

Yöneticiye Duyulan Güven Algısının İncelenmesi

**Sinan Girgin
Hatice Vatansever Bayraktar**

DOI:.....

[Makale Bilgileri](#)

Yükleme:06/02/2017 Düzeltme:11/07/2017 Kabul:13/10/2017

Özet

Bu araştırmanın amacı resmî ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısının ne düzeyde olduğunu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırma tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 386 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri toplama aracı olarak yöneticiye duyulan güven algı düzeyinin belirlenmesi amacıyla İslamoğlu, Birsal ve Börü (2007) tarafından geliştirilen 40 ifadeden oluşan "Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılarak, veriler üzerinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, varyans (Anova) analizi, Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Veri analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin hem alt boyutlarda hem de toplam puanda "orta düzeyde" olduğu görülmüştür. Yöneticiye güven alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek ortalamanın "yetkinlik" alt boyutunda ve en düşük ortalamanın ise "olumlu çalışma ortamı yaratan" alt boyutuna ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin mesleki kıdem, kurumda çalışma süreleri ve eğitim bölgesi değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı, diğer değişkenler açısından ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Yönetici, Yöneticiye güven

Sorumlu Yazar : Sinan Girgin , Doktora Öğrencisi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye, sinan.girgin@hotmail.com , ORCID ID 0000-0003-3219-6223

Hatice Vatansever Bayraktar, Yrd. Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Türkiye, hatice.bayraktar@izu.edu.tr, ORCID ID 0000-0002-0458-3405

261

Bu makalede kullanılan veriler, "Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümüne ait olup 04-06 Kasım 2016'da İstanbul'da düzenlenen 2nd International Conference on Social Sciences and Education Research'de sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Giriş

Yönetim ile ilgili olarak, farklı bakış açılarına göre birçok tanım ve nitelermeler yapılmıştır. Genel anlamıyla yönetim, insanlar aracılığıyla işleri yaptırmak olarak tanımlanmaktadır (Hodgetts, 1997). Daha geniş anlamıyla yönetim, önceden saptanan amaçlara ulaşmak için kaynakların organize edildiği ve gelecekteki faaliyetlerin belirlenmesi amacıyla sonuçların değerlendirildiği bir süreçtir (Hodgetts, 1997). Drucker (2012) ise yönetimi, farklı bir bakış açısıyla yorumlayarak şöyle nitelendirmektedir: Yönetim, yarının “bilgi işçileri”, öbür günün de yöneticileri olacak insanları doğrudan etkileyen “inovasyon” olarak ifade etmiştir. Drucker’ın bakış açısı bize; yönetimin gelecek tasarımında birey, toplum, kurumlardan öte bir ülkenin yol haritasının ve gidişatının belirlenmesinde oynadığı kritik rolü tarif etmektedir. Bu rolde en büyük görevi olan kişi yöneticidir. Genel olarak yönetici, işi planlayan, planı uygulamaya koyan ve performansı değerlendiren birey olarak tanımlanabilir (Antonioni, 2000). Örgütlerin belirlenmiş hedeflerine ulaşma düzeylerini diğer bir ifade ile başarı düzeylerini etkileyen temel faktörler; güven, adalet, bağlılık, tatmin, motivasyon gibi psikolojik faktörlerden oluşmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:46). Aynı zamanda örgütsel davranışı oluşturan ve etkileyen bu faktörlerden biri olan güven algısı bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın konusu olan yöneticiye güven kavramı alan yazında şu şekilde tanımlanmaktadır; Çalışanın bağlı olduğu yöneticinin yapacaklarının belirsiz olmasına karşın, kendisi için olumlu sonuçlar doğuracak şekilde hareket edeceğine inanıp, karşıdan gelecek her türlü tehlikeyi ve riskleri göze almasıdır (Chung vd., 2010; Darwish, 2000; Dirks ve Ferin, 2002; Hoy ve Miskel, 2008; İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007; Kovac ve Jesenko, 2010; Köy, 2011; Lewick ve Bunker 1996; Mayer ve Davis, 1995; McAllister, 1995; Sharkie, 2009; Solomon ve Floreres 2001; Spector, 1997; Sue-Chan, Au ve Hackett, 2012; Zhang, Tsui, Song, Li ve Jia, 2008).

Yöneticiye duyulan güven, örgütsel yapı içinde kişiler arası güven kapsamında ele alınmaktadır. Bu bağlamda, bireyin yöneticisine olan güven hissi, yöneticinin etik ve adalet uygulamalarındaki tutumları ile şekillenmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:47). Bir başka deyişle, yöneticinin çalışanlara güven verebilmesi için sözleriyle sergilemiş olduğu davranışlar birbiriyle tutarlı olmalı, dürüst olmalı, çalışanlarıyla açık iletişim kurmalı, çalışanlara karşı yardımsever olmalı ve görevlerini başarıyla yerine getirebilecek yeterli donanıma sahip olmalıdır (Mishra, 1996).

Okul yaşamında güven, yalnızca bireyler arası ilişkilerle sınırlı değildir. Örneğin, çalışanların görüşünü alma, onları karara katma, performans değerlendirilmede ve ödüllendirmede adil olma gibi temel yönetsel uygulamalar da örgütsel güveni etkiler (Morgan ve Hunt, 1994). Bu nedenle okullarda

güven havasının hakim kılınmasında yönetici, belirleyici role sahiptir. Okullarda çalışanlar, yöneticilerin samimiyetine inandıkları ölçüde güven duygusuna sahip olurlar. Bu samimiyet, yöneticinin söylediği sözlerle ve sergilediği davranışlarla kendini gösterir. Eğitim örgütleri olan okullarda da genel güven atmosferinin oluşturulmasında yöneticinin davranışları oldukça önemlidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Öğretmenlerin yöneticilerine olan güveninin, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile ilişkili olduğu söylenebilir (Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995).

Araştırmanın amacı resmî ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda, araştırma ile şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ne düzeydedir?
2. Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim bölgesi ve branş değişkeni açısından yöneticiye güven algısı farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın amacı resmî ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2002).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini; İstanbul İli Bakırköy, Küçükçekmece, Bağcılar ilçelerinde bulunan 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan 1041 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini belirlemek için oranlı küme örnekleme kullanılmıştır. Oranlı küme örnekleme yapmak için, evren, araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar gösterebileceği düşünülen okulların, buldukları çevrenin sosyo-kültürel düzey değişkenine göre (üst- orta - alt olmak üzere) alt evrenlere ayrılmıştır. Örneklemdeki okullar alt evrenlere uygun şekilde araştırmacının kolay ulaşabileceği bölgelerden seçilmiştir. Seçimler yapılırken ilçe millî eğitim müdürlerine ve okul müdürlerine danışılmıştır. Üst sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Bakırköy ilçesi, orta sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Küçükçekmece ilçesi ve alt sosyo-kültürel çevreyi temsil eden Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlerden yansız olarak seçilmiştir. Araştırmanın yürütülmesi

sürecinde, evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmak yerine, zaman ve ekonomik açıdan tasarruf sağlamak amacıyla çalışma evreni içerisinde örneklem seçme yoluna gidilmiştir.

Örneklemin sayısı 281 olarak hesaplanmıştır. Ancak, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşlerdeki olası kayıplar dikkate alınarak evrenin tamamına toplam 460 adet anket dağıtılmıştır. 74 adet anket yanlış ya da eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. 386 adet anket eksiksiz olarak toplanmıştır. Veriler 386 adet anket ile yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde 386 kişinin 263'ü (%68,1) kadın, 123'ü ise (% 31,9) erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 108'i (%28) 21-30 yaş, 159'u (%41,2) 31-40 yaş, 79'u (%20,5) 41-50 yaş arasında ve 40'ı (%10,4) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 39'u (% 10,1) 0-1 yıl, 85'i (%22) 2-5 yıl, 94'ü (% 24,4) 6-10 yıl, 73'ü (% 18,9) 11-15 yıl arası ve 95'i (%24,6) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 92'si (% 23,8) 0-1 yıl, 200'ü (%51,8) 2-5 yıl, 71'i (% 18,4) 6-10 yıl, 15'i (% 3,9) 11-15 yıl arası ve 8'i (%2,1) 16 yıl ve üzerinde okuldaki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. 133'ünün (%34,5) Bakırköy, 116'sının (%30,1) Bağcılar ve 137'sinin (% 35,5) Küçükçekmece bölgelerinde görev yaptığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 73'ünün (% 18,9) sayısal, 236'sının (% 61,1) sözel ve 77'sinin (% 19,9) ise mesleki ve teknik grubu olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında anket formları kullanılmıştır. Uygulanan anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin sorulara, ikinci bölümünde yöneticiye duyulan güven düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Yöneticiye duyulan güven düzeyinin belirlenmesi amacıyla İslamoğlu, Birsal ve Börü (2007) tarafından geliştirilen 40 ifadeden oluşan "Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş dağılımı, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, bu okulda çalışma yılı ve branş ile ilgili yedi soru yer almaktadır.

Yöneticiye Güven Ölçeği

Araştırmada kullanılan yönetici güven ölçeği, Börü, İslamoğlu ve Birsal (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 40 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin 10 alt boyutu vardır. Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizlerinin tekrarlandığı görülmektedir. Köy (2011) yaptığı araştırmada, ölçeği faktör analizi sonucunda 6 geçerlilik boyutunda değerlendirmiştir. Köy, çalışanları destekleyen alt boyutunda varyans oranını 63,35 güvenilirlik katsayılarını .97; yetkin alt

boyutunda varyans oranını 5,15 güvenilirlik katsayılarını ,91; olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutunda varyans oranını 3,39 güvenilirlik katsayıları ,90; güven veren alt boyutunda varyans oranını 2,49 güvenilirlik katsayılarını ,92; astını önemseyen alt boyutunda varyans oranını 2,30 güvenilirlik katsayıları ,93; kendine güvenen alt boyutunda varyans oranını 2,01 güvenilirlik katsayılarını .88; toplam varyans oranını 78,71; genel güvenilirlik analizi yapıldığında ise güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısını .98 olarak hesaplamıştır. Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizleri tekrarlandığı için bu araştırmada geçerlilik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmanın genel güvenilirlik analizi yapıldığında ise güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısını .88 olarak hesaplamıştır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi yönetici güven ölçeği, çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada bu faktör yapısı kullanılmıştır.

Tablo 1. *Yöneticiye güven ölçeği ve alt boyutları*

| | Boyutları | Madde Numaraları |
|-------------------------|-------------------------------|--|
| Yöneticiye Güven Ölçeği | Çalışanları Destekleyen | 10,12,13,14,15,16,19,22,23,24,25,28,31,32,35 |
| | Yetkin | 3,4,5,11,20,26,33 |
| | Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | 27,38,39,40 |
| | Güven Veren | 29,30,34,36,37 |
| | Astını Önemseyen | 1,2,6,7,8,9 |
| | Kendine Güvenen | 17,18 |

Yöneticiye Güven Ölçeği, 5’li Likert Derecelendirme Ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi beş dereceli Likert ölçeğinde maddeler, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Anketteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 2. *Yöneticiye güven ölçeği seçeneklere ilişkin sınırlar ve düzeyler*

| Seçenekler | Sınırlar | Düzeyler |
|----------------------------|-------------|------------|
| (5) Kesinlikle Katılıyorum | 4,21 – 5,00 | Çok Yüksek |
| (4) Katılıyorum | 3,41 – 4,20 | Yüksek |
| (3)Kararsızım | 2,61 – 3,40 | Orta |
| (2) Katılmıyorum | 1,81 – 2,60 | Düşük |
| (1)Kesinlikle Katılmıyorum | 1,00 – 1,80 | Çok Düşük |

Veri Toplama Araçları Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS paket programı kullanılarak şu analizlere tabi tutulmuştur:

- Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim bölgesi, okuldaki çalışma yılı, branş) dağılımını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.
- Öğretmenlerin yöneticiye güven algı düzeylerinin ne düzeyde olduğu aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak bulunmuştur.
- Cinsiyetin “yöneticiye güven ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için t testi uygulanmıştır.
- Katılımcıların yaş, mesleki kıdem, eğitim bölgesi, branşın “yöneticiye güven ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
- Katılımcıların okuldaki çalışma yılının “yöneticiye güven ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmayla ilgili verilere ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Algı Düzeyi

Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısına ilişkin betimsel istatistik sonucu

| | \bar{X} | ss |
|----------------------------------|-----------|------|
| Çalışanları Destekleyen | 2,92 | 0,55 |
| Yetkin | 3,07 | 0,67 |
| Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | 2,85 | 0,81 |
| Güven Veren | 2,82 | 0,67 |
| Astını Önemseyen | 2,90 | 0,76 |
| Kendine Güvenen | 2,79 | 0,96 |
| Yöneticiye Güven Algısı (Toplam) | 2,94 | 0,53 |

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının; çalışanları destekleyen boyutunda $\bar{X}=2,92$, yetkin boyutunda $\bar{X}=3,07$, olumlu çalışma ortamı yaratan boyutunda $\bar{X}=2,85$, güven veren boyutunda $\bar{X}=2,82$, astını önemseyen boyutunda $\bar{X}=2,90$, kendine güven veren boyutunda $\bar{X}=2,79$ ve yöneticiye güvenin toplam boyutunda ise $\bar{X}=2,94$ aritmetik ortalama ile orta düzeyde değer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye güven algıları, yetkin boyutunda en yüksek değer aldığı görülürken $\bar{X}=3,07$, en az değeri kendine güvenen boyutunda $\bar{X}=2,79$ aldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yöneticiye güven düzeyleri arasında farklılaşma durumunu gösteren t testi sonucu

| | Cinsiyet | n | \bar{X} | ss | t | sd | p |
|--------------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| Çalışanları Destekleyen | Kadın | 263 | 2,89 | 0,54 | -1,480 | 384 | 0,140 |
| | Erkek | 123 | 2,98 | 0,58 | | | |
| Yetkin | Kadın | 263 | 3,05 | 0,64 | -0,562 | 384 | 0,575 |
| | Erkek | 123 | 3,09 | 0,75 | | | |
| Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | Kadın | 263 | 2,82 | 0,81 | -1,333 | 384 | 0,183 |
| | Erkek | 123 | 2,93 | 0,81 | | | |
| Güven Veren | Kadın | 263 | 2,80 | 0,67 | -1,061 | 384 | 0,290 |
| | Erkek | 123 | 2,88 | 0,69 | | | |
| Astını Önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 |
| | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | | | |
| Kendine Güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 |
| | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 |
| | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | |

$p>0,05$

Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre çalışanları destekleyen ($t(384)=-1,480$, $p>0,05$), yetkin ($t(384)=-,562$, $p>0,05$), olumlu çalışma ortamı ($t(384)=-1,333$, $p>0,05$), güven veren ($t(384)=-1,061$, $p>0,05$), astını önemseyen ($t(384)=-1,043$, $p>0,05$), kendine güvenen ($t(384)=-1,014$, $p>0,05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t(384)=-1,195$, $p>0,05$). Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin yaşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin yaşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında farklılaşma durumunu gösteren tek yönlü varyans (anova) analizi testi sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | f | sd | p |
|--------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| Çalışanları Destekleyen | 21-30 | 108 | 2,94 | 0,56 | 0,135 | 382 | 0,939 |
| | 31-40 | 159 | 2,92 | 0,50 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,89 | 0,57 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,90 | 0,67 | | | |
| | | | | | | | |
| Yetkin | 21-30 | 108 | 3,03 | 0,71 | 0,548 | 382 | 0,650 |
| | 31-40 | 159 | 3,04 | 0,60 | | | |
| | 41-50 | 79 | 3,13 | 0,70 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,13 | 0,77 | | | |
| | | | | | | | |
| Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | 21-30 | 108 | 2,74 | 0,86 | 1,232 | 382 | 0,298 |
| | 31-40 | 159 | 2,93 | 0,74 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,86 | 0,85 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,83 | 0,90 | | | |
| | | | | | | | |
| Güven Veren | 21-30 | 108 | 2,78 | 0,69 | 0,376 | 382 | 0,770 |
| | 31-40 | 159 | 2,83 | 0,68 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,83 | 0,65 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,91 | 0,66 | | | |
| | | | | | | | |
| Astını Önemseyen | 21-30 | 108 | 2,81 | 0,77 | 1,052 | 382 | 0,369 |
| | 31-40 | 159 | 2,92 | 0,75 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,95 | 0,75 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,02 | 0,76 | | | |
| | | | | | | | |
| Kendine Güvenen | 21-30 | 108 | 2,73 | 0,95 | 1,255 | 382 | 0,289 |
| | 31-40 | 159 | 2,87 | 0,94 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,65 | 0,92 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,88 | 1,10 | | | |
| | | | | | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | 21-30 | 108 | 2,91 | 0,54 | 0,212 | 382 | 0,888 |
| | 31-40 | 159 | 2,95 | 0,49 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,94 | 0,55 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,98 | 0,64 | | | |
| | | | | | | | |

p>0,05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre çalışanları destekleyen (F(3-382)=,135, p>0,05), yetkin (F(3-382)=,548, p>0,05), olumlu çalışma ortamı yaratan (F(3-382)=1,232, p>0,05), güven veren (F(3-382)=,376, p>0,05), astını önemseyen (F(3-382)=1,052, p>0,05), kendine güvenen (F(3-382)=1,255, p>0,05) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (F(3-382)=,212, p>0,05). Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında yaş değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yönetici güven düzeyleri arasında farklılaşma durumunu gösteren tek yönlü varyans (Anova) analizi testi sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | f | sd | p | Anlamlı Fark |
|--------------------------------|-----------------|----|-----------|------|-------|-----|--------|---|
| Çalışanları Destekleyen | 0-1 yıl | 39 | 2,87 | 0,61 | ,381 | 4 | 0,483 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,89 | 0,52 | | 381 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,96 | 0,52 | | 385 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,84 | 0,59 | | | | |
| Yetkin | 0-1 yıl | 39 | 3,05 | 0,69 | 2,249 | 4 | 0,063 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,91 | 0,71 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,09 | 0,57 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,05 | 0,70 | | | | |
| Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,20 | 0,70 | 2,133 | 4 | 0,076 | Yok |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,53 | 0,83 | | | | |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,80 | 0,79 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,93 | 0,76 | | | | |
| Güven Veren | 11-15 yıl | 73 | 2,91 | 0,80 | 2,795 | 381 | 0,026* | *0-1 ile 11-15 *0-1 ile 16+ *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,92 | 0,87 | | | | |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,62 | 0,76 | | | | |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,74 | 0,65 | | | | |
| Astını Önemseyen | 6-10 yıl | 94 | 2,76 | 0,63 | 1,555 | 381 | 0,186 | Yok |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,93 | 0,75 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,96 | 0,61 | | | | |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,71 | 0,74 | | | | |
| Kendine Güvenen | 2-5 yıl | 85 | 2,84 | 0,81 | 2,121 | 4 | 0,078 | Yok |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,88 | 0,73 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,95 | 0,81 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,03 | 0,70 | | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | 0-1 yıl | 39 | 2,45 | 0,92 | 1,624 | 381 | 0,167 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,76 | 0,96 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,95 | 0,93 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,71 | 0,92 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,85 | 1,01 | | | | |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,82 | 0,56 | | | | |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,88 | 0,51 | | 4 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,96 | 0,49 | | 381 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,93 | 0,58 | | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,03 | 0,53 | | | | |

*p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre çalışanları destekleyen ($F(4-381)=,381, p>0,05$), yetkin ($F(4-381)=2,249, p>0,05$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F(4-381)=2,133, p>0,05$), astını önemseyen ($F(4-381)=2,155, p>0,05$), kendine güvenen ($F(4-381)=2,121, p>0,05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F(4-381)=1,624, p>0,05$). Ancak, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “güven Veren” ($F(4-381)=2,795, p<0,05$) alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre güven veren alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları incelendiğinde 0-1 yıl ile 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Bir başka ifadeyle 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin güven veren alt boyutuna ilişkin düzeyi yüksektir.

Araştırmaya göre 0-1 yıl kıdeme sahip öğretmenler, kendi okul yöneticilerinden, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla güven algısı yönünden bir beklenti içerisinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyinin Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yönetici güven düzeyleri arasında farklılaşma durumunu gösteren tek yönlü varyans (Anova) analizi testi sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|-------------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|----------------------------|
| Çalışanları Destekleyen | Bakırköy | 133 | 2,99 | 0,51 | 2 | 2,109 | 0,123 | Yok |
| | Bağcılar | 116 | 2,90 | 0,47 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,86 | 0,64 | 385 | | | |
| Yetkin | Bakırköy | 133 | 3,25 | 0,66 | 2 | 7,994 | 0,001* | *Bakırköy ile |
| | Bağcılar | 116 | 2,95 | 0,51 | 383 | | | Bağcılar |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,99 | 0,77 | 385 | | | *Bakırköy ile Küçükçekmece |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------------|-----|------|------|-----|-------|--------|----------------------------|
| Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | Bakırköy | 133 | 3,00 | 0,74 | 2 | 4,146 | 0,017* | *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,85 | 0,88 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,72 | 0,81 | 385 | | | |
| Güven Veren | Bakırköy | 133 | 2,94 | 0,60 | 2 | 2,974 | 0,052 | Yok |
| | Bağcılar | 116 | 2,75 | 0,64 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,78 | 0,75 | 385 | | | |
| Astını Önemseyen | Bakırköy | 133 | 3,05 | 0,73 | 2 | 4,457 | 0,012* | *Bakırköy ile Bağcılar |
| | Bağcılar | 116 | 2,77 | 0,66 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,87 | 0,84 | 385 | | | |
| Kendine Güvenen | Bakırköy | 133 | 2,97 | 0,97 | 2 | 4,090 | 0,017* | *Bakırköy ile Bağcılar |
| | Bağcılar | 116 | 2,65 | 0,96 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,72 | 0,91 | 385 | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Bakırköy | 133 | 3,07 | 0,48 | 2 | 5,989 | 0,003* | *Bakırköy ile Bağcılar |
| | Bağcılar | 116 | 2,88 | 0,42 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,87 | 0,64 | 385 | | | |

* $p < 0,05$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre çalışanları destekleyen ($F(2-383)=2,109$, $p > 0,05$) ve güven veren ($F(2-383)=2,974$, $p > 0,05$) alt boyutlarına ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin ($F(2-383)=7,994$, $p < 0,01$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F(2-383)=4,146$, $p < 0,05$), astını önemseyen ($F(2-383)=4,457$, $p < 0,05$), kendine güvenen ($F(2-383)=4,090$, $p < 0,05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(2-383)=5,989$, $p < 0,05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılarda görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri en düşüktür.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyinin Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Analizlerde kolaylık olması amacıyla öğretmenlerin branşları üç başlık altında toplanmıştır.

Bunlar;

- Sayısal: Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen ve Teknoloji.
- Sözel: Sınıf, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor, İngilizce, Görsel Sanatlar, Resim.
- Mesleki ve Teknik: Bilişim Teknolojileri, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Giyim Üretim Teknolojileri, Grafik ve Fotoğrafçılık, Güzellik ve Saç Bakım, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Halkla İlişkiler ve Organizasyon, Büro Yönetimi, Hasta ve Yaşlı Bakımı, Aile ve Tüketici Hizmetleri, El Sanatları Teknolojisi, Muhasebe ve Finansman şeklindedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin branşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında farklılaşma durumunu gösteren tek yönlü varyans (Anova) analizi testi sonucu

| | | n | \bar{x} | ss | sd | f | p |
|-------------------------------|-------------------|-----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Çalışanları Destekleyen | Sayısal | 73 | 2,97 | 0,48 | 2 | 0,777 | 0,460 |
| | Sözel | 236 | 2,92 | 0,54 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,63 | 385 | | |
| Yetkin | Sayısal | 73 | 3,13 | 0,69 | 2 | 0,841 | 0,432 |
| | Sözel | 236 | 3,07 | 0,66 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,99 | 0,71 | 385 | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | Sayısal | 73 | 2,85 | 0,87 | 2 | 1,317 | 0,269 |
| | Sözel | 236 | 2,90 | 0,83 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,72 | 0,71 | 385 | | |
| Güven veren | Sayısal | 73 | 2,94 | 0,68 | 2 | 2,836 | 0,060 |
| | Sözel | 236 | 2,83 | 0,66 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,68 | 0,69 | 385 | | |
| Astını | Sayısal | 73 | 2,99 | 0,79 | 2 | 0,648 | 0,524 |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----|------|------|-----|-------|-------|
| önemseyen | Sözel | 236 | 2,89 | 0,73 | 383 | 0,386 | 0,680 |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,81 | 385 | | |
| | Sayısal | 73 | 2,81 | 1,07 | 2 | | |
| Kendine güvenen | Sözel | 236 | 2,76 | 0,92 | 383 | 0,386 | 0,680 |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,96 | 385 | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Sayısal | 73 | 3,00 | 0,49 | 2 | 1,276 | 0,280 |
| | Sözel | 236 | 2,95 | 0,53 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,87 | 0,57 | 385 | | |

p>0,05

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre çalışanları destekleyen (F(2-383)=,777, p>0,05), güven veren (F(2-383)=,841, p>0,05), yetkin (F(2-383)=1,317, p>0,05), olumlu çalışma ortamı (F(2-383)=2,836, p>0,05), astını önemseyen (F(2-383)=,648, p>0,05), kendine güvenen (F(2-383)=,386, p>0,05) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (F(2-383)=1,276, p>0,05). Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında branş değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bugüne değin var olan paradigma yönetsel bakış açısı ile yöneticinin astına güveni üzerinde durmaktadır. Şüphesiz asta duyulan güven de önemli bir konu olmakla birlikte, literatürde ast konumundaki bireylerin yöneticiye duyduğu güven üzerinde yeterince durulmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu araştırmanın amacı resmî ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim bölgesi ve branş) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının; çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen ve kendine güven veren alt boyutlarında ve yöneticiye güvenin toplam boyutunda orta düzeyde değer aldığı görülmüştür. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algı düzeyi sonucunda en yüksek ortalamayla yetkinlik boyutunda güven algısı bulunmuştur. En düşük ortalama ise olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutunda güven algısı elde edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin yöneticiye güven algısının orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. Toplu (2010) araştırmasında çalışanların yöneticilerine güven algısının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bulut (2012) ise araştırmasında, öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven duygusunun yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu araştırmalar göre evren ve örneklem farklılaştıkça yöneticiye duyulan güven algısının da farklılaştığı söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, kurumda çalışma süresine göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, güven veren, astını önemseyen ve kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, Toplu (2010) da araştırmasında çalışanların yöneticilerine olan güvenlerinin cinsiyet, yaş, çalışılan süre değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Kılıçlar (2011) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin yöneticiye olan güvenlerinin cinsiyet, yaş, branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığını saptamıştır. Koç ve Yazıcıoğlu (2011) çalışmalarında, kamu işgörenlerinin yöneticilerine duydukları güven duygusunun cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre incelediklerinde anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bulut (2012) araştırmasında, öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven duygusu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Bu sonuçlar, bu araştırmayı destekler niteliktedir. Cinsiyet, yaş, branş ve kurumda çalışma süresi değişkenlerinin, yöneticiye duyulan güven algısı üzerinde ayırt edici bir değişken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre güven veren alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya göre mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin güven veren alt boyutuna ilişkin algıları mesleki kıdemi düşük olanlara göre daha yüksektir. Koç ve Yazıcıoğlu (2011) yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması isimli çalışmalarında, kamu işgörenlerinin yöneticilerine duydukları güven duygusunun kıdem değişkenine göre incelediklerinde anlamlı bir fark bulamamışlardır. Fakat özel sektör işgörenlerinin yöneticilerine duydukları güven duygusunun kıdem değişkenine göre incelediklerinde anlamlı bir fark bulmuşlardır.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre çalışanları destekleyen ve güven veren alt boyutlarına ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin, olumlu çalışma ortamı, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticiye duyulan güven algı düzeyi en yüksek Bakırköy ilçesinde görev yapan öğretmenlerin olurken, en düşük yöneticiye duyulan güven algısı ise Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerindir. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Bu çalışmada öğretmenlerin yöneticiye güven algısı “orta düzey” çıkmıştır. Bu algıyı artırmak için iyileştirici planlamalar yapılabilir.
- Çalışmada yöneticiye güven düzeyi , “olumlu çalışma ortamı yaratan” alt boyutu diğer alt boyutlara oranla düşük çıkmıştır. Düşük “olumlu çalışma ortamı yaratan” algısını değiştirmek için gerekli önlemler alınabilir ve yeni düzenlemeler yapılabilir.
- Okul yöneticileri, eğitim yönetimiyle ilgili bilimsel anlamda kendini yetiştirebilir, yöneticiye güven konusunda hizmet içi eğitim alabilir.
- Yöneticiye güven algısının okul iklimi açısından önemini vurgulayan seminerler verilerek yöneticilerin farkındalık kazanması sağlanabilir.

Kaynakça

- Antonioni, D. (2000). Leading, managing and coaching. *Industrial Management* , 42(5), 27–33.
- Bulut, Ş. M. (2012). *Lider üye etkileşiminin yöneticiye güven ve iş tatmini üzerine etkisinin araştırılması: öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Chung, J. Y., Jung, C. S., Kyle, G. T., ve Petrick, J. F. (2010). Servant leadership and procedural justice in the U.S. national park service: The antecedents of job satisfaction. *Journal of Park & Recreation Administration*, 28(3), 1-15.
- Darwish, A. Y. (2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.
- Dirks, K. T. ve Ferin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611– 628.
- Drucker, P. F. (2012). *Kendini yönetmek esaslar: Harvard business review'den en kalıcı yönetim fikirleri*. (M. İnan, Çev.) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim, teori, süreç ve uygulama*. (E. C. Mutlu, Çev.) İstanbul: Der Yayınları.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J., ve Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26 (1), 38–45.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- İslamoğlu, G., Birsal, M., ve Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kovac, J. ve Jesenko, M. (2010). The connection between trust and leadership styles in Slovene organizations. *Journal for East European Management Studies*, 1, 9-33
- Köy, K. A. (2011). *Yöneticiye güvenin iş tatminine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: istanbul ve kocaeli illerinde beyaz yakalılar üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Lewick, R. J. ve Bunker, B.B. (1996). *Developing and maintaining trust in work relationships*. İçinde Roderick m. kramer & tom r. tyler (Ed.), *Trust in organizations: frontiers of theory and research*. London: SAGE Publications.
- Mayer R.C. ve Davis, J. H. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 24-59.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational responses to crisis: the centrality of trust*. içinde Roderick m. kramer ve tom r. tyler (ed.), *trust in organizations: frontiers of theory and research* . London: SAGE Publications.
- Morgan, R. M. ve Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58 (3), 20-38.
- Sharkie, R. (2009). Trust in leadership is vital for employee performance. *Management Research News*, 32(5), 491-498.
- Solomon, R. C. ve Floreres, F. (2001). *Güven yaratmak*. Ahmet Kardam (Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Spector, E.P. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes, and consequences*. New York: SAGE Publications.
- Sue-Chan, C., Au, Al K.C ., ve Hackett, R.D. (2012). Trust as a mediator of the relationship between leader/member behavior and leader-memberexchange quality. *Journal of World Business*, 47(3), 459-468.

- Tarter, C.J., Sabo, D., ve Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: a path analysis. *Journal of Research and Development in Education*, 29(1), 41–49.
- Tschannen-Moran, M. ve Goddard, R. D. (2000). The relationship of trust to teachers' collective sense of efficacy. Working paper. The Ohio State University.
- Toplu, D. (2010). *Örgütsel adaletin yöneticiye güven üzerindeki etkisi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Zhang, A. Y., Tsui, A. S., Song, L. J., Li, C. ve Jia, L. (2008). How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisory support, and middle manager trust in the organization. *Human Resource Management*, 47(1), 111-132.

Study Of Perceived Trust in Administrator

Administration has a multitude of varying definitions and descriptions from different points of view. In general sense, administration is defined as “getting works done through people” (Hodgetts, 1997). In a broader sense, administration is a process in which resources are organized to achieve pre-determined goals and the results are evaluated to decide on future activities (Hodgetts, 1997). Drucker (2012) interprets administration from a different point of view, defining it as follows: “innovation” directly affecting the people who will be the “knowledge workers” of tomorrow and the administrators of the other day. The point of view of Drucker describes to us the critical role of administration in determining the roadmap and course of a country beyond an individual, society, or institutions, for designing a future. The administrator has the major part to play in this role. In general, administrator can be defined as the one who plans, puts the plan into practice, and assesses the performance (Antonioni, 2000). The main factors affecting to what extent organizations achieve their predetermined goals, in other word their level of success, include psychological factors such as trust, justice, commitment, satisfaction, motivation etc. (Koç and Yazıcıoğlu, 2011:46). This study deals with the perceived trust which is also one of the factors constituting and affecting organizational behavior.

The trust in the administrator, which is the topic dealt by this study, is defined in the body of literature as follows: It is that although what the administrator will do is uncertain, the employee takes any kind of dangers and risks from his administrator, believing that what is done by his/her administrator will have favorable consequences for him/her. (Chung et al., 2010; Darwish, 2000; Dirks and Ferin, 2002; Hoy and Miskel, 2008; İslamoğlu, Birsal and Börü, 2007; Kovac and Jesenko, 2010; Köy, 2011; Lewick and Bunker 1996; Mayer and Davis, 1995; McAllister, 1995; Sharkie, 2009; Solomon and Floreres 2001; Spector, 1997; Sue-Chan, Au and Hackett, 2012; Zhang et al, 2008).

The trust in the administrator is addressed in the context of interpersonal trust within organization structure. In this context, one’s perceived trust in their administrator is shaped by the attitudes of the administrator in ethical and just practices (Koç and Yazıcıoğlu, 2011:47). In other words, the administrator should be consistent in what s/he says and what s/he do, honest, openly communicate with his/her employees, be helpful towards his/her employees, and be well-equipped and qualified to sufficiently achieve his/her duties/tasks (Mishra, 1996).

In school life, trust is not limited only to the relationships between the individuals. For example, the basic managerial practices such as taking employees’ opinion, involving them in decision making, be fair in assessing and rewarding their performance also affect the organizational trust (Morgan ve Hunt, 1994). This is why the administrator has the determining role in making trust dominant in

schools. In schools, employees put their trust to the same extent they believe in sincerity of administrators. The sincerity manifests itself in what the administrator says and how they act. How the administrator acts is crucial in creating a general atmosphere of trust in schools which are educational organizations (Tschannen-Moran and Hoy, 2000). One can claim that the trust in the administrators by teachers is associated with the quality of the education and effectiveness of the school (Hoy, Tarter and Witkoskie, 1992; Tarter, Sabo and Hoy, 1995).

This study aims to determine the extent to which the perceived trusts in their administrators by teachers working in public primary, secondary and high schools and whether it varies on various factors or not.

Answers were sought for the following questions through the study designed using survey model.

- What is the level of the perceived trust of teachers in the administrator?
- Does the perceived trust in the administrator by teachers vary depending on the variables of gender, age distribution, professional seniority, educational region, and field of study?

The study was designed using survey model. The study was conducted on 386 teachers working at public primary, secondary and high schools in the districts Bakırköy, Bağcılar and Küçükçekmece in the European Side of the province Istanbul in the second semester of the school year of 2015-2016. The study used, as data collection tool, "scale of trust in administrator" of 40 statements as designed by İslamoğlu, Birsal and Börü, (2007) to determine the level of trust in administrator.

The results of data analysis showed that the levels of trust in administrator by teachers were at "moderate level" in terms of sub-dimensions and total score. And for the sub-dimension "trust in administrator", the highest mean appeared to be for the sub-dimension "competence" and the lowest mean was for the sub-dimension "creator of a positive work environment". Analyses of the levels of perceived trust in administrator in terms of gender, age, field of study and organization where teacher works showed no significant difference. In the analysis made for levels of trust in administrator by teachers, the highest score appeared to be for the teachers having a professional seniority of 16 years and above. The analysis made for the level of trust in administrator by teachers by the variable number of years worked in the organizations showed that the highest means of score is for the teachers having a number of years worked ranging from 0 to 1 year. When the levels of trust in administrator of teachers were analyzed by region of educational organization, it appeared that the highest mean was for the teachers working in Bakırköy while the lowest was for those who work in Bağcılar.