



Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği*

Kübra UYGUR,** İ. Bakır ARABACI***

Öz: Bu çalışma, lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algılarının örgütsel güven algıları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili genelindeki resmi liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilindeki devlet liselerinde görev yapan 500 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Laschinger ve arkadaşları tarafından geliştirilen Sürgevil, Tolay ve Topoyan tarafından uyarlanan “ Personel Güçlendirme Ölçeği ile Hoy, Gage ve Tarter tarafından geliştirilen ve Yılmaz tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve 25 maddeden oluşan “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Verilerin normallik, basıklık/çarpıklık analizleri sonucu normal dağılım özelliği göstermediği anlaşıldığından veri çözümlemede parametrik olmayan test tekniklerinden Kruskal Wallis-H Testi, Mann Whitney U Testi ve Sperman Brown Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yapısal, psikolojik güçlendirme ve örgütsel güven algılarının genel anlamda yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin personel güçlendirme algılarının hizmet değişkeni açısından 16 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenler lehinde anlamlı farklılık gösterdiği, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının sorgulanan değişkenler açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı ve öğretmenlerin personel güçlendirme algıları ile onların örgütsel güven algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven, Öğretmen Algıları.

The Relationship Between High School Teachers' Perceptions of Employee Empowerment and Organizational Trust: The Sample of Elazığ Province

*Yüksek Lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

**Bilim uzmanı, Özel Final Okulları İlkokul Bölümü ELAZIĞ, E Mail: kubrauygur09@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-4652-1325

***Prof. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fak. Eğitim Bil. Böl. E Mail: arabacibaki@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-6703-4665

*Gönderim:*02.11.2018

*Kabul:*14.03.2019

*Yayın:*20.05.2019



Abstract: This research aims to determine the relationship between high school teachers' perceptions of employee empowerment and organizational trust. The sample of the study consisted of 500 teachers working in the state high schools in Elazığ province in 2017-2018 academic year. In the survey, as data collection methods, "The Structural Reinforcement and Psychological Strength Scale", developed by Laschinger et al. adapted by Sürgevil, Tolay ve Topoyan and "the Organizational Confidence Scale", developed by Hoy, Gage and Tarter and adapted by Yılmaz were used. As the current situation is described in the survey, the descriptive and correlational survey design is used in this study. In the research it was observed that teachers' structural and psychological empowerment and organizational trust perceptions were high in scale-wide. The results of the research showed that the moderate and positive relationship between teachers' perceptions of personnel empowerment and organizational trust.

Key words: Structural Reinforcement, Psychological Strengthening, Organizational Trust, Teachers' Perceptions.

Giriş

Günümüzde her alanda büyük bir değişimin ve dönüşümün yaşandığını gözlemlemekteyiz. Kuşkusuz bu değişim ve dönüşüm örgütsel yapıları, üretim biçimlerini, yönetim yaklaşımlarını, insan davranışlarını ve motivasyon faktörlerini değiştirmektedir. Bu gelişmeler örgütlerde insana verilen önemi giderek artırmış, çalışanların daha etkili ve verimli olmasının yolları aranmıştır. Bu arayış personelin güçlendirilmesi kavramını ortaya çıkarmıştır (Koç, 2008). Personel güçlendirme; kararlara katılma, yetki devri ve motivasyon, sorumluluk kavramlarının devamı niteliğinde düşünülebilir (Müdüt, 2009). Personel güçlendirmenin temelinde çalışanların bilgi ve yetenekleri doğrultusunda fırsatları kullanarak karar vermesini ve bu kararların sonuçlarını üstlenmesini sağlamak; kısaca çalışanları işin sahibi haline getirme amacı bulunmaktadır (Karagül, 2016).

Personel güçlendirme, personelin yaratıcılıklarını kullanarak geçmişten günümüze ulaşan üstün, asta emir vermesi ilkesine dayanan yönetim anlayışını terk ederek yerine örgüt problemlerinin çözümlenmesine yardımcı olma süreci olarak tanımlanmıştır (Sancar, 2012). Personel güçlendirme çoğu zaman iş zenginleştirme, yetki devri, motivasyon ve katılım kavramlarıyla karıştırılmaktadır. Personel güçlendirme kavramı temelde bu kavramlar ile ilişkilidir. Hatta güçlendirme sürecinde bu kavramların da yer aldığını söyleyebiliriz. Ancak personel güçlendirmenin bu kavramlardan ayrılan yönleri bulunmaktadır. Güçlendirmede birey, örgüt için karar alabilme yetkisine sahipken, zenginleştirmede bireyin karar alma yetkisi

bulunmaz (Akçakaya, 2010; Akgün, 2015). Yetki devri personeli davranışsal boyutta ele alırken, güçlendirme hem davranışsal hem bilişsel boyutta ele alır. Yetki devrinde önemli olan iştir. Personelin süreci ve kendini nasıl değerlendirdiği önemsenmez. Güçlendirmede ise önce bireyin yetkileri nasıl algıladığı önemsenir, daha sonra kendini öz güven açısından yetiştirmesi gerekir (Mujka, 2011).

Personel güçlendirme motivasyondan daha kapsamlı bir kavramdır. Bireyi motive etmek için uzmanlığa ihtiyaç yoktur. Ancak güçlendirme için uzman kişilere ve uzun bir sürece ihtiyaç duyulur (Akgün, 2015; Sancar, 2012; Uzun, 2007). Katılım, örgüt içerisinde personelin birtakım kararlar alınırken sürece dâhil edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Güçlendirme ise personelin daha geniş ölçüde karar sürecine katılması ve kararlarının sorumluluğunu alma sürecini kapsar (Ala, 2010).

Personel güçlendirme anlayışını etkili kullanmak ve hedeflenen başarıya ulaşmak için bir takım unsurlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar; katılım ve karar verme yetkisi, yenilik, bilgiye ulaşılabilirlik ve bilgilerin paylaşılması, sorumluluk, ortak hedeflere yöneltme, çalışanları övme, çalışanlara güven aşılama, yeterlilik ve yetenekleri geliştirme, eğitim ve geliştirme, açık bir iletişim ortamı, performanslarla ilgili dönüt verme, kaynaklara ulaşılabilirlik ve takım çalışmasıdır.

Personel güçlendirme çalışmalarının başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için yöneticilerin, örgütün ve işgörenlerin birtakım özelliklere sahip olması gerekir. Örgütlerde bulunması gereken özellikler şunlardır: Örgütün misyon ve vizyonu belirlenmeli ve işgörenlerle paylaşılmalı, örgüt içerisinde güçlü bir iletişim ortamı oluşturulmuş olmalıdır, Personele kendini geliştirebilmesi için eğitim ve kaynak imkânı sağlanabilecek bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır (Akçakaya, 2010). Yöneticide bulunması gereken özellikler şunlardır: Yöneticinin iyi bir lider özelliği göstermesi gerekir, personelin performansını değerlendirebilmek için değerlendirme standartları oluşturabilmeli, tecrübelerini astlarıyla paylaşmalıdır, personeli güçlendirme sürecinde karar verme, sorumluluk alma vs. konularda destekleyerek cesaretlendirmeli, personelin kendilerini ve işlerini kontrol etmelerine imkân tanımalıdır (Çelebi, 2009; Şenel, 2006). Personelde bulunması gereken özellikler ise şunlardır: Personel güçlendirme sürecine katılmaya istekli olmalıdır, güçlendirmeye katılacak personelin kararlar alabilmesi, uygulayabilmesi ve kararlarının sorumluluğunu taşıyabilmesi için özgüveni yüksek olmalıdır, personel otokontrolünü sağlayabilmelidir (Koç, 2008).



Başarılı şekilde gerçekleştirilen güçlendirme çalışması örgüte, yöneticiye, personele birçok fayda sağlamaktadır. Örgüt içerisinde iletişim, güven, verim, işbirliği, güç ve müşteri memnuniyeti artar, örgüt sorunlarının daha kolay çözümlenmesini sağlar (Gülcan, 2007; Koç, 2008; Şenel, 2006). Personelin yaratıcılığı, eğitim düzeyi ve niteliği, örgüte bağlılığı, sorun çözme becerisi, karar verme ve inisiyatif kullanma becerisi, motivasyonu, iş verimi ve otokontrolü artar. Personelin örgüt amaçlarını daha çabuk benimsemesi sağlanır (Gürbüz, 2012; Müdüt, 2009; Uzun, 2007). Yapılan birçok araştırmada personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların yaratıcılığına, örgüte bağlılığına, motivasyonuna karar verme, sorun çözme ve iletişim becerisine olumlu yönde katkı sağladığı belirtilmiştir (Çavuş, 2006; Şahin, 2007; Şimşek, 2004).

Bazı araştırmalar personel güçlendirme uygulamaları ile örgütsel güven arasında ilişki olabileceğini belirtmiştir (Sağlam Arı, 2003). Çalışanların davranışlarına etki eden ve iş doyumunu sağlayan önemli değişkenlerden biri de örgütsel güvendir. Örgütsel güven, örgütün çalışanın yararına çabalayacağına veya en azından zararına olmayacak şekilde davranacağına güven duymasıdır. Çalışanlar örgütlerine, üstlerine, yönetime güven duydukları zaman işe ve iş ortamına karşı olumlu duygulara sahip olacağı düşünülebilir (Çetinel, 2008).

Sosyal bir varlık olan insanın bir topluma dâhil olabilmesi için 'güvenen' ve 'güvenilen' birisi olması gerekmektedir (Gezegen, 2010). Örgüt içerisinde oluşacak güven, örgüt üyelerinin sürece katılması ile ortaya çıkan psikolojik ortam şeklinde düşünülebilir (Demir Engizek, 2011). Örgütsel güven, bireylerin eylemlerinin zararlı olacağından çok faydalı olacağına dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Asunakutlu, 2002). Örgütsel güven, örgüte duyulan güven ve örgütten alınan destek, örgütün sözlerini tutacağına ve dürüst olacağına duyulan itikat olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2012).

Güvenin insanlar ve örgütler için önemli olmasının nedenleri şöyle sıralanabilir: Örgütsel güvenin, örgüt içerisinde karmaşıklığı asgari düzeye indirmesi, toplumda her geçen gün değişen ekonomik yapı ve örgütsel ilişkilere rağmen örgüt içerisinde başarıyı sağlayacak önemli unsurlardan biri olması, örgüt içerisinde dürüstlüğe dayalı bireyler arası ilişkiler kurulmasını sağlaması, örgüt içerisinde işgörenler arası iletişimi sağlayarak öğrenmeyi ve yeniliği arttırması, çalışanın bağlılığını ve sadakatini arttırması (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütsel güven konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında güvenin üç alt boyutta ele alındığı görülmektedir. Bu alt boyutlar yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışanlara güven şeklinde sıralanabilir (Aksoy, 2009; Yılmaz, 2012). Bu üç boyut birbirinden bağımsız kavramlar gibi görülse de birbiri ile bağlantılı kavramlardır. Örgüt içerisinde işgörenlerin, diğer



bireylere ya da yöneticilerine duyduğu güvensizlik örgüte güvenini etkileyebilir (Artuksı, 2009). Bu güvensizlik örgüt iklimini olumsuz etkileyecektir. Örgüt iklimini etkileyen bu güvensizlik kısa süre içinde örgüte hâkim olacaktır. Bunun sonucu olarak hem yöneticilere olan güven, hem işgörenlerin birbirlerine uydukları güven hem de örgüte duyulan güven zedeleneyecektir (Omarov, 2009).

Örgüt içerisinde yönetime duyulan güven arttıkça personelin kararlara katılımında, iş doyumunda, performansında, örgütsel bağlılığında, uzlaşma arayışlarında, verimliliğinde, örgüte bağlılığında artışlar, örgüt içi çatışmalarında ve işten ayrılmalarında azalmalar gözlenmektedir (Topaloğlu,2010). Örgüt içerisinde yöneticilerin en önemli hedeflerinden biri, yüksek motivasyonlu bireyler ile etkili yapı oluşturabilmektir. Bunun oluşabilmesi için personelin hem yöneticisine, hem örgütüne hem de çalışma arkadaşlarına güven duyması gerekmektedir (Terekli,2010). Örgüt içerisinde yer alan üyelerin deneyimleri, kültürel birikimleri, örgüt hedefleri ve kültürü ile paralel değilse örgüt içerisinde çatışmalar yaşanacak, güven duygusu zarar görecektir ve güvensizlik oluşacaktır (Aksoy, 2009). Bu nedenle yöneticisine ya da çalışma arkadaşlarına güven duymayan personelin belirlenen hedeflere ulaşması mümkün değildir. Örgüt içi insan kaynakları uygulamaları güveni artırıcı yönde olmalıdır. Adil biçimde uygulanacak işe alma, terfi, disiplin, kariyer geliştirme ve ödüllendirme vb. insan kaynakları fonksiyonları örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulmasını ve güvensizliğin ortadan kaldırılmasını sağlar (Molla,2011).

Genel bir değerlendirme yapıldığı zaman örgütsel güvenin örgüt ve bireyler üzerinde etkileri şöyle sıralanabilir: Örgütsel güven, örgütsel bütünlüğün sağlanmasına yardımcı olur, işgörenler arasında işbirlikli çalışma sağlayarak, belirsizliklerin ve riskin yer aldığı durumlarda kişilerin değil örgütün faydasına olacak şekilde hareket edilmesini sağlar, örgüt içerisinde yapılacak değişimlere ve yeniliklere uyum sağlamaya yardımcı olur, örgüt içerisinde çatışmaların ve sorunların daha hızlı ve kolay çözülmesini sağlar, örgüt içerisinde daha objektif değerlendirme mekanizmalarının oluşmasını sağlar (Kahya, 2013).

Liseler, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı en üst eğitim kurumlarıdır ve yükseköğretim kurumlarına öğrenci hazırlamaktadır. Okulların etkili ve verimli olmalarında öğretmenlerin önemi yadsınamaz. Bu nedenle liselerde görev yapan öğretmenlerin güçlendirilmeye daha çok gereksinimleri bulunmaktadır. Öğretmenlerin huzur içinde çalışmalarında, iş doyumunu almalarında örgüte duydukları güven de önemlidir. Yükseköğretim kurumlarına öğrenci hazırlayan liselerde görev yapan öğretmenlerden üst düzey performans beklenmektedir. Bu öğretmenlerin performansını arttırmak için işbirlikli çalışmaya, içinde buldukları kuruma

güven duymaya ve kurum tarafından desteklenmeye ihtiyaç duydukları düşünülmektedir. Lise öğretmenlerine yapılan güçlendirme faaliyetleri ile öğretmenlerin yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve kuruma duydukları güvenin artacağı düşünülebilir.

Bu araştırma liselerde görev yapan öğretmenlerin personel güçlendirme, örgütsel güven algılarını belirlemeyi ve öğretmenlerin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları nedir?
2. Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları nedir?
3. Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme ve örgütsel güven algıları onların cinsiyet, branş, kıdem, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre değişmekte midir?
4. Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme konusundaki algıları ile örgütsel güven algıları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir. Araştırmanın çalışma evrenini, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Elazığ ilindeki resmi liselerde görev yapan 3080 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 1352'si genel liselerde, 1728'i mesleki ve teknik liselerde görev yapmaktadır. Araştırmada randomize küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün saptanmasında dikkat edilmesi gereken en önemli faktörlerden birisi tolerans gösterilebilecek hata düzeyidir. Araştırmada bu düzey .05 düzeyi olarak alınmıştır. 5000 kişilik evrene sahip bir çalışma evreninin % 95 kesinlik düzeyine göre yeterli örneklem büyüklüğü 356 kişidir (Anderson, 1990, akt. Balcı, 1997, 112). Elazığ ilindeki lise öğretmenlerinin büyük çoğunluğunu merkez ilçe oluşturduğundan merkez ilçe ile birlikte iki uzak ilçe olan Arıcak ve Alacakaya'daki resmi liseler birer küme olarak tespit edilmiş, okul isimleri ve öğretmen sayıları Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğü web sayfasından alınmıştır. Okul isimleri bir torbaya konularak çekilmiş, her okula seçilme şansı tanınmıştır. Belirlenmiş örneklem büyüklüğünü sağlamak ve veri toplama aracının dönüş oranı da dikkate alınarak 700 veri toplama aracı dağıtım için hazırlanmıştır. Veri formlarının dönüş sayısı 500'dür. Bu durumda örneklem, çalışma evreninin % 16,23'ünü oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları



Araştırmada veri toplamak amacıyla Personel Güçlendirme (Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme) ve Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik ve yapısal güçlendirme ölçekleri Laschinger ve ark. (2001) tarafından geliştirilmiş Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapısal güçlendirme ölçeğinin AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, her iki model için de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin 0,899 olduğu görülmüştür. Bu değer, verilerin faktör yapılarını iyi düzeyde açıkladığını belirtmektedir. Ayrıca Barlett küresellik testi istatistikleri her iki model için $\chi^2 = 2748,639$, serbestlik derecesi $df=153$, $p=0,0001(<0,05)$ ' dir.

Yapısal güçlendirme ölçeği altı alt boyuttan (fırsat, bilgi, destek, kaynak, biçimsel güçlendirme, biçimsel olmayan güçlendirme) ve 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin yedi faktörlü yapı varyansın % 77,62'sini açıklamaktadır. Maddelerin özdeğerleri .645-.881 arasında değişmektedir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alfa katsayısı .869 olarak bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme değişkeninin dört alt boyutu (anlamlılık, özerklik, yeterlilik, etki) bulunmaktadır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular $\chi^2 = ,95$, RMSA= ,00, SRMR= ,04, CFI= 1,00, NFI= ,98, AGFI= ,99 dur (Sürgevil ve ark. 2013).

Psikolojik güçlendirme ölçeği dört boyut (Anlamlılık, yeterlilik, özerklik, etki), 12 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin .811 olduğu görülmüştür. Bu değer, verilerin faktör yapılarını iyi düzeyde açıkladığını belirtmektedir. Barlett küresellik testi istatistikleri ise $\chi^2 = 1690,871$, serbestlik derecesi ($df=66$, $p=0,0001<0,05$) (Sürgevil ve ark. 2013). Bu araştırma için yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alfa katsayısı .794 olarak bulunmuştur. Özdamar (1999) ölçeğe ait Cronbach Alfa değerinin $.61 < \alpha < .80$ aralığında olması durumunda ölçeğin orta düzeyde bir güvenirliğe sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Örgütsel güven ölçeği Hoy, Gage ve Tarter (2006) tarafından geliştirilmiş, Yılmaz (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin üç alt boyutu (okul müdürüne güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven) bulunmaktadır. Okula güven ölçeği 25 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktoriyel yükleri ,055-.81 arasında değişmektedir. Örgütsel güven ölçeğinin KMO değeri. 890 olarak hesaplanmıştır ve iyi bir faktör analizi için minimum KMO değerinin. 600 olduğu ifade edilmiştir. Barlett testi değeri ($\chi^2 = 3816,69$; $p=.000$) olarak hesaplanmıştır (Yılmaz, 2015). Bu araştırma için yapılan güvenirlik analizinde



Cronbach Alfa katsayısı=.687 olarak bulunmuştur. Özdamar (1999) ölçeğe ait Cronbach Alfa değerinin $.61 < \alpha < .80$ aralığında olması durumunda ölçeğin orta düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Verilerin Analizi

Öncelikle verilerin parametrik yapı gösterip/göstermediğine yönelik Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Öğretmen yanıtları açısından yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, örgütsel güven ölçeğinin tüm alt boyut puanlarının $p < .05$ çıkması nedeniyle normal dağılım özelliği göstermediği gözlenmiştir. Bu nedenle ölçek puanları non parametrik testler ile analiz edilmiştir. Çoklu grup karşılaştırmalarında Kruksal Wallis-H Testi, ikili grup karşılaştırmalarında ise Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Anlamlı fark tespit edilen gruplarda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için parametrik olmayan ikili karşılaştırma yöntemi Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Sperman Brown korelasyon analizi ve ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Veriler Likert tipi 5’li dereceleme ölçeği formatında olup; “Kesinlikle Katılmıyorum: (1)- Kesinlikle Katılıyorum (5) puan arasında değişmektedir. Derecelendirme ölçeği değer aralıklarının hesaplanmasında $5-1=4$ değer farkının 5 değer yargısına bölünmesi ile elde edilen $4/5=.80$ aralığında derecelendirmeler yorumlanmıştır. Derecelendirme olumludan olumsuz doğru 5.00–4.21 Kesinlikle katılıyorum; 4.20–3.41 Genellikle; 3.40–2.61 Ara Sıra; 2.60–1.81 Nadiren; 1.81–1.00 Hiçbir Zaman olarak puanlandırılmıştır.

Bulgular

Araştırma soruları çerçevesinde personel güçlendirme (Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme) ve örgütsel güven boyutlarına ilişkin veri analizlerine yönelik bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algılarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların yapısal güçlendirmeye ilişkin algıları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların Yapısal Güçlendirmeye İlişkin Algıları

Alt Boyutlar	\bar{x}	SS
Fırsat Alt Boyutu	4,078	.794



Bilgi Alt Boyutu	4,081	.754
Destek Alt Boyutu	3,771	.873
Kaynak Alt Boyutu	3,564	.957
Biçimsel Güçlendirme Alt Boyutu	3,251	.879
Biçimsel Olmayan Güçlendirme Alt Boyutu	3,840	.850
Genel Güçlendirme Alt Boyutu	3,755	1,02
Ölçek Geneli	3,762	.875

Tablo 1’de öğretmenlerin yapısal güçlendirme algılarının biçimsel güçlendirme alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{x}=3,25$, $SS=.879$), diğer alt boyutlarda ve ölçek genelinde “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yapısal güçlendirme algılarının yüksek düzeyde olması, okul yönetimi tarafından personel güçlendirme faaliyetlerine ilişkin bir yapının oluşmasına önem verdiklerini göstermektedir.

Katılımcıların psikolojik güçlendirmeye ilişkin algıları Tablo 2’de gösterilmektedir

Tablo 2

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Algıları

Alt Boyutlar	\bar{x}	SS
Anlamlılık Alt Boyutu	4,554	.599
Yeterlilik Alt Boyutu	4,494	.579
Özerklik Alt Boyutu	4,196	.778
Etki Alt Boyutu	3,851	.887
Ölçek Geneli	4,273	.710

Tablo 2’de öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algılarının etki ve özerklik alt boyutlarında yüksek düzeyde, diğer boyutlarda “Çok yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin yeterli düzeyde psikolojik güçlendirme algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların Personel Güçlendirme Algılarının Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Lise öğretmenlerinin yanıtları açısından yapısal ve psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyut puanlarının hizmet süresi değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruksal Wallis-H testi sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir

Tablo 3

Katılımcıların Yapısal Güçlendirme Algularının Hizmet Süresi Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	S.O	S.d	X ²	P
Fırsat Alt Boyutu	1-5 yıl	97	256,3			
	6-10 yıl	57	249,9			
	11-15 yıl	80	235,8	3	0,97	0,809
	16 yıl ve üzeri	262	249,2			
Bilgi Alt Boyutu	1-5 yıl	97	231,6			
	6-10 yıl	56	261,6			
	11-15 yıl	81	247,8	3	2,43	0,488
	16 yıl ve üzeri	265	255			
Destek Alt Boyutu	1-5 yıl	96	258,1			
	6-10 yıl	56	256,9			
	11-15 yıl	81	213,8	3	5,99	0,112
	16 yıl ve üzeri	262	253			
Kaynak Alt Boyutu	1-5 yıl	97	266,9			
	6-10 yıl	57	224			
	11-15 yıl	81	226,7	3	5,63	0,131
	16 yıl ve üzeri	261	253,8			
Biçimsel Güçlendirme Alt Boyutu	1-5 yıl	95	268,5			
	6-10 yıl	54	238,1			
	11-15 yıl	76	202,2	3	9,87	0,02
	16 yıl ve üzeri	254	241,1			
Biçimsel Olmayan Güçlendirme Alt Boyutu	1-5 yıl	97	267,8			
	6-10 yıl	57	239,1			
	11-15 yıl		209,6	3	9,14	0,03
	16 yıl ve üzeri	80	255,3			
Genel Güçlendirme Alt Boyutu		262				
	1-5 yıl	97	272,4			
	6-10 yıl	57	241,5			
	11-15 yıl	81	220,8	3	6,59	0,086
	16 yıl ve üzeri	265	253,5			

Tablo 3’de görüldüğü üzere yapısal güçlendirme ölçeğinde fırsat boyutu ($KWH_3=.969$; $p>.05$), bilgi boyutu ($KWH_3=.432$; $p>.05$), destek boyutu ($KWH_3=.988$; $p>.05$), kaynak boyutu ($KWH_3=.633$; $p>.05$) ve genel güçlendirme boyutu ($KWH_3=0,593$; $p>.05$) ile katılımcıların hizmet süresi değişkenleri arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak katılımcı algularının hizmet süresi değişkeni açısından biçimsel güçlendirme alt boyutunda

($KWH_3=.867$; $p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip lise öğretmenlerinin biçimsel güçlendirme alt boyut ortalamaları, hizmet süresi 1-15 yıl olan lise öğretmenlerinin biçimsel güçlendirme alt boyut ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Biçimsel güçlendirme alt boyutu ölçek maddelerine bakıldığında öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça daha çok ödüllendirildiklerini, iş konusunda daha esnek hareket ettiklerini söylemek mümkündür.

Katılımcı algılarının hizmet süresi değişkeni açısından biçimsel olmayan güçlendirme alt boyutunda ($KWH_3=.143$; $p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip lise öğretmenlerinin biçimsel olmayan güçlendirme alt boyut ortalamaları, hizmet süresi 1-15 yıl olan lise öğretmenlerinin biçimsel olmayan güçlendirme alt boyut ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Biçimsel olmayan güçlendirme alt boyutuna ait ölçek maddelerine bakıldığında 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin okul yönetimi ile daha işbirlikli hareket ettiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 4

Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	S.O	Sd	X ²	P
Anlamlılık Alt Boyutu	1-5 yıl	97	257,19			
	6-10 yıl	57	277,17			
	11-15 yıl	81	226,12	3	5,311	0,150
	16 yıl ve üzeri	265	249,77			
Yeterlilik Alt Boyutu	1-5 yıl	97	238,23			
	6-10 yıl	57	252,77			
	11-15 yıl	80	247,34	3	1,091	0,779
	16 yıl ve üzeri	265	254,52			
Özerklik Alt Boyutu	1-5 yıl	97	248,15			
	6-10 yıl	57	236,75			
	11-15 yıl	81	239,37	3	1,458	0,692
	16 yıl ve üzeri	263	255,88			



	1-5 yıl	97	245,94			
	6-10 yıl	57	250,05			
Etki Alt Boyutu	11-15 yıl	81	236,38	3	1,007	0,800
	16 yıl ve üzeri	262	253,81			

Tablo 4'te görüldüğü üzere psikolojik güçlendirme ölçeğinde anlamlılık boyutu için ($KWH_3=5,311;p>.05$), yeterlilik boyutu için ($KWH_3=1,091;p>.05$), özerklik boyutu için ($KWH_3=1,458;p>.05$) ve etki boyutu için ($KWH_3=1,007;p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu verilere bakılarak katılımcıların hizmet sürelerinin az veya çok olmasının psikolojik güçlendirme algılarını etkilemediği söylenebilir.

Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin bulgular Tablo 5' de gösterilmektedir.

Tablo 5

Katılımcıların Örgütsel Güven Algıları

Alt Boyutlar	\bar{x}	SS
Okul Müdürüne Güven Alt Boyutu	4,228	.689
Meslektaşlara Güven Alt Boyutu	4,517	.935
Paydaşlara Güven Alt Boyutu	3,899	1,00
Ölçek Geneli	4,214	.874

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının paydaşlara güven alt boyutunda “yüksek”, okul müdürüne güven, meslektaş güven alt boyutlarında ve ölçek genelinde ise “çok yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından karşılaştırmalarına aşağıda yer verilmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 6

Katılımcıların Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre MWU Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	S.O	MWU	P
--------------	---------	---	-----	-----	---

	Erkek	288	250,58		
Okula Güven Alt Boyutu	Kadın	200	235,75	27050	0,251
	Erkek	288	247,47		
Meslektaşlara Güven Alt Boyutu	Kadın	198	237,72	27367,5	0,451
	Erkek	283	238,94		
Paydaşlara Güven Alt Boyutu	Kadın	198	243,94	27434,5	0,698

Tablo 6’da görüldüğü üzere örgütsel güven ölçeğinin okula güven ($U=27050$; $p<.05$), meslektaşlara güven ($U=27367,5$; $p<.05$) ve paydaşlara güven ($U=27434,5$; $p<.05$) alt boyutlarına ilişkin katılımcı görüşleri ile katılımcıların cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu verilere bakılarak katılımcıların örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeninden etkilenmediği ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların Örgütsel Güven Algılarının Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel güven algılarının hizmet süresi değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Örgütsel Güven Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	S.O	S.d	X ²	P
	1-5 yıl	95	271,11			
	6-10 yıl	55	255,13			
Okula Güven Alt Boyutu	11-15 yıl	80	226,06	3	5,629	0,131
	16 yıl ve üzeri	258	238,16			
	1-5 yıl	96	271,02			
Meslektaşlara Güven Alt Boyutu	6-10 yıl	54	231,67			
	11-15 yıl	81	217,96	3	6,768	0,080
	16 yıl ve üzeri	255	243,76			

	1-5 yıl	93	262,30			
	6-10 yıl	56	238,88			
Paydaşlara Güven Alt	11-15 yıl	79	224,04	3	3,433	0,330
Boyutu	16 yıl ve üzeri	253	238,93			

Tablo 7’de görüldüğü üzere Kruksal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven ölçeğinin okula güven ($KWH_3=5,629$; $p>,05$), meslektaşlara güven ($KWH_3=6,768$; $p>,05$) ve paydaşlara güven ($KWH_3=3,433$; $p>,05$) alt boyutlarına ilişkin katılımcı algıları ile katılımcıların hizmet süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu verilere göre katılımcıların mesleki kıdemlerinin örgütsel güven algılarında önemli bir farklılığa yol açmadığını göstermektedir.

Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme konusundaki algıları ile örgütsel güven alguları arasında ilişkiye yönelik bulgular

Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme konusundaki algıları ile örgütsel güven alguları arasında ilişkin analizi önce genel, daha sonra boyutlar bazında analiz edilmiştir. Verilerin parametrik yapı göstermediği göz önüne alınarak Spearman RHO’su korelasyon analiz tekniği kullanılmıştır. Tablo 8, öğretmenlerin personel güçlendirme konusundaki algıları ile örgütsel güven alguları arasında ilişkiyi ölçekler genelinde yansıtmaktadır.

Tablo 8

Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme konusundaki algıları ile örgütsel güven arasındaki ilişki

		Yapısal güçlendirme	Psikolojik güçlendirme	Örgütsel güçlendirme
Yapısal güç	r	1,000	.547**	.474**
	p	.	.000	,000
	N	500	500	500
Spearman's rho Psik güç	r	.547**	1,000	.400**
	p	,000	.	,000
	N	500	500	500
Ör. Güç.	r	.474**	.400**	1,000
	p	.000	.000	.
	N	500	500	500

** $p> .01$

Lise öğretmenlerinin yapısal güçlendirme algıları ile psikolojik güçlendirme algıları arasında orta düzeyde ($r=.547$), öğretmenlerinin yapısal güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasında da orta düzeyde ($r=.474$), psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasında da orta düzeyde ($r=.400$) doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Köklü ve diğerleri (2006) değişkenler arasındaki $r=.30-.70$ düzeyindeki ilişki düzeyini “orta düzey” olarak göstermektedir. Lise öğretmenlerin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasında ilişkinin boyut bazlı analizi Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9

Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin boyut bazlı analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1													
2	,411	1												
3	,411	,483	1											
4	,217	,333	,422	1										
5	,303	,343	,530	,568	1									
6	,411	,498	,628	,438	,524	1								
7	,416	,446	,593	,419	,547	,754	1							
8	,341	,345	,311	,227	,159	,309	,296	1						
9	,284	,339	,247	,167	,054	,299	,236	,660	1					
10	,327	,329	,411	,239	,300	,455	,433	,484	,609	1				
11	,365	,424	,419	,292	,339	,464	,430	,401	,431	,560	1			
12	,231	,259	,391	,260	,325	,365	,379	,164	,121	,222	,364	1		
13	,253	,256	,373	,182	,257	,428	,387	,247	,248	,381	,318	,402	1	
14	,240	,218	,336	,183	,317	,320	,385	,206	,161	,295	,301	,346	,532	1

$p<0,01$

Boyutlar: 1.Fırsat; 2.Bilgi; 3.Destek; 4.Kaynak; 5.Biçimsel Güçlendirme; 6.Biçimsel Olmayan Güçlendirme; 7.Genel Güçlendirme; 8.Anlamlılık; 9.Yeterlilik; 10.Özerklik; 11.Etki; 12.Okula Güven; 13.Meslektaşlara Güven; 14.Paydaşlara Güven

Tablo 9’da görüldüğü gibi genel güçlendirme ve biçimsel olmayan güçlendirme boyutları arasında yüksek düzeyde doğrusal bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.754$; $p<,01$). Öğretmenlerin genel güçlendirme algıları arttıkça biçimsel olmayan güçlendirme algıları da artmaktadır.

Öğretmenlerin yeterlilik boyutu algıları ile anlamlılık boyutu algıları arasında ($r=.660$; $p<,01$), özerklik boyutu algıları ile yeterlilik boyutu algıları arasında ($r=.609$; $p<,01$),



genel güçlendirme boyutu algıları ile destek boyutu algıları arasında ($r=.593;p<,01$), biçimsel güçlendirme boyutu algıları ile kaynak boyutu algıları arasında ($r=.568;p<,01$), etki boyutu algıları ile özerklik boyutu algıları arasında ($r=.560;p<,01$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yeterlilik algıları arttıkça anlamlılık algıları, özerklik algıları arttıkça yeterlilik algıları, genel güçlendirme algıları arttıkça destek algıları, biçimsel güçlendirme algıları arttıkça kaynak algıları da artmaktadır.

Öğretmenlerin okula güven boyutu algıları ile yeterlilik boyutu algıları arasında ($r=.121;p<,01$), anlamlılık boyutu algıları ile biçimsel güçlendirme algıları arasında ($r=.159;p<,01$), yeterlilik boyutu algıları ile kaynak boyutu algıları arasında ($r=.167;p<,01$) düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Tabloda en düşük ilişkinin yeterlilik ve biçimsel güçlendirme boyutları arasında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yeterlilik boyutu algıları ile biçimsel güçlendirme boyutu algıları arasında ($r=.054;p<,01$) düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

Tartışma, sonuç ve öneriler

Bu çalışmada lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları ve bunlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile onların örgütsel güven algıları arasında orta düzeyde doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıların yapısal güçlendirme algılarının ölçek genelinde “yüksek düzeyde” olduğu görülmüştür. Sever (2017) personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunun aracı değişken rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların yapısal güçlendirme algılarının orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Sever (2017) çalışması sanayi sektöründedir. Eğitim sektöründeki personelin yapısal güçlendirme algılarının yüksek düzeyde olması, eğitim örgütlerinin özelliklerinden kaynaklanmış olabilir.

Araştırmada katılımcıların “hizmet süresi” değişkeni ile yapısal güçlendirme algılarının fırsat, bilgi, destek, kaynak, genel güçlendirme alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı, ancak biçimsel güçlendirme ve biçimsel olmayan güçlendirme alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Farklılığın kaynağını bulmak için gerçekleştirilen analizlerde 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip lise öğretmenlerin biçimsel olmayan güçlendirme alt boyut ortalamalarının 1-15 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Odabaş (2014) tarafından yapılan çalışmada; yapısal güçlendirme ile örgütsel



bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yapısal güçlendirme alt boyut algıları ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmesinde farklı örneklem gruplarının yer almış olmasının etkili olduğunu söylenebilir. Henkin ve Marchiori (2003), Amerika’da bulunan Chiropractic Fakültesi’nde görev yapan akademisyenlerin personel güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki olup/olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda personel güçlendirmenin anlam ve yetki boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmamızda katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının ölçek genelinde “yüksek düzeyde” olduğu bulunmuştur. Turan (2016) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının personel güçlendirme algılarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada katılımcıların personel güçlendirme algılarının yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Sever (2017) ve Turan (2014) yaptıkları ayrı çalışmalarda benzer sonuca ulaşmışlardır. Mujka (2011) personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada da benzer sonuca ulaşmıştır. Hechanova vd. (2006), psikolojik güçlendirme ile personelin iş doyumu ve performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçladığı araştırmada, psikolojik güçlendirmenin personelin iş doyumuna ve performansına olumlu etkilerinin olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada “cinsiyet” değişkeni ile katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının, anlamlılık ve özerklik alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı, yeterlilik ve etki alt boyutlarında ise erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Hüseyinoğlu (2011) takım çalışması ve personel güçlendirme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmada kadınların yaptıkları işlerde erkeklere göre kontrol sahibi oldukları ve işlerini daha anlamlı buldukları, erkeklerin ise kadınlardan daha etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Somuncuoğlu (2013) psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada anlamlılık, yeterlilik, özerklik alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, ancak etki alt boyutunda kadınlar lehinde anlamlı farklılık olduğunu bulmuştur.

Araştırmada katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının, anlamlılık, yeterlilik, özerklik, etki alt boyutları ile “hizmet süresi” değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Taş (2012) personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada aynı bulguya ulaşmıştır. Akbulut Mete (2013) Yıldızlı Otel İşletmelerinde Personel Güçlendirme ve Gaziantep Uygulaması adlı çalışmasında



psikolojik güçlendirme alt boyutları ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur. Örgütlerde çalışan eski ve yeni personelin psikolojik güçlendirme değişmediğini söylemek mümkündür.

Araştırma konularından birisi de öğretmenlerin örgütsel güven algılarıdır. Güven, lider ve izleyicileri arasındaki ilişkiyi etkileyecek kavramlardan biridir. İzleyicileri tarafından güvenilen liderler, takipçilerinde kolayca taahhüt ve sorumluluk alabilir (Nyhan, 2000). Katılımcıların örgütsel güven algılarının ölçek genelinde “yüksek düzeyde” olduğu bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olması hem personel için hem de okul için olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Parlak (2018) okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır. Yılmaz (2015) öğretmenlerin örgütsel güven ve farkındalık algıları ile okulların etkililik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarının “Okul Müdürüne Güven”, “Meslektaşına Güven” boyutlarında orta düzeyde olduğu “Öğrenciye ve Veliye Güven” boyutunda ise daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın araştırma alanından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Şener Pars (2017) okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada yönetici, meslektaş ve paydaş alt boyutlarında ve ölçek genelinde örgütsel güven düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Woolston (2001) üniversitelerde bulunan akademisyenlerin örgüt kültürü ve örgütsel güvene ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada; akademisyenlerin yöneticilerine duydukları güven arttıkça örgüte duydukları güvenin de arttığını tespit etmiştir. Örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulmasında ve sürdürülmesinde yönetici ve personel arasındaki iletişimin etkili olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde lidere olan güvenin azalmasının çalışanların memnuniyetsizliğine yol açtığını belirtmiştir. Moran (2004), okullarda örgütsel güvenin okul örgütü açısından çok önemli bir öge olduğunu ve okulların belirlenen amaçlar doğrultusunda gelişebilmesinde etkin bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

Araştırmamızda katılımcıların örgütsel güven algılarının okula güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutları ile ‘cinsiyet’ değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) ilköğretim okullarında örgütsel güven konusunda öğretmen görüşlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada okula güven algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur. Yılmaz (2015) öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik



düzyelerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır. Polat (2007) ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada meslektaşlara güven ile paydaşlara güven alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık olmadığını ancak okula güven boyutunda bir farklılığın olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmamızda katılımcıların örgütsel güven algıları ile 'hizmet süresi' değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Yılmaz (2015) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının ve örgütsel farkındalık düzeylerinin, okulların etkililik düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada meslektaşlara güven alt boyutu ile hizmet süresi değişkeni arasında farklılık olmadığını ancak okula güven ve paydaşlara güven alt boyutları ile hizmet süresi değişkeni arasında farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Dede (2017) iş güvensizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada örgütsel güven ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur. Kars (2017) okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşılmıştır. Bil (2018) ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada katılımcıların örgütsel güven algıları ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur. Bu farklı çalışmalarda hizmet süresi değişkeni ile personelin örgüte güven algıları arasında farklılaşmanın olmadığını göstermektedir.

Araştırmada katılımcıların personel güçlendirme algıları ile onların örgütsel güven algıları arasında orta düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Demiralp (2018) personel güçlendirmenin örgütsel güven ve iş tatmini ile ilişkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmada personel güçlendirme ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki olduğunu korelasyon analizleri sonucunda ortaya koymuştur. Bu durumda personele yönelik destek ve güçlendirme sağlandığında paydaşlara güvenin artacağı söylenebilir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1) Araştırmada personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasında doğrusal ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Personel güçlendirmenin karara katma, yetki devri ve motivasyon ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda; okul yönetiminde öğretmenlerin karara katılma düzeylerinin ve mesleki yeterliklerin artırılması, başarı fırsatlarının oluşturulması, aldıkları ücretin işle uyumlu hale getirilmesi, ödül mekanizmasının etkin hale getirilmesi, okul ortamında gerekli fiziki düzenlemelere yer



verilmesi... böylece motivasyonlarının ve dolayısı ile personelin güçlendirmesine katkı sağlanabilir.

2) Bu çalışmada nicel bir çalışma yöntemi kullanılmıştır. Bu konuda nitel çalışmalar farklı bulguların elde edilmesini sağlayabilir.

Makalenin Bilimdeki Konumu

Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi

Makalenin Bilimdeki Özgünlüğü

Günümüzde eğitim kurumlarında da personel güçlendirme konusu gittikçe önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin örgüte duydukları güven onların motivasyonlarını, performanslarını ve örgüte bağlılıklarını etkilemektedir. Araştırmada bu iki kavrama ilişkin öğretmen algıları ile birlikte öğretmenlerin personel güçlendirme algılarının örgütsel güven algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu yönü ile alanında ilk araştırma olma hüviyetine sahiptir.

Kaynakça

- Akbulut Mete, A. (2013). *Yıldızlı Otel İşletmelerinde Personel Güçlendirme Yöntemi Gaziantep Uygulaması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 25,145-174.
- Akgün, E. (2015). *Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) . Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ala, Ş. (2010). *Personel Güçlendirmenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.



- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği)*. Bilim Uzmanlığı Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13
- Balcı, A. (1997). Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi. Ankara
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 55, 211-233.
- Çavuş, M. F. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelebi, A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven ile Örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dede, E. (2017). *İş Güvensizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir Engizek, S. (2011). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı; Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Demiralp, M. (2018). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Güven ve İş Tatmini ile İlişkisi: Görgül Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2),139-150.
- Gezegen, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gülcan, M. F. (2007). *Örgütsel Değişimde Etkin Bir Yöntem: Personel Güçlendirme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Gürbüz, G. (2012). *Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hechanova, M.R.M., Alampay, R.B.A. & Franco, E.P. (2006). "Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance Among Filipino Service Workers", *Asian Journal of Social Psychology*, 9.
- Henkin, Alan B. ve Marchiori, Dennis M. (2003). *Empowerment and Organizational Commitment of Chiropractic Faculty*. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics* 26, 275-281.
- Hüseyinoğlu, N. (2011). *Takım Çalışması ve Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hoy, K, W., Gage, C, Q. & Tarter, J, C. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other?. *Educational Administration Quarterly*, 42 (2), 236-255.
- Kâhya, C. (2013). *Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kars, M. (2017). *Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Koç, R. (2008). *Personel Güçlendirme İle Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. & Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık



- Laschinger, H.K.S., Finegan, J.E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001) "Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model" *Journal of Nursing Administration*, 31(5):260-272.
- Molla, G. (2011). *Çalışanların Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Ait Tutumları ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Mujka, F. (2011). *Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Moran, M. T. (2004). What's Trust Got to do With It? The Role of Faculty and Principal Trust in Fostering Student Achievement University Council for Educational Administration. Annual Convention, November, 2004, Kansas City, MO. <http://ucea.org/storage/convention/>
- Müdü, N. (2009). *Personel Güçlendirme Çalışmaları Ve Müşteri İlişkileri Üzerine Etkisi (Restoran İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Nyhan, R. C. (2000), "Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations", *American Review of public Administration*, 30 (1).
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Parlak, F. (2018). *Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.



- Sağlam Arı, G. (2003). *İşletmelerde Güven ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sancar, A. (2012). *Personel Güçlendirme Algısı İle Dönüştürücü Liderlik Arasında İlişkiler: Kamu Kuruluşunda Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sever, E. (2017). *Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide, İş Doyumunun Ara Değişken Rolü: Sanayi Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Somuncuoğlu, A. (2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sürgevil, O; Tolay, E; Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yasar University* 8 (31) 5371-5391.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otellerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şenel, Ö. (2006). *Personel Güçlendirme ve Örgüt Kültürüne Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şener Pars, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Şimşek, N. (2004). *Personel Güçlendirme ve Türk Sigorta Sektörü'nde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Taş, T. (2017). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi. Ankara.



- Turan, S. (2014) *Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Turan, M. (2016). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Uzun, G. (2007). *Personel Güçlendirme Yöntemleri Ve Honda Türkiye A.Ş.'deki İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Woolston, R. L.(2001), "*Faculty perceptions of dean transitions: does trust matter*", Dissertation Abstracts International, UMI, No.3007300
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalık ve Örgütsel Güven Algıları ile Okulların Örgütsel Etkililik Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

Summary

Statement of Problem

Many developments have been made on organizational management with works done from past to present. In these works ways for organizations and employees to be more effective and productive have been searched. One of these developments is employee empowerment. It is indicated that employee empowerment put employee more active and more productive place in the organization, thus employee adopts organization objectives more easily, increases motivation, strengthens organizational commitment, and at the same time provide self control to the employee (Akçakaya, 2010). One of the factors which increases both motivation and performance of employee is the trust for the organization. Organizational trust is that organization trusts its employee that s/he will behave on behalf of, or at least not to be disadvantage to the organization. It could be thought that when employees trust their organizations, superiors, managements they could have positive feelings for the work and workplace (Çetinel, 2008).



In education sector especially in high schools employee empowerment and organizational trust notions have more importance. Because high schools are education institutions which prepare students for universities. Teachers working in these educational institutions are expected to show high level performance. It is thought that employee empowerment works done in high schools will increase teachers' institutional trust perceptions. This research has emerged from a such need. This research aims at teachers' employee empowerment, determining organizational trust perception and determining whether there is a relation between teachers' employee empowerment perceptions and their organizational trust perceptions.

Method

Because of the fact that this research aims at describing present state as is, in this research relational screening method was used. Samples of the research consist 500 teachers who work in government high schools in Elazığ central district, Arıcak and Alacakaya districts in 2017-2018 school year. In the research "Structural Empowerment and Psychological Empowerment" developed by Laschinger et al. (2001), adapted by Topoyan, Tolay and Sürgevil (2013) and "Institutional Trust Scale" developed by Hoy, Gage and Tarter (2006) and adapted by Yılmaz(2015) were as data collection tools. In data analysis Kruskal Wallis-H test from non parametric test techniques, Mann Whitney U test, Correlation analyses were used.

Findings

In the research it was observed that teachers' structural and psychological empowerment perceptions were high in scale-wide. The fact that teachers' employee empowerment perceptions were high shows that school administration gives due importance to employee empowerment activities. Another important finding in the research is the fact that teachers' organizational trust perceptions are high in scale-wide.

It was observed in the performed relation analysis that there is positive and moderate level relation between teachers' employee empowerment perceptions and organizational trust perceptions. We could be said that when employee is provided with support, trust for school will increase.

Discussion and Conclusion

In the research it was founded that participants' structural empowerment perceptions were "in high level" in scale-wide. Sever(2017) came through the same result in his work. In the research it was founded that participants' psychological empowerment perceptions were "in high level" in scale-wide. A lot of research conducted supports this finding (Mujka, 2011;



Turan, 2014; Turan, 2016; Sever, 2017). It was founded in the research that there was no significant difference between meaningfulness and autonomy sub-dimensions and "gender" factor in participants' psychological empowerment perceptions, as for sufficiency and effect sub dimensions there was a difference in favour of men teachers. In his study Hüseyinoğlu (2011) came through that women, in comparison with men, are more controlled in their works and they find their job more meaningful, as to men they are more effective than women. It was founded in the research that there was no significant difference between meaningfulness, sufficiency, autonomy, effect sub-dimensions and "service period" factor in participants' psychological empowerment perceptions The results of conducted research support the same finding (Taş, 2012; Akbulut Mete, 2013).

In the research it was founded that participants' organizational trust empowerment perceptions were "in high level" in scale-wide. The results of conducted research support the same finding (Pars, 2017; Parlak, 2018). In the research it was founded that there is no significant difference in participants' organizational trust perceptions between trust to school, trust to colleagues and sub-dimensions of trust to shareholders and "gender" factor. The results of conducted research support the same finding (Bökeoğlu ve Yılmaz,2008; Yılmaz, 2015). In the research it was founded that there is no significant difference in participants' organizational trust perceptions between trust to school, trust to colleagues and sub-dimensions of trust to shareholders and "service period" factor. The results of conducted research support the same finding (Dede, 2017; Kars, 2017; Bil, 2018). The results of the research showed that the moderate and positive relationship between teachers' perceptions of personnel empowerment and organizational trust. In his study Demiralp(2018) put forth that there is a significant relation between employee empowerment and organizational trust as a result of correlation analysis.

Recommendations

In school management increasing level of teachers' participation in decision, increasing professional competency, creating success opportunities, aligning their wages with work, activating prize mechanism, giving place to necessary physical regulations in school environment and thus empowerment of their motivation, and so empowerment of the employee.