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

Yazar(lar):
Didem KOŞAR

Kaynak Gösterimi için:
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

Hacettepe University, Faculty of Education, Ankara/Turkey

**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.

**Keywords:** Organizational trust, Descriptive content analysis, Categorical analysis technique.
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 (Tschanmenn-Moran & Hoy, 2000) and the fulfillment 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 (Arli, 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 (Arli, 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 (Arli, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschanmenn-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 trust is possible by providing an environment of trust in school (Arli, 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 (Arli, 2011; Goddard et al., 2001; Hoffman, Saho, Bliss & Hoy, 1994; Hoy & Tschanmenn-Moran, 2003; Koşar & Yağcıkaya, 2013; Tschanmenn-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?
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 (Büyüköztürk, 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  |
|                         | 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)                       | 24 |
|                         | Administrator (k)                 | -  |
|                         | Academician (k)                   | 2  |
|                         | Simple random                     | 10 |
|                         | Stratified                        | -  |
|                         | No information                    | 9  |
|                         | Total population                  | 7  |
|                         | Cluster                           | 6  |
|                         | Easily accessible                 | 6  |
|                         | Purposive                         | 1  |
|                         | Easily accessible                 | 1  |
|                         | Purposive                         | 2  |
|                         | Easily accessible                 | -  |
| 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 TUIK 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 Istanbul ($k=14$), 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 doctoral 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 Istanbul, 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, Kılınç 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, Kılınç and Koşar (2017) on teacher leadership, it was stated that the 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, Kirsekbiz, Güvendi and Horzum (2017) about distance education, Koşar (2018) on organizational citizenship behavior, and Üzümçü (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), Üzümçü (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, Kurtoğlu, Akıncı and Seferoğlu (2012), Değirmenci and Doğru (2017), Koşar et al. (2017), Koşar (2018), Sezgin and Sönmez (2018), Gül and Maksudüнов (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-Sağır, 2017; Çilhaş, Güler & Sözbilir, 2012; Değirmenci & Doğru, 2017; Gökmen et al., 2017; Gül & Maksudüнов, 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 Maksudüнов (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 & Maksudüнов, 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-Sağır (2017), Koşar et al. (2017), Gül and Maksudüнов (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.
Giriş

Kişilerarasi ilişkilerde önemli unsurlardan biri olan güven kavramı, ikibinli yılların sonlarına doğru yapılan çalışmalarda kendi kendi yerine, sık sık yer bulmuştur (Lewicki, McAllister & Bies, 1998). Her ne kadar yapılan çalışmalarda, örgütün farklı boyutlardaki güven ortamı belirlenmeye ve güven temelli ilişkiler araştırılmasına çalışılışa da güven kavramının tanımlanmasında bircilî birikimi bulunmamaktadır (Kalaycı, 2007). Güven kavramının tanımlanmasındaki bu güçlükün nedeni, güvenin farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Fukuyama, 1998). Bu nedenle yapılan çalışmalarda güvenin kapsımı ve boyutları arasında farklılıklar bulunmakta ve farklı disiplinler kendi bakış açılarında güven kavramını açıklamaya çalışmaktadır (Arlı, 2011). Yani güven, çalışanların ve örgütlerin amaçlar arasında bağlantılı kurmaktan, azami düzeyde verim elde edebilmek için çalışılanar arasında; bağlılık oluşturmak, işbirliğini artırmak ve sağlıklı bir iletişim kurabilmektedir (Arlı, 2011). Aşağıda güven, örgütsel güven, örgütsel güvenin etkilediği 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 eylemlere 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 başlangıçlı ve fayda koyma konusunda olmasının gerektiği anlaşılmaktadır (Hosmer, 1995). Ayrıca güven tanımlarının, kişinin olayların istenilen şekilde sonlanacağını dair iyimser bir beklenti içinde olması, savunmasızlık, risk ve belirsizlik kavramlarını kapsaması gibi bazı ortak özellikleri içerdiği görülmektedir (Arlı, 2011).

Güven, hem bireysel hem de örgütSEL düzeyde oluşmaktadır. Bireysel güven, bireysel davranış ve ilişkilerde dayanır, örgütSEL güven örgütSEL davranış ve ilişkilerde dayanmaktadır (Doney & Cannon, 1997). Örgütsel güven kavramı incelendiğinde, örgütSEL güvenin çeşitli tanımları olmasına rağmen tüm tanımlamalarda ortak anlamlar mevcut bulunmaktadır (Koşar, 2015; Mcknight, Cummings & Chervany, 1998). Buradan hareketle, güven temelli bir ilişkinin oluşabildiği için karşılıklı iki tarafın tutum ve davranışlarının başlangıçlı ve fayda koyma konusunda olmasının gerektiği anlaşılmaktadır (Hosmer, 1995). Ayrıca güven tanımlarının, kişinin olayların istenilen şekilde sonlanacağını dair iyimser bir beklenti içinde olması, savunmasızlık, risk ve belirsizlik kavramlarını kapsaması gibi bazı ortak özellikleri içerdiği görülmektedir (Arlı, 2011).

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

Örgütsel Güvenin Etkilendiği Kavramlar

Örgütsel güven, oldukça karmaşık bir kavram olarak birçok boyutlu çapraz dinamik bir özelliğe sahiptir. Buna göre, kişilerarasi ve grup davranışları arasındaki güvenin birçok unsurdan etkilediği söylenebilir (Arlı, 2011). Yapılan çalışmalarda, örgütlerde güvenin bir ortam olması ve güven temelli ilişkilerin yerleşebilmesi için örgütSEL güvenin bazı kavramlardan etkilediği belirtilmektedir.
kavramlar (i) yardımseverlik, (ii) güvenirlik, (iii) yeterlilik, (iv) dürüstlük ve doğruğuluk, (v) açıklık, (vi) tutarlılık, (vii) sadakat, (viii) riske karşı savunmasızlık olarak belirtilmektedir (Arlı, 2011; Clark & Payne, 2006; Goddard, Tschannen-Moran & Hoy, 2003; Hosmer, 1995; Memduhoğlu & Zengin, 2009).

Yardımsızlık, karışımdaki kişinin mutluluğuya projectIdile ilgilenmek olarak ifade edilmektedir (Polat, 2007). Güvenirlik, sosyal ilişkilerde özelliği değişmeyen ve devamlı davranışların olması olarak ifade edilmektedir (Goddard et al., 2001). Yeterlilik, kişilerin sosyal, teknik, mesleki bilgi, becerileri ve yeteneklerini ön çikarmak için kullanılmaktadır (Kochanek, 2005). Dürüstlük ve doğruğuluk, insanların kişiliği gereği davranışları saptamaları (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) ve verilen sözleri yerine getirmesi kişinin karakteri ile ilgilidir ve dürüstlükle aynı anlam gelmektedir (Deluga, 1994). Açıklık, var olan bilginin açık, şeffaf ve dursuz bir şekilde saptırma, karar verme ve düzenleme olasılığını paylaşılmaktadır (Robbins & DeCenzo, 2000). Tutarlılık, örgüt içerisindeki güvenli ve verimli bir ortamın oluşması anlamına gelmektedir (Deluga, 1994). Sadakat, örgüt ve örgüt içerisinde çalışanların koruma, kollama, destekleme, zaraına yaşamama ve örgütü corluhyet etmesi için ilgili belirsizlik bir risk kaynağıdır. Ancak risk alma davranışında bulunmak güveni oluşturmak için bir fırsat yaratılmaktadır (Arlı, 2011).

Örgütsel Güvenin Önemi

Alanyazın incelendiğinde, örgüt içindeki bireyler arasındaki güven ilişkilerinin; örgütün performansını, örgütün etkililığını ve verimliliğini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (McKnight et al., 1998). Bunlara ek olarak, güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerin genel özellikleri arasında, açık ve katımcı bir ortamın olması, sorumlulukların çeşitlilikini artırmaktadır, peoples is ionuma sahip kişilerin, kararlıkta yüksek düzeyde katılımlarını, insanların katılmalarında sertleşmesini, motivasyonun artması, kişilerin işverenin ihtiyaçlarını, oranların ve devamıszlıklarının azalması, yaratıcılığın egemen olması paylaşılmaktadır (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, insanların örgütle birbirlerine karşı yabancılaşması, kişilerin örgütle birbirlerine karşı yatışıklık, kişilerin motivasyonunun azalması, örgütün performansında kaçınlığı ortaya konulmuştur (Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschannen-Moran, 2001). Güven duygusunun olmadığı örgütlerde çalışanlar birbirini suçlamaktadır, savunma mekanizmaları kullanmakta, sorumluluk almaktan kaçınılmaktadır, işbirliği kaybeder, şirketin performansı düşer, işten ayrılanların sayısı azalır, motivasyonun artması, sorumluluk ve verimliliklerin azalmasına, yaratıcılığın egemen olması paylaşılmaktadır (Arlı, 2011; Asunakutlu, 2007; Büyükdere & Solmuş, 2006; Tschannen-Moran, 2001). Yukarıda verilen bilgiler ışığında, sağlıklı ve sürdürülebilir örgüt ilişkilerinin oluşтурulması için önemlidir. Örgütsel güvenin korunması, uzun dönem planları yapılmasına olanak sağlamaktadır. Örgütsel güven örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına ve uzun dönem planlarına uymaya devam etmesinde rol oynayacaktır. Ayrıca okullarda bir iş birliği ve işbirlikçi yakalayabilmeleri, öğretmenler ve yöneticiler arasında sağlıklı ilişki kurulabilmesini ve eğitim açısından daha iyi bir ortam oluşturmaktadır, okulda güven ortamının sağlanması ile mümkündür olabileceğini söyleyebilir (Arlı, 2011). Çünkü okullardaki güven temeline dayalı ilişkiler, işbirliğini sağlamayı kolaylaştırır, okul kültürlerinin açık hale gelmesini sağlarak, örgütSEL BAŞLIĞI gelişmektedir, 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 bütünel bir şekilde ele alınması ve örgütsel güven konusunda yapılmış olan çalışmaların benzeri ve farklı yanlarının ortaya konmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda “örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin; (i) yayın yıllarına, (ii) üniversite türlerine, (iii) örneklem bölgebelerine, (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 üçte ayrılabilmektedir. Betimsel içerik analizleri, 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 araştırmacılarla 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 konusuyla ilgili tezler oluşturulmaktadır. Bu çalışmada, yetkili bünyelükte örneklemeye ulaşılabilmek ve güncel yayınları analiz edebilmek için amaçlı örneklemeyi yöntemlerinden öçüt örneklemeye yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012; Yıldırım & Şimşek, 2016). Çalışmaya dahil edilen tezlerde anahtar kelimeler, başlık, eğitim bilimleri alanına, erişime açık olma ve eğitim ve öğretim konu kriterlerine dikkat edilmiştir. Arama ölçütlerine uymanızın amaçını yansıtan tezlerin örneklemine alınmıştır. Bu arama ölçütlerine uymanızın içeriklerini tekrar tekrar incelemiş ve her ne kadar arama ölçütlerine uymanızın amaçını yansıtan dokuz tez örneklemeye dahil 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 tezler incelemek için bir form hazırlanmıştır. Söz konusu bu formda alt amaçlara cevap vermek için gerekli olan bilgileri yer vermiştir. Çalışmada yer alan tezlerin erişimini sağlamak için baz kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler arasında, çalışmaların YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer almış, tam metne izin verilmiş olması, arama yapmak için son tarihini 31 Aralık 2018 olarak belirlenmesi, tezlerin eğitim yönetimini alanında yapılmış olması, tezlerde başlık ve eğitim ve öğretim konu alanına dikkat edilmiş, örgütsel güven konusuna ait belirlenen anahtar kelimelerin Türkçe ve İngilizce olarak taramanması (güven (trust) ve örgütsel güven (organizational trust)) yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada içerik analizi türlerinden kategorik çözümeke tekniği kullanılmıştır. Analizler, anahtar kelimelere, başlığa, eğitim bilimleri alana, erişime açık olma ve eğitim ve öğretim konu kriterlerine göre yapılmıştır. Yaptılmış çözümeke ve analizlerde verilenlerin tezlerde belirtilikleri bilgiler esas alınmış ve toplanan veriler Microsoft Excel programı aracılığıyla tasniflenmiştir, 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 toplamlarındaki farklılık; bazı tezlerde birden fazla örneklem bölgesinde, uygulandığı eğitim kademesi, örneklem belirleme ve analiz yöntemlerinden faydalanılmasındaki kaynaklanmaktadır. Bunların arasında geçerlik ve güvenilirlik için veri toplanması ve analiz süreçlerinin ayrıntılı olarak anlatılması dikkat çekmektedir, veri kaydı önemdeyken amaçla bir form kullanılmış, formda yer alan bilgilerle tabloda yer alan bilgiler teyit edilmiştir, her bir veri için bağımsız bir kodlayıcı tarafından kodlama ve kodlayıcıları arası tutarlık (Miles & Huberman, 1994), Güvenirlik = Görüş Birliği Sayısı / (Toplam Görüş Birliği + Toplam Görüş Ayrılığı Sayısı) %92.00 olarak bulunmuştur. Tablodaki “k” sayları bazı durumlarda büyükten küçüğe sıralanmamıştır, çünkü bazı durumlarda yıl aralıklarına (yayım yılları), bazı durumlarda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistik Bölgesi Sınıflaması Düzey 1’in (İBBS) sıralamasına (örneklem bölgeleri) ve bazı kademe ve uygulandığı eğitim kademesi gibi farklılık sağlayan faktörler göz önünde bulundurulmuştur.

Bulgular

Çalışmada belirlenen alt amaçlarla ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1’dede sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde, örgütel 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 yapılmıştır. Konunun 2006-2008 yılları arasında oldukça sınırlı bir sayıda tezde ele alınması, Türkiye'de örgütel güven konusunun önem kazanmaya başladığı ilk yıllar olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğununun kamu üniversitelerinde (k = 52) yapıldığı, özel üniversitelerde ise kamu üniversitelerine nazar olan yüz yüzyılda (k = 15) tez konusu olarak çalıştığı görülmektedir. Örgütel güven konusunun örneklem bölgelerinin sınıflandırılmasıyla TÜİK’in İBBS Düzey 1’i dikkate alınmıştır. Yapılan tezlerin örneklem bölgelerine göre dağılımı ise farklılık göstermektedir. İstanbul (k = 14), Doğu Marmara (k = 10), Ege (k = 8) ve Batı Anadolu (k = 8) bölgelerinin sıklıkla örneklem olarak olarak seçildiği görülmektedir. Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde ise herhangi bir tez yapılmadığı görülmektedir, bu bölgeyi örneklem bölgesi olarak Türkiye ve İran olan bir tezde örneklem olarak alınmıştır. Örgütel güven konusunda yapılan tezlerin büyük çoğununun kamu üniversitelerinde yapıldığı, trivial üniversitelerde ise kamuf üniversitelerine nazar olan yüz yüzyılda (k = 15) tez konusu olarak çalıştığı görülmektedir. Örgütel güven konusunun örneklem bölgelerinin sınıflandırılmasıyla TÜİK’in İBBS Düzey 1’i dikkate alınmıştır. Yapılan tezlerin örneklem bölgelerine göre dağılımı incelendiğinde, örgütel güven konusunda bu çalışmaların çoğununun kamu üniversitelerinde (k = 57) çalışma konusu olarakรอย bulduğu, bundan birlikte doktora tezlerinde de (k = 10) örgütel güven konusunun sırınıla da olsa çalışma konusu olarak yer aldığı görülmektedir. Örgütel 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 çalışmalarla sıklıkla olduğu görülmektedir. Örgütel güven konusunda yapılan tezlerin çoğununun ilköğretimîsıl tarama modelliyile (k = 41), daha sonrasında genel tarama modelliyile (k = 22) gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte nitel araştırma yöntemlerine dayalı olarak yapılan tezlerin sayısı ise sadece bir tanedir. Örgütel güven konusunda yapılan tezlerin neredeyse tamamina yakın anket ve veri toplama aracı olarak yapılmıştır (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde de örgütel güven konusunun tez olarak seviye teşvik edilmesi, örgütel güven konusunun tez olarak seviye teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tezde teşvik edilmesi (k = 66), sadece bir nitel araştırma yöntem...
Tablo 1.
Örgütsel Güven Konulu Tezlere İlişkin Bulgular.

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

367
Örgütsel güven konusunda yapılan tezlere genellikle bakıldığında; 2006-2008 yılları arasında sınırlı sayıda tez yapıldığı, sıkıla kamu üniversitelerinde çalıştığı, İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinin örneklem olarak seçildiği, coğrununun yüksek lisans tezi olduğu, tezlerin ilköğretim kurumlarında sıkıla çalışıldığı, ilişkin taraflar modelinin sıkıla kullanıldığı, neredeyse tezlerin tamamında anketin veri toplama aracı olarak betimsel istatistiklerin, t-testi ve ANOVA’nın sıkıla kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın ilk alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin yıllara göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusu bir dene anketin veri toplama aracı olarak kullanıldığı, basit seçkisiz örnekleme yöntemlerin neredeyse tamamında anketin veri toplama aracı olarak kullanıldığı, analiz yöntemleri olarak betimsel istatistiklerin, t-testi ve ANOVA’nın sıkıla kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın ikinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin üniversite türlerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusu sıkıla kamu üniversitelerinde çalışılmıştır. Bu bulguyu Gökmen, Uysal, Yaşar, Kırksekiz, Güvendi ve Horzum’un (2017) uzaktan eğitim konusunda yaptıkları, Koşar’ın (2018) örgütlenme analysti davranış konusunda yaptığı ve Üzümcü’nün (2016) nitel araştırma yöntemine sahip tezler konusunda yaptıkları, nitel araştırma deseninde yürütülen uzaktan eğitim ve örgütlenme analizi konulu tezlerin devlet üniversitelerinde çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışmanın üçüncü alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin örneklem bölgelerine göre incelenmesidir. İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde örgütlen güven konusuna örneklem bölgesi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanısıra bu bölgelerde büyük oranda tezlerin gerçekleştirildiği görülmuştur (Yıldız’in, 2004, Üzümcü’nün, 2016, Gökm en vd. 2017, Koşar vd. 2017, Koşar’ın 2018 ve Sezgin ve Sönmez’in 2018) çalışmaları sonucunda bu bölgelerde de tezlerin büyük oranda gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Büroz aklimanın beşinci alt problemi, örgütlen güven konusunda yapılan tezlerin araştırma yöntemlerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusu sıkıla kamu üniversitelerinde çalışılmıştır. Bu bulguyu Yıldız (2004) ve Üzümcü’nün (2016), Gökm en vd. 2017; Koşar vd. 2017; Koşar’ın 2018 ve Sezgin ve Sönmez’in 2018) çalışmalarında bu konuda nitel araştırma yöntemlerin biriken veri toplama aracı olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu bulguyu Yıldız (2004), Karadağ’in (2010), Erdem’in (2011), Sert, Kurtoğlu, 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 ortak şekilde görmekteyiz.
Çalışmanın yedinci alt problemi, örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin veri toplama araçlarına göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin neredeyse tamamında anketlerden yararlanmıştır (Balcı & Apaydın, 2009; Baş & Özturan-Sağır', 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 örneklemelerine göre incelenmesidir. Örgütsel güven konusunda yapılan tezlerin yaklaşık yüzde altıından sadece bir çalışmada görüşme tekniğinden yararlanmıştır. Bu bulgular aynı zamanda bulanık (Balcı & Apaydın, 2009; Baş & Özturan-Sağır', 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 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, non-parametrik analizler ve regresyon yoluyla yararlanmıştır. Path analizi sınırlı sayıda, betimsel analiz ise sadece bir çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanımı nedeniyle bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik ve regresyona ilişkin bulgular Koşar vd. (2017), Balcı ve Apaydın’ın (2009), Erdem’ın (2011), Sert vd. (2012), Baş ve Özturan-Sağır’ın (2017), Koşar vd. (2017) çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında örgüt sel güven konusunda yapılan lisansüstü tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve örgüt sel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunda betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik analizler ve regresyon yoluyla yararlanması, Path analizi sınırlı sayıda, betimsel analiz ise sadece bir çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanımı nedeniyle bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik ve regresyona ilişkin bulgular Koşar vd. (2017), Balcı ve Apaydın’ın (2009), Erdem’ın (2011), Sert vd. (2012), Baş ve Özturan-Sağır’ın (2017), Koşar vd. (2017), Gül ve Maksüdünov’un (2019) çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 2000-2018 yılları arasında örgüt sel güven konusunda yapılan lisansüstü tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde ele alınması ve örgüt sel güven konusunda yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunda betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik analizler ve regresyon yoluyla yararlanması, Path analizi sınırlı sayıda, betimsel analiz ise sadece bir çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanımı nedeniyle bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada betimsel istatistik (frekans, yüzde), t-testi, ANOVA, korelasyon, non-parametrik ve regresyona ilişkin bulgular Koşar vd. (2017), Balcı ve Apaydın’ın (2009), Erdem’ın (2011), Sert vd. (2012), Baş ve Özturan-Sağır’ın (2017), Koşar vd. (2017), Gül ve Maksüdünov’un (2019) çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir.
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 yansımları In R. Erdem & C. Ş. Çukur (Eds.), Kültürel bağlamda yönetim-örgütsel davranış (pp. 231-265). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.

Balı, A., & Apaydın, C. (2009). Türkiye’de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi dergisi örneği. Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi, 15 (59), 325-343.

Baş, F., & Özturan-Sağırlı, M. (2017). Türkiye’de eğitim alanında üstbiliş odaklı yapılan makalelere yönelik bir içerik analizi. Eğitim ve Bilim, 42 (192), 1-33.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (11th ed.). Ankara: Pegem Akademi.

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

Çalı, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. Eğitim ve Bilim, 39 (174), 33-38.

Çilkas, A., Guler, G., & Sözbilir, M. (2012). Türkiye’de matematik eğitimini araştırmaları: Bir içerik analizi. Kuram ve Uygulama Eğitim Bilimleri, 12 (1), 565-580.

Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güvende hak hakkında öğretmen görüşleri. Kuram ve Uygulama 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 (1), 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.

Dijnc, 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 yayınlanan eğitim bilimleri dergilerindeki makalelerin bazı özellikleri 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 yöntemSEL 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 davranışları. 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 davranış 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., Kılıç, 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/inujse.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., Akinci, A., & Seferoğlu, S. S. (2012). Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalarla bir bakış: Bir içerik analizi çalışması. Paper presented XIV. Akademik Bilşim Konferançosu 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/inufed.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.

Üzümçü, 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 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.