanek, 2005). Honesty and righteousness mean that people do not mislead the truth by their personality (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) and the fulfilment of promises is related to the character of the person and means the same as honesty (Deluga, 1994). Openness is the sharing of existing information in a clear, transparent and honest manner without diversion, distortion and concealment (Robbins & DeCenzo, 2000). Consistency means behaving according to expectations within the organization (Deluga, 1994). Loyalty refers to the status of protecting, supporting, not working to the detriment of and belonging to the organization and its employees (Clark & Payne, 2006). Vulnerability to risk, on the other hand, is that people who trust each other in the organization are aware of the betrayal and harm from another and that uncertainty about the other's proper action is a source of risk. However, risk-taking behavior can create an opportunity to build trust (Arlı, 2011). When the meanings and contents of these concepts are examined, it is seen that they are effective in forming a trust-based environment both separately and together.

The Importance of Organizational Trust

When the literature is examined, it is seen that trust relationships between individuals within organization affect positively the cooperation and solidarity in organization, the performance of employees, the effectiveness and productivity of organization (McKnight et al., 1998). In addition, the general characteristics of organizations, where the sense of trust is dominant, include an open and participatory environment, sharing of responsibilities by employees, dominance of a common culture, predisposition to group work, high level of job satisfaction, high level of participation in decisions among employees, increase in motivation, reduction of friction among employees, decrease in employees' intention to quit, proportions and absenteeism and dominance of creativity (Arlı, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006). Inversely, in organizations where the sense of trust is not dominant, past research revealed limited cooperation, weak human relationships, alienation of employees against the organization and each other, employees using their energy to protect themselves instead of learning, developing and performing and avoiding sharing information. Employees in organizations having no sense of trust blame each other, use defence mechanisms, hesitate to take responsibility, exhibit sceptical and jealous behaviors, gossip, disobey the goals of the organization and exhibit inappropriate behaviors (Arlı, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschannen-Moran, 2001). In the light of the information given, it can be said that the high level of trust is of great importance for establishing healthy and sustainable organizational relations. The high level of confidence in organizational life reduces uncertainty and enables long-term plans; in this way, organizational trust plays role in increasing the individual and organizational success of organizations in order to maintain their existence by adapting to change. In addition, to achieve success in schools; it can be said that establishing a healthy relationship between teachers and administrators and creating a better educational environment is possible by providing an environment of trust in school (Arlı, 2011). Because relationships based on trust in schools facilitate cooperation, make school cultures clear, improve organizational commitment, and increase academic achievement and quality of school (Arlı, 2011; Goddard et al., 2001; Hoffman, Saho, Bliss & Hoy, 1994; Hoy & Tschannen-Moran, 2003; Koşar & Yalçınkaya, 2013; Tschannen-Moran, 2001).

Purpose of the Study

The aim of this research was to analyse dissertations on organizational trust conducted from 2000 to 2018 in Turkey comprehensively and from a holistic point of view and reveal similarities and differences between these studies. In the light of this general aim, answers to the following sub-purposes on organizational trust dissertations were tried to be answered; What is the distribution of theses in terms of (i) publication year, (ii) university type, (iii) sampling regions, (iv) publication types, (v) education level, (vi) research methods (vii) data collection tools (viii) sampling methods and (ix) analysis methods?

Method

Research Design

Descriptive content analysis, one of the content analysis types, was used in this study (Dinçer, 2018; Tavşancıl & Aslan, 2001). Content analyses are research syntheses that play an important role in the dissemination of information researched in the literature and in the regulation of future research. Content analyses can be divided into three categories: meta-analysis, meta-synthesis and descriptive content analysis. Among these, descriptive content analysis is the systematic studies that include evaluating the trends and results of studies about a specific subject. In other words, independent quantitative or qualitative researches are examined, organized and general trends are determined for research subject. In this way, a general framework is presented to researchers who want to work on the subject and trends are shown (Çalık & Sözbilir, 2014).

Data Source

The data source of this study was dissertations on organizational trust written between 2000 and 2018 found in the Council of Higher Education Thesis Center. In this study, criterion sampling method, one of the purposive sampling methods, was used in order to reach sufficient sampling and to work with current publications (Büyükoztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012; Yıldırım & Şimşek, 2016). In the dissertations included in the study, keywords, title, field of educational sciences, accessibility and education and training subject criteria were taken into consideration and the dissertations that meet the criteria were taken into the sample of the study. The contents that met these search criteria were examined one by one and nine dissertations that did not serve the purpose of the study were excluded from the sample, although they met the search criteria. 67 graduate dissertations conducted in Turkey and open to access were included in the study after the determination of these criteria and the examination of the contents of the theses.

Data Collection Tools

Within the scope of this study, a form was prepared to examine dissertations on organizational trust. This form contained necessary information to respond to the sub-objectives. Some criteria were determined for the dissertations to be included in the study. Among these criteria, there were inclusion in database of Council of Higher Education Thesis Center, full text allowing, 31 December 2018 as deadline for searching, education management as field of theses, paying attention to titles and education as subject area in theses and searching keywords concerning organizational trust in Turkish and English [trust (güven) and organizational trust (örgütsel güven)].

Data Analysis

In this study, categorical analysis technique which is one of the content analysis methods was used. Searches were made according to keywords, title, field of educational sciences, accessibility and education and training criteria. The analyses were based on the information stated by the authors in the dissertations and the collected data were completed by means of Microsoft Excel program. In the information given according to some criteria, the difference between the total number of the dissertations and the variables such as sampling regions, education level, sample determination and analysis methods arises from the use of multiple sampling regions, educational level, sampling determination and analysis methods in some dissertations. In addition to this, attention was paid to data collection and analysis processes for validity and reliability, a form was used to prevent data loss, information in the form and information in the table were confirmed, and an independent encoder was used for each data and consistency between the encoders were found to be 92.00 % (Miles & Huberman, 1994), [Reliability = Number of Agreements / (Total Number of Agreements + Disagreements)]. The "k" numbers in the table were in some cases not ordered; because in some cases ranking was made according to year ranges (publication year), in some cases according to Turkey Statistical Institute (TUIK) Statistical Region Unit Classification Level 1 rankings (sample areas) and in some cases to the stage (implementation of the training stage).

Results

The findings of the sub-objectives identified in the study are presented in Table 1.

Table 1.
Findings Related to Organizational Trust Theses.

Variables	Categories				k
1. Publication years	2006-2008				3
	2009-2011				17
	2012-2014				21
	2015-2018				26
2. University types	Public				52
	Private				15
3. Sampling regions	İstanbul				14
	West Marmara				3
	Aegean				8
	East Marmara				10
	West Anatolia				8
	Mediterranean				3
	Middle Anatolia				3
	West Black Sea				4
	East Black Sea				2
	Northeast Anatolia				-
	Middle East Anatolia				5
	Southeastern Anatolia				4
	Mixed				2
4. Publication types	İstanbul				1
	Iran				1
	Unspecified				1
4. Publication types	Master's thesis				57
	PhD dissertations				10
5. Applied education level	Pre-School				2
	Primary school				47
	Secondary school				25
	Higher education				3
6. Research methods	Correlational survey				41
	Survey model				22
	No information				2
	Causal comparison				1
	Qualitative (Unspecified model)				1
7. Data collection tools	Survey				66
	Interview				1
8. Sampling methods		Teacher (k)	Administrator (k)	Academician (k)	
	Simple random	24	-	-	2
	Stratified	10	-	-	-
	No information	9	-	-	-
	Total population	7	-	-	-
	Cluster	6	-	-	-
	Easily accessible	6	-	-	1
	Purposive	1	2	-	-
9. Analysis methods	Descriptive statistics (frequency, percentage)				61
	t-test				50
	ANOVA				42
	Correlation				35
	Non-Parametric tests				24
	Regression				21
	Path analysis				7
	Descriptive analysis				1
				Total	241

When Table 1 is examined, it is seen that there were 3 dissertations between 2006-2008, 17 dissertations between 2009-2011, 21 dissertations between 2012-2014 and 26 between 2015 and 2018. The subject was addressed in a fairly limited number of theses between 2006-2008 because those were the years where organizational trust started to gain importance. Most of the studies about organizational trust were conducted in public universities ($k= 52$), while in private universities, these were studied in a smaller number ($k= 15$) than public universities. Statistical Region Unit Classification Level 1 of TÜİK was taken into consideration in the classification of sample regions of organizational trust. When the distribution of theses according to sample regions is examined, it is seen that İstanbul ($k= 14$), Eastern Marmara ($k = 10$), Aegean ($k = 8$) and Western Anatolia ($k = 8$) regions were frequently determined as samples. No dissertations have been made in the Northeast Anatolia region, however there was a study which took Turkey and Iran as sample. Organizational trust was mostly included in Master's theses ($k = 57$), however, it was the subject of study in doctorate dissertations ($k = 10$) even though it is limited. Studies on organizational trust were frequently conducted in primary schools ($k = 47$) and then, in secondary schools ($k = 25$). However, in preschool ($k = 2$) and higher education ($k = 3$), the frequency of studying the subject is quite low. Dissertations on organizational trust were mostly conducted with relational screening model ($k = 41$) and then with general screening model ($k = 22$). However, the number of theses based on qualitative research methods is only one. Nearly all of the studies on organizational trust had survey as data collection tool ($k = 66$), and interview technique was used only in the thesis which was made with a qualitative research method ($k = 1$). Samples in the dissertations on organizational trust were mostly determined by simple random methods ($k = 24$), followed by stratified ($k = 10$) sampling methods. In some studies, lack of information about sampling method ($k = 9$) is a striking finding. However, as a sample, data were collected from teachers in almost all of the studies ($k = 63$). In the dissertations, mostly descriptive statistics (frequency, percentage, etc.) ($k = 61$), t-test ($k = 50$), ANOVA ($k = 42$), correlation ($k = 35$) parametric ($k = 24$), regression ($k = 21$), Path ($k = 7$) and descriptive analysis ($k = 1$) were used as analysis methods.

Discussion, Conclusion & Implementation

To summarize the results of this study, it is seen that the subject which has an important place in educational administration is examined with similar scientific research methods and techniques. When the dissertations were examined, it is seen that limited studies were done between 2006 and 2008, most of them were frequently conducted in public universities, the samples of the studies were İstanbul, East Marmara, Aegean and West Anatolian regions. It is also seen that most of them were master theses, and held in primary schools. It is determined that, in these studies, correlational survey model was frequently used. Questionnaires were used as data collection tool nearly in all studies, and simple random sampling methods were preferred and descriptive statistics such as t-test and ANOVA were frequently used as analysis methods.

The first finding of the study was the examination of the dissertations by years. Although the issue of organizational trust has been subject to a limited number of dissertations between 2006 and 2008, it has often been subject to dissertations between 2015-2018. The limitation in the early years stems from the fact that organizational trust has found a new place in the field of education. In fact, Yılmaz (2006) and Polat (2007) gave recognition to the issue of trust with the scales they used in their doctorate dissertations and the subject was frequently included in most of the studies in the following years. In addition, in the studies conducted by Koşar, Er, Kılınc and Koşar (2017) and Koşar (2018), teacher leadership and organizational citizenship behavior, which is one of the dimensions of organizational behavior such as organizational trust, were also frequently studied in the literature in recent years. In the study of Koşar, Er, Kılınc and Koşar (2017) on teacher leadership, it was stated that this concept has started to be studied in the beginning of 2000s and then, in recent years, it has mostly been studied. Similarly, in her study on organizational citizenship, Koşar (2018) stated that the subject did not find place in studies between 2000 and 2004 whereas it started to be studied after 2005. In addition, Sezgin and Sönmez (2018) found that organizational culture and climate studies were investigated by content analysis. Similarly, it was found that it was frequently studied since the early 2000s.

The second finding of the study was on the examination of the dissertations in terms of university types. The issue of organizational trust was often studied in public universities. This finding matches with the findings of Gökmen, Uysal, Yaşar, Kirksekiz, Güvendi and Horzum (2017) about distance education, Koşar (2018) on organizational citizenship behavior, and Üzümcü (2016) on qualitative research dissertations. In these studies, it is seen that studies with distance education, organizational citizenship and qualitative research methods are also studied in state universities.

The third finding of the study concerned the examination of the dissertations according to sampling regions. Istanbul, Eastern Marmara, Aegean and Western Anatolia regions seemed to be the sample of organizational trust. The reason why these regions were mostly chosen as sample in the dissertations is that they include big cities of Turkey and have more universities than other regions. A similar result was found in the studies conducted by Sezgin and Sönmez (2018) and Koşar (2018).

The fourth finding of the study dealt with the examination of the dissertations according to publication types. Organizational trust was frequently studied in Master's theses. Similar results were obtained in the studies of Yıldız (2004), Üzümcü (2016), Gökmen et al. (2017), Koşar et al. (2017), Koşar (2018) and Sezgin and Sönmez (2018).

The fifth finding of the study was about the examination of the dissertations according to education level. It is seen that most of the dissertations were conducted in primary and secondary schools and this finding is consistent with past research (Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sezgin & Sönmez, 2018).

The sixth finding of the study was on the examination of the dissertations according to research methods. It is seen that most of the dissertations were conducted in quantitative research methods in relational and general screening models and only one study used qualitative research methods. In terms of quantitative and qualitative research methods, these findings coincide with the findings obtained by Yıldız (2004), Karadağ (2010), Erdem (2011), Sert, Kurtoglu, Akıncı and Seferoğlu (2012), Değirmenci and Doğru (2017), Koşar et al. (2017), Koşar (2018), Sezgin and Sönmez (2018), Gül and Maksüdünov (2019).

The seventh finding of the study was regarding the examination of the dissertations according to data collection tools. Almost all of the dissertations used questionnaires and only one study used interview technique. These findings coincide with previous research (Balcı & Apaydın, 2009; Baş & Özturan-Sağırılı, 2017; Çiltaş, Güler & Sözbilir, 2012; Değirmenci & Doğru, 2017; Gökmen et al., 2017; Gül & Maksüdünov, 2019; Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sert et al., 2012; Sezgin & Sönmez, 2018; Yıldız, 2016).

The eighth finding of the study was related to the examination of the dissertations according to sampling methods. In more than half of the dissertations, simple random and stratified sampling technique were used. This finding coincides with the findings of Koşar et al. (2017), Sezgin and Sönmez (2018), Koşar (2018), but it does not coincide with those of Gökmen et al. (2017), Gül and Maksüdünov (2019). In other words, while simple random and stratified sampling method were frequently used in theses on organizational trust, it was less used in studies that do not match this finding. However, sampling method was not mentioned in many studies, in this case it is similar to other studies (Gül & Maksüdünov, 2019; Gökmen et al., 2017, Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sezgin & Sönmez, 2018).

The ninth and final finding of the study was about the examination of the dissertations according to analysis methods. Descriptive statistics (frequency, percentage), t-test, ANOVA, correlation, non-parametric analyses and regression were frequently used in most of the dissertations and descriptive analysis was used in one study due to the limited number of qualitative research methods used in one study. In this study, findings on descriptive statistics (frequency, percentage), t-test, ANOVA, correlation, non-parametric and regression were similar to the results of Gökmen et al. (2017), Balcı and Apaydın (2009), Erdem (2011), Sert and (2012), Baş and Özturan-Sağırılı (2017), Koşar et al. (2017), Gül and Maksüdünov (2019).

The aim of this research is to analyze dissertations on organizational trust conducted from 2000 to 2018 in Turkey comprehensively and from a holistic point of view and reveal similarities and differences between these studies. By this way, with the findings of the present research, it will be possible to contribute to the planning and shaping of the studies of the researchers that are studying or will study in the future on organizational trust.

According to the findings of the present study, for the studies on organizational trust, it is possible to offer that studies should vary their sampling regions, more doctorate dissertations should be done on the related subject, school levels where data are obtained and participants should be varied, research methods, models, data collection tools and analysis should also be varied. For example, in some sample areas, no or limited number of applications were done, likewise limited studies at some school levels, the fact that the positivist character in research methods and techniques were still dominant, and the limited use in advanced statistics prove that these recommendations should be justified and prioritized. Similarly, qualitative research methods are also important in terms of using organizational research to investigate organizational trust and collecting in-depth data. Because, the use of qualitative research patterns such as phenomenology, ethnography and action research as well as obtaining in-depth data by techniques such as interview, observation and vignette is seen very important.

Turkish Version

Giriş

Kişilerarası ilişkilerde önemli unsurlardan biri olan güven kavramı, ikibinli yılların sonlarına doğru yapılan çalışmalarda kendisine sıklıkla yer bulmuştur (Lewicki, McAllister & Bies, 1998). Her ne kadar yapılan çalışmalarda, örgütlerin farklı boyutlarındaki güven ortamı belirlenmeye ve güven temelli ilişkiler araştırılmaya çalışılsa da güven kavramının tanımlanmasında fikir birliği bulunmamaktadır (Kalaycı, 2007). Güven kavramının tanımlanmasındaki bu güçlüğüün nedeni, kavramın farklı anlamlarda kullanılmasıdır (Fukuyama, 1998). Bu nedenle yapılan çalışmalarda güvenin kapsamı ve boyutları arasında farklılıklar bulunmakta ve farklı disiplinler kendi bakış açılarından güven kavramını açıklamaya çalışmışlardır (Arlı, 2011; Tschannen-Moran & Hoy, 2000).

Güven kavramı, insanlar arası ilişkilere yön verirken aynı zamanda ilişkilerin merkezinde yer almaktadır. Yani güven, çalışanların ve örgütlerin amaçları arasında bağlantı kurmakta, azami düzeyde verim elde edebilmek için çalışanlar arasında; bağlılık oluşturmada, işbirliğini artırmada ve sağlıklı bir iletişim kurabilmelerini sağlamaktadır (Arlı, 2011). Aşağıda güven, örgütsel güven, örgütsel güvenin etkilendiği kavramlara ve örgütler için önemine yer verilmiştir.

Güven ve Örgütsel Güven

Güven, Fukuyama (1998) tarafından “üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği içinde yaşayan bir toplumda ortaya çıkan beklentiler” olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte güven, bireyin diğer kişiler karşısında emniyetli olma (Lewicki et al., 1998) ve kişilerin söylem ve eylemlerine karşı bağlanma durumu olarak tanımlanmaktadır (Koşar, 2015; Mcknight, Cummings & Chervany, 1998). Buradan hareketle, güven temelli bir ilişkinin oluşabilmesi için karşılıklı iki tarafın tutum ve davranışlarının bağlılık ve fayda koşulları içerisinde olması gerektiği görülmektedir (Hosmer, 1995). Ayrıca güven tanımlarının, kişinin olayların istenilen şekilde sonlanacağına dair iyimser bir beklenti içinde olması, savunmasızlık, risk ve belirsizlik kavramlarını kapsamaması gibi bazı ortak özellikler içerdiği görülmektedir (Arlı, 2011).

Güven, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde oluşmaktadır. Bireysel güven, bireysel davranış ve ilişkilere dayanırken, örgütsel güven örgütsel davranış ve ilişkilere dayanmaktadır (Doney & Cannon, 1997). Örgütsel güven kavramı incelendiğinde, örgütsel güvenin çeşitli tanımları olmasına rağmen tüm tanımlamalarda ortak anahtar kelimeler arasında inanç ve gönüllülük yer almaktadır. Örgütsel güven çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetine ve samimiyetine olan inancı ifade eden önemli bir kavramdır (Çokluk-Bökeoğlu & Yılmaz, 2008). Örgütsel güven, örgüt içindeki ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültüre ve iletişime dayalı olarak diğer insanları, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancına sahip olma ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir (Mishra, 1996).

Sonuç olarak, örgüt üyeleri arasında etkili bir iletişim ve sağlıklı bir çalışma ortamının bulunması, yöneticilerin verdikleri sözleri yerine getirmede hassas davranması, ödüllendirme, terfi, performans, değerlendirme gibi temel insan kaynakları politika ve süreçlerin adil işlemesi, yetki devri ve kararlara katılım sisteminin oluşturulması, etik ilke ve değerlere önem verilmesi örgütte güvene dayalı bir iklimin varlığına işaret etmektedir (Arlı, 2011).

Örgütsel Güvenin Etkilendiği Kavramlar

Örgütsel güven, oldukça karmaşık bir kavram olarak birçok boyuttan oluşan dinamik bir özelliğe sahiptir. Buna göre, kişilerarası ve grup davranışları arasındaki güvenin birçok unsurdan etkilendiği söylenebilir (Arlı, 2011). Yapılan çalışmalarda, örgütlerde güvenilir bir ortam olması ve güven temelli ilişkilerin yerleşebilmesi için örgütsel güvenin bazı kavramlardan etkilendiği belirtilmektedir. Bu

kavramlar (i) yardımseverlik, (ii) güvenilirlik, (iii) yeterlik, (iv) dürüstlük ve doğruluk, (v) açıklık, (vi) tutarlılık, (vii) sadakat, (viii) riske karşı savunmasızlık olarak belirtilmektedir (Arlı, 2011; Clark & Payne, 2006; Goddard, Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Hosmer, 1995; Memduhoğlu & Zengin, 2009).

Yardımseverlik, karşıdaki kişinin mutluluğuyla içtenlikle ilgilenmek olarak ifade edilmektedir (Polat, 2007). Güvenirlik, sosyal ilişkilerde özelliği değişmeyen ve devamlı davranışların olması olarak ifade edilmektedir (Goddard et al., 2001). Yeterlik, kişilerin sosyal, teknik, mesleki bilgi, becerileri ve yeteneklerini öne çıkarmak için kullanılmaktadır (Kochanek, 2005). Dürüstlük ve doğruluk, insanların kişiliği gereği doğruları saptırmaması (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) ve verilen sözleri yerine getirmesi kişinin karakteri ile ilgilidir ve dürüstlükle aynı anlama gelmektedir (Deluga, 1994). Açıklık, var olan bilginin açık, şeffaf ve dürüst bir şekilde saptırma, çarpıtma ve gizleme olmaksızın paylaşılmasıdır (Robbins & DeCenzo, 2000). Tutarlılık, örgüt içerisinde beklentilere yönelik davranma anlamına gelmektedir (Deluga, 1994). Sadakat, örgüt ve örgüt içerisinde çalışanları koruma, kollama, destekleme, zararına çalışmama ve örgüte karşı aidiyet duyma durumunu ifade etmektedir (Clark & Payne, 2006). Riske karşı savunmasızlık ise, örgüt içerisinde birbirlerine güvenen kişiler başka birinden gelecek ihanetin ve zararın farkındadır ve diğerinin uygun hareket etmesi ile ilgili belirsizlik bir risk kaynağıdır. Ancak risk alma davranışında bulunmak güveni oluşturmak için bir fırsat yaratabilmektedir (Arlı, 2011). Söz konusu bu kavramların anlamları ve içerikleri incelendiğinde, hem ayrı hem de birlikte güven temelli bir ortamın oluşmasında etkili oldukları görülmektedir.

Örgütsel Güvenin Önemi

Alanyazın incelendiğinde, örgüt içindeki bireyler arasındaki güven ilişkilerinin; örgütteki işbirliğini ve dayanışmayı, çalışanların performansını, örgütün etkililiğini ve verimliliğini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (McKnight et al., 1998). Bunlara ek olarak, güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerin genel özellikleri arasında, açık ve katılımcı bir ortamın olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından paylaşılması, ortak bir kültürün hâkim olması, grup çalışmasına yatkınlık, yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar olması, kararlara yüksek düzeyde katılımın olması, çalışanlar arasında sürtüşmelerin azalması, motivasyonun artması, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, oranlarının ve devamsızlıklarının azalması, yaratıcılığın egemen olması sayılabilmektedir (Arlı, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006). Yapılan araştırmalarda güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerin aksine, güvenin olmadığı ortamlarda ise işbirliğinin sınırlı olduğu, insan ilişkilerinin zayıfladığı, çalışanların örgüte ve birbirlerine karşı yabancılaştıkları, çalışanların enerjilerini öğrenmeye, gelişmeye ve performansa harcamak yerine kendilerini korumak için kullandıkları, bilginin paylaşılmasından kaçınıldığı ortaya konulmuştur (Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschannen-Moran, 2001). Güven duygusunun olmadığı örgütlerde çalışanlar birbirini suçlamakta, savunma mekanizmaları kullanmakta, sorumluluk almaktan çekinmekte, şüpheli ve kısıncı davranışlar sergilemekte, dedikodu yapmakta, örgütün hedeflerini benimsememekte ve uygun olmayan davranışlar sergilemektedirler (Arlı, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschannen-Moran, 2001). Yukarıda verilen bilgiler ışığında, sağlıklı ve sürdürülebilir örgütsel ilişkilerin oluşturulması için yüksek örgütsel güven düzeyinin büyük önem taşıdığı söylenebilir. Örgütsel yaşamda güven düzeyinin yüksekliği belirsizliği azaltmakta ve uzun dönemli planlar yapılmasına olanak sağlamaktadır. Örgütsel güven örgütlerin değişime uyum sağlayarak varlıklarını devam ettirebilmelerinde hem bireysel hem de örgütsel başarının artmasında rol oynamaktadır. Ayrıca okullarda başarıyı yakalayabilmenin, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişki kurulabilmenin ve eğitim açısından daha iyi bir ortam oluşturmanın, okulda güven ortamının sağlanması ile mümkün olabileceği söylenebilir (Arlı, 2011). Çünkü okullardaki güven temeline dayalı ilişkiler, işbirliğini sağlamayı kolaylaştırmakta, okul kültürlerinin açık hale gelmesini sağlamakta, örgütsel bağlılığı geliştirmekte, okulun akademik başarısında ve kalitesinde artışa neden olmaktadır (Arlı, 2011; Goddard et al., 2001; Hoffman, Saho, Bliss & Hoy, 1994; Hoy & Tschannen-Moran, 2003; Koşar & Yalçınkaya, 2013; Tschannen-Moran, 2001).

Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında örgütsel güven konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve örgütsel güven konusunda yapılmış olan çalışmaların benzer ve farklı yanlarının ortaya konmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda “örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin; (i) yayın yıllarına, (ii) üniversite türlerine, (iii) örneklem bölgelerine, (iv) yayın türlerine, (v) uygulandığı eğitim kademesine, (vi) araştırma yöntemlerine, (vii) veri toplama araçlarına, (viii) örneklem belirleme yöntemlerine ve (ix) analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?” alt problemlerine ilişkin sorulara yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel tarama modeli ve içerik analizi türlerinden betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Dinçer, 2018; Tavşancıl & Aslan, 2001). İçerik analizleri, alanyazında bir alanda araştırılan bilginin yaygınlaştırılmasında ve gelecek araştırmaların düzenlenmesinde önemli bir yere sahip olan araştırma sentezleridir. İçerik analizleri, kendi içerisinde, en genel anlamda meta-analiz, meta-sentez ve betimsel içerik analizi olarak üçe ayrılabilir. Bu türlerden betimsel içerik analizi; belirli bir konu üzerinde yapılan çalışmaların ele alınıp eğilimlerinin ve araştırma sonuçlarının tanımlayıcı bir boyutta değerlendirilmesini içeren sistematik çalışmalardır. Yani bağımsız olarak yapılan ve birbirinden bağımsız olan nicel veya nitel araştırmalar incelenmekte, düzenlenmekte ve söz konusu araştırma konusuna yönelik olarak genel eğilimler tespit edilmektedir. Bu sayede, ilgili konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara genel bir çerçeve sunulmakta ve eğilimler gösterilmektedir (Çalık & Sözbilir, 2014).

Veri Kaynağı

Bu çalışmanın veri kaynağı YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan ve 2000-2018 yılları arasında yapılan örgütsel güven konusuna ilişkin tezler oluşturmaktadır. Bu çalışmada, yeterli büyüklükte örnekleme ulaşabilmek ve güncel yayınları analiz edebilmek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012; Yıldırım & Şimşek, 2016). Çalışmaya dâhil edilen tezlerde anahtar kelimeler, başlık, eğitim bilimleri alanı, erişime açık olma ve eğitim ve öğretim konu kriterlerine dikkat edilmiş ve kriterlere uyan tezler çalışmanın örnekleme alanına alınmıştır. Bu arama ölçütlerine uyan tezlerin içerikleri teker teker incelenmiş ve her ne kadar arama ölçütlerine uysa da çalışmanın amacına hizmet etmeyen dokuz tez örnekleme dâhil edilmemiştir. Belirlenen bu ölçütlerden ve tezlerin içeriklerinin incelenmesinden sonra araştırmanın örneklemini, Türkiye’de yapılan ve erişime açık olup herhangi bir kısıtlaması olmayan toplam 67 lisansüstü tez oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu çalışma kapsamında örgütsel güven konusunda yapılan tezleri incelemek için bir form hazırlanmıştır. Söz konusu bu formda alt amaçlara cevap vermek için gerekli olan bilgilere yer verilmiştir. Çalışmada yer alacak olan tezlerle ilişkin olarak bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler arasında, çalışmaların YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alması, tam metne izin verilmiş olması, arama yapmak için son tarihin 31 Aralık 2018 olarak belirlenmesi, tezlerin eğitim yönetimi alanında yapılmış olması, tezlerde başlığa ve eğitim öğretim konu alanına dikkat edilmesi, örgütsel güven konusuna ait belirlenen anahtar kelimelerin Türkçe ve İngilizce olarak taranması [güven (trust) ve örgütsel güven (organizational trust)] yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada içerik analizi türlerinden kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Analizler, anahtar kelimelere, başlığa, eğitim bilimleri alanına, erişime açık olma ve eğitim ve öğretim konu kriterlerine göre yapılmıştır. Yapılan çözümleme ve analizlerde yazarların tezlerde belirttikleri bilgiler esas alınmış ve toplanan veriler Microsoft Excel programı aracılığıyla tamamlanmış, tablo haline getirilmiştir. Bazı

kriterlere göre, verilen bilgilerde toplam tez sayısı ile örneklem bölgeleri, uygulandığı eğitim kademesi, örneklem belirleme ve analiz yöntemleri gibi değişkenler arasındaki toplamlardaki farklılık; bazı tezlerde birden fazla örneklem bölgeleri, uygulandığı eğitim kademesi, örneklem belirleme ve analiz yöntemlerinden faydalanılmasından kaynaklanmaktadır. Bunların yanında geçerlik ve güvenilirlik için veri toplanması ve analiz süreçlerinin ayrıntılı olarak anlatılmasına dikkat edilmiş, veri kaybını önlemek amacıyla bir form kullanılmış, formda yer alan bilgilerle tabloda yer alan bilgiler teyit edilmiş, her bir veri için bağımsız bir kodlayıcıdan faydalanılmış ve kodlayıcılar arası tutarlık (Miles & Huberman, 1994), Güvenirlik = Görüş Birliği Sayısı / (Toplam Görüş Birliği + Toplam Görüş Ayrılığı Sayısı) %92.00 olarak bulunmuştur. Tablodaki “k” sayıları bazı durumlarda büyükten küçüğe sıralanmamıştır; çünkü bazı durumlarda yıl aralıklarına (yayım yılları), bazı durumlarda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması Düzey 1’in (İBBS) sıralamasına (örneklem bölgeleri) ve bazı durumlarda ise kademelere (uygulandığı eğitim kademesi) göre sıralama yapılmıştır.

Bulgular

Çalışmada belirlenen alt amaçlara ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1’de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde, örgütsel güven konusunda 2006-2008 yılları arasında üç, 2009-2011 yılları arasında 17, 2012-2014 yılları arasında 21 ve 2015-2018 yılları arasında ise 26 tez yapıldığı görülmektedir. Konunun 2006-2008 yılları arasında oldukça sınırlı bir sayıda tezde ele alınması, Türkiye’de örgütsel güven konusunun önem kazanmaya başladığı ilk yıllar olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun kamu üniversitelerinde ($k = 52$) yapıldığı, özel üniversitelerde ise kamu üniversitelerine nazaran daha az sayıda ($k = 15$) tez konusu olarak çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel güven konusunun örneklem bölgelerinin sınıflandırılmasında TÜİK’in İBBS Düzey 1’i dikkate alınmıştır. Yapılan tezlerin örneklem bölgelerine göre dağılımı incelendiğinde İstanbul ($k = 14$), Doğu Marmara ($k = 10$), Ege ($k = 8$) ve Batı Anadolu ($k = 8$) bölgelerinin sıklıkla örneklem olarak belirlendiği görülmektedir. Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde ise hiçbir tez yapılmadığı görülmektedir, bununla birlikte örneklem bölgesi olarak Türkiye ve İran olan bir tezde örneklemde yer almaktadır. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin çoğunlukla yüksek lisans tezlerinde ($k = 57$) çalışma konusu olarak yer bulduğu, bununla birlikte doktora tezlerinde de ($k = 10$) örgütsel güven konusunun sınırlı da olsa çalışma konusu olarak yer aldığı görülmektedir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin sıklıkla ilköğretim kurumlarında ($k = 47$), ardından ortaöğretim kurumlarında ($k = 25$) çalışıldığı görülmektedir. Ancak okulöncesi ($k = 2$) ve yükseköğretim ($k = 3$) kademelerinde söz konusu konunun tez olarak çalışılma sıklığı oldukça düşüktür. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin çoğunlukla ilişkisel tarama modeliyle ($k = 41$), daha sonrasında genel tarama modeliyle ($k = 22$) gerçekleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte nitel araştırma yöntemlerine dayalı olarak yapılan tezlerin sayısı ise sadece bir tanedir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin neredeyse tamamına yakınında anketin veri toplama aracı olarak kullanıldığı ($k = 66$), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde görüşme tekniğinden yararlanıldığı görülmektedir ($k = 1$). Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerdeki örneklemelerin çoğunlukla basit seçkisiz yöntemlerle ($k = 24$) belirlendiği, ardından tabakalı ($k = 10$) örnekleme yöntemleriyle örneklemin belirlendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise örnekleme yöntemine ilişkin bilgi olmaması ($k = 9$) dikkat çekici bir bulgudur. Bununla birlikte örneklem olarak da neredeyse çalışmaların tamamında öğretmenler üzerinde veriler toplanmıştır ($k = 63$). Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerde analiz yöntemi olarak çoğunlukla betimsel istatistiklerin (frekans, yüzde vb.) ($k = 61$), sonrasında t-testi ($k = 50$), ANOVA ($k = 42$), korelasyon ($k = 35$), non-parametrik ($k = 24$), regresyon ($k = 21$), Path ($k = 7$) ve betimsel analizin ($k = 1$) analiz yöntemi olarak kullanıldığı görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütsel güven konulu tezlere ilişkin yapılan bu çalışmanın sonuçlarını özetlemek gerekirse, eğitim yönetimi alanında önemli bir yeri olan konunun benzer bilimsel araştırma yöntem ve teknikleriyle incelendiği ve tezlerde araştırma konusu olarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

Tablo 1.*Örgütsel Güven Konulu Tezlere İlişkin Bulgular.*

Değişkenler	Kategoriler	k				
	2006-2008	3				
1. Yayın yılları	2009-2011	17				
	2012-2014	21				
	2015-2018	26				
	Kamu	52				
2. Üniversite türleri	Özel	15				
	İstanbul	14				
	Batı Marmara	3				
	Ege	8				
	Doğu Marmara	10				
	Batı Anadolu	8				
	Akdeniz	3				
	Orta Anadolu	3				
	3. Örneklem bölgeleri	Batı Karadeniz	4			
		Doğu Karadeniz	2			
Kuzeydoğu Anadolu		-				
Ortadoğu Anadolu		5				
Güneydoğu Anadolu		4				
Karma		2				
İran		1				
Belirtilmemiş		1				
4. Yayın türleri		Yüksek lisans tezi	57			
		Doktora tezi	10			
	Okulöncesi	2				
5. Uygulandığı eğitim kademesi	İlköğretim	47				
	Ortaöğretim	25				
	Yükseköğretim	3				
	İlişkisel tarama	41				
6. Araştırma yöntemleri	Genel tarama	22				
	Bilgi yok	2				
	Nedensel karşılaştırma	1				
	Nitel (Deseni Belirtilmemiş)	1				
7. Veri toplama araçları	Anket	66				
	Görüşme	1				
			Öğretmen (k)	Yönetici (k)	Akademisyen (k)	
8. Örneklem belirleme yöntemleri	Basit seçkisiz	24		-	2	
	Tabakalı	10		-	-	
	Bilgi yok	9		-	-	
	Evrenin tamamı	7		-	-	
	Küme	6		-	-	
	Kolay ulaşılabilir	6		-	1	
	Amaçlı	1	2		-	
	Betimsel istatistik (frekans, yüzde)				61	
	t-testi				50	
	ANOVA				42	
9. Analiz yöntemleri	Korelasyon				35	
	Non-Parametrik testler				24	
	Regresyon				21	
	Path analizi				7	
	Betimsel analiz				1	
				Toplam	241	

Örgütsel güven konusunda yapılan tezlere genel olarak bakıldığında; 2006-2008 yılları arasında sınırlı sayıda tez yapıldığı, sıklıkla kamu üniversitelerinde çalışıldığı, İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinin örneklem olarak seçildiği, çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu, tezlerin ilköğretim kurumlarında sıklıkla çalışıldığı, ilişkisel tarama modelinin sıklıkla kullanıldığı, neredeyse tezlerin tamamında anketin veri toplama aracı olarak kullanıldığı, basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinin sıklıkla tercih edildiği ve analiz yöntemi olarak betimsel istatistiklerin, t-testi ve ANOVA'nın sıklıkla kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın ilk alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin yıllara göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusu, 2006-2008 yılları arasında sınırlı sayıda teze konu olmasına rağmen 2015-2018 yılları arasında sıklıkla tezlere konu olmuştur. İlk yıllardaki sınırlılık örgütsel güven konusunun eğitim alanında kendine yeni yer bulmasından kaynaklanmaktadır. Hatta Yılmaz (2006) ve Polat (2007) yaptıkları doktora tezlerinde kullandıkları ölçeklerle güven konusuna tanınırlık kazandırmış ve bundan sonraki yıllarda bu konu sıklıkla çalışılmıştır. Ayrıca Koşar, Er, Kılınç ve Koşar (2017) ile Koşar (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel güven gibi örgütsel davranışın boyutlarından olan öğretmen liderliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı da son yıllarla alan yazında sıklıkla çalışılan kavramlar arasında yer almaktadır. Koşar, Er, Kılınç ve Koşar (2017) tarafından öğretmen liderliğine ilişkin yaptıkları çalışmalarında bu kavramın 2000'li yılların başında çalışılmaya başlandığı ve son yıllarda ise sıklıkla çalışıldığı, yine benzer şekilde Koşar (2018) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yaptığı çalışmasında 2000-2004 yılları arasında hiçbir tezte ele alınmadığı, 2005 yılından sonra tezlerde yer aldığı görülmektedir. Ayrıca Sezgin ve Sönmez (2018) tarafından örgüt kültürü ve iklimi konusunda yürütülen ve bulgularının içerik analizi ile analiz edildiği çalışmada bu konunun 2000'li yılların başından itibaren sıklıkla çalışıldığı bulgusu yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin üniversite türlerine incelenmesidir. Örgütsel güven konusu sıklıkla kamu üniversitelerinde çalışılmıştır. Bu bulgu Gökmen, Uysal, Yaşar, Kırksekiz, Güvendi ve Horzum'un (2017) uzaktan eğitim konusunda yaptıkları, Koşar'ın (2018) örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yaptığı ve Üzümcü'nün (2016) nitel araştırma yöntemine sahip tezler konusunda yaptığı çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Nitel araştırma deseninde yürütülen uzaktan eğitim ve örgütsel vatandaşlık konulu tezlerin devlet üniversitelerinde çalışıldığı görülmektedir.

Çalışmanın üçüncü alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin örneklem bölgelerine göre incelenmesidir. İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde örgütsel güven konusuna örneklem bölgesi olduğu görülmektedir. Bu bölgelerin yoğunluklu olarak tezlerde örneklem olarak seçilmesinde Türkiye'deki büyük illerin bu bölgelerde yer alması ve üniversite sayılarının fazla olması gerekçe olarak sunulabilir. Sezgin ve Sönmez (2018) ve Koşar'ın (2018) yaptıkları çalışmalarda da bu çalışmadaki bulguya benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın dördüncü alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin yüksek lisans veya doktora tezi olma durumuna göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusu sıklıkla yüksek lisans tezlerinde çalışılmıştır. Yıldız'ın (2004), Üzümcü'nün (2016), Gökmen vd. (2017), Koşar vd. (2017), Koşar'ın (2018) ve Sezgin ve Sönmez'in (2018) çalışmalarındaki konularda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın beşinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin uygulandığı eğitim kademesine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında gerçekleştirildiği görülmekte ve bu bulgu diğer araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sezgin ve Sönmez, 2018).

Çalışmanın altıncı alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin araştırma yöntemlerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel ve genel tarama modellerinde yürütüldüğü ve sadece bir çalışmada nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Nicel ve nitel araştırma yöntemleri açısından bu bulgular Yıldız'ın (2004), Karadağ'ın (2010), Erdem'in (2011), Sert, Kurtoglu, Akıncı ve Seferoğlu'nun (2012), Değirmenci ve Doğru'nun (2017), Koşar vd. (2017), Koşar'ın (2018), Sezgin ve Sönmez'in (2018), Gül ve Maksüdünov'un (2019) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Çalışmanın yedinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin veri toplama araçlarına göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin neredeyse tamamında anketlerden yararlanılmış, sadece bir çalışmada görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu bulgular alanyazınla da örtüşmektedir (Balcı & Apaydın, 2009; Baş & Özturan-Sağırılı, 2017; Çiltaş, Güler & Sözbilir, 2012; Değirmenci & Doğru, 2017; Gökmen et al., 2017; Gül & Maksüdünov, 2019; Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sert et al., 2012; Sezgin & Sönmez, 2018; Yıldız, 2016).

Çalışmanın sekizinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin örnekleme belirleme yöntemlerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin yarısından fazlasında basit seçkisiz ve tabakalı örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bulgu Koşar vd. (2017), Sezgin ve Sönmez'in (2018), Koşar'ın (2018) araştırma bulgularıyla örtüşürken, Gökmen vd. (2017), Erdem'in (2011), Sert vd. (2012) ve Gül ve Maksüdünov'un (2019) bulgularıyla örtüşmemektedir. Yani örgütsel güven konusunda yapılan tezlerde basit seçkisiz ve tabakalı örnekleme yöntemi sıklıkla kullanılmaktayken, bu bulguyla örtüşmeyen çalışmalarda ise daha az kullanılmaktadır. Bununla birlikte birçok tezde örnekleme yöntemi belirtilmemiştir, bu durumda diğer araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Gül & Maksüdünov, 2019; Gökmen et al., 2017, Koşar et al., 2017; Koşar, 2018; Sezgin & Sönmez, 2018).

Çalışmanın dokuzuncu ve son bulgusu örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin analiz yöntemlerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunda betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik analizler ve regresyondan sıklıkla yararlanılmış, Path analizi sınırlı sayıda, betimsel analiz ise sadece bir çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılması nedeniyle bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmadaki betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik ve regresyona ilişkin bulgular Gökmen vd. (2017), Balcı ve Apaydın'ın (2009), Erdem'in (2011), Sert vd. (2012), Baş ve Özturan-Sağırılı'nın (2017), Koşar vd. (2017), Gül ve Maksüdünov'un (2019) çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye'de 2000-2018 yılları arasında örgütsel güven konusunda yapılan lisansüstü tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve örgütsel güven konusunda yapılmış olan çalışmaların benzer ve farklı yanlarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu sayede mevcut araştırmanın bulgularıyla, bundan sonraki aşamalarda ve zamanlarda örgütsel güven konusunda araştırma yapan veya yapacak olan araştırmacılara çalışmalarını planlamalarına ve bu araştırmadaki bulgulara göre şekillendirmelerine katkı sağlanabilecektir. Mevcut çalışmanın bulgularına dayalı olarak örgütsel güven konusunda yapılacak çalışmaların örnekleme bölgelerinin çeşitlendirilmesi, doktora tezlerinde söz konusu konuya daha fazla ağırlık verilmesi, verilerin toplandığı okul kademelerinin ve katılımcı türlerinin farklılaştırılması, araştırma yöntemlerinde, desenlerinde, verilerin toplandığı katılımcılarda, veri toplama araçlarında ve verilerin analizinde çeşitlenmeye gidilmesi önerilebilecek öncelikli konular arasında yer almaktadır. Örneğin bazı örnekleme bölgelerinde hiç veya sınırlı sayıda uygulama yapılması, benzer şekilde bazı okul kademelerindeki sınırlı çalışmalar, araştırma yöntem ve tekniklerindeki pozitivist karakterin halen başat olması, ileri düzey istatistiklerinde sınırlı düzeyde kullanılması bu önerilerin haklılığını ve önceliklendirilmesi gerektiğini kanıtlar niteliktedir. Benzer şekilde, söz konusu öneriler arasında nitel araştırma yöntemlerinin de örgütsel güven konusunun araştırılmasında kullanılması ve derinlemesine veri toplanması açısından da önem arz etmektedir. Çünkü örgütsel güvenin incelendiği çalışmalarda fenomenoloji, etnografya ve eylem araştırması gibi nitel araştırma desenlerinin kullanılması ayrıca görüşme, gözlem, vignette gibi veri toplama yöntem ve teknikleriyle derinlemesine veriler elde edilmesi oldukça önemli görülmektedir.

References

- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi*. Unpublished doctorate dissertation, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Asunakutlu, T. (2007). Güven, kültür ve örgütsel yansımaları. In R. Erdem & C. Ş. Çukur (Eds.), *Kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış* (pp. 231-265). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Balcı, A., & Apaydın, Ç. (2009). Türkiye’de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 325-343.
- Baş, F., & Özturan-Sağırılı, M. (2017). Türkiye’de eğitim alanında üstbiliş odaklı yapılan makalelere yönelik bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42 (192), 1-33.
- Büyükdere, B., & Solmuş, T. (2006). *Interpersonal trust in a work and a life*. Retrieved June 5, 2009 http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=271&pg=m
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11th ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Clark, M.C., & Payne, R.L. (2006). Character-based determinants of trust in leaders. *Risk Analysis*, 26 (5), 1161-1173.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 33-38.
- Çiltaş, A., Güler, G., & Sözbilir, M. (2012). Türkiye’de matematik eğitimi araştırmaları: Bir içerik analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 565-580.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Değirmenci, A., & Doğru, M. (2017). Türkiye’de sosyobilimsel konularla ilgili yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir betimsel analiz çalışması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 123-138.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader/member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67 (4), 315-326.
- Dinçer, S. (2018). Content analysis in for educational science research: Meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 176-190.
- Doney, P. M., & Cannon J.P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer-seller relationships. *Journal of Marketing*, 61 (2), 35-51.
- Erdem, D. (2011). Türkiye’de 2005–2006 yılları arasında yayımlanan eğitim bilimleri dergilerindeki makalelerin bazı özellikler açısından incelenmesi: Betimsel bir analiz. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 2 (1), 140-147.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven: Sosyal etmenler ve refahın yaratılması* (Trans. A. Buğdaycı). İstanbul: Türkiye İş Bankası.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2001). Teacher trust in students and parents: amultilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102 (1), 3-17.
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M., & Horzum, M. B. (2017). Türkiye’de 2005-2014 yılları arasında yayınlanan uzaktan eğitim tezlerindeki yönetsel eğilimler: Bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42 (189), 1-25.
- Gül, H., & Maksüdünov, A. (2019). Manas Sosyal Araştırmalar Dergisinde 2012-2018 yılları arasında yayınlanan makalelerin içerik analizi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2), 1459-1478.
- Hoffman, J., Sabo, D., Bliss, J., & Hoy, W. K. (1994). Building a culture of trust. *Journal of School Leadership*, 4, 484-501.

- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The Academy of Management Review*, 20 (2), 379-403.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The Omnibus T-Scale. In W.K. Hoy & C.G. Miskel (Eds.), *Theory and research in educational administration* (pp. 181- 208). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Kalaycı, S. G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Unpublished master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Karadağ, E. (2010). Eğitim bilimleri doktora tezlerinde kullanılan araştırma modelleri: Nitelik düzeyleri ve analitik hata tipleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (1), 49-71.
- Kochanek, J. R. (2005). *Building trust for better schools*. California: Corwin.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (2), 779-802.
- Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (4), 603-627.
- Koşar, D., Er, E., Kılınç, A. Ç., & Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4 (7), 29-46. <http://dx.doi.org/10.29129/inujgse.317712>
- Koşar, S. (2015). Öğretmen profesyonelizminin yordayıcıları olarak okul müdürüne güven ve öz yeterlik. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 255-270. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4562>
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R.J. (1998). Trust and distrust: new relationships and realities. *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-734.
- Mcknight, D. H., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (1998). Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management*, 23 (3), 473-490.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri*. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 211-217.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd Ed.). USA: Sage.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer and T.R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114-140). London: Sage.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Unpublished doctorate dissertation, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Robbins, S.P., & DeCenzo, D.A. (2000). *Fundamentals of management of e-business* (3rd Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sert, G., Kurtoğlu, M., Akıncı, A., & Seferoğlu, S. S. (2012). *Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalara bir bakış: Bir içerik analizi çalışması*. Paper presented XIV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Uşak Üniversitesi, Uşak. Retrieved from https://ab.org.tr/ab12/kitap/_AB12_press_quality.pdf
- Sezgin, F., & Sönmez, E. (2018). Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının sistematik incelemesi: Bir içerik analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 257-275. <http://dx.doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Tavşancıl, E., & Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70 (4), 547-593.

- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-331.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust. In W.K. Hoy and C.G. Miskel (Eds.), *Studies in leading and organizing schools* (pp. 157-179). Greenwich: Information Age.
- Üzümcü, Ö. (2016). Nitel araştırma yöntemine sahip tezlerin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (32), 327-340.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10th Ed.). Ankara: Seçkin.
- Yıldız, A. (2004). Türkiye'deki yetişkin eğitimi araştırmalarına toplu bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 78-97.
- Yıldız, D. (2016). Uluslararası dil dergilerinde yayımlanan makalelerin amaç/konu ve yöntem açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (2), 399-425.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Unpublished doctorate dissertation, Selçuk Üniversitesi, Konya.