



Asya Studies

Akademik Sosyal Araştırmalar / Academic Social Studies
Year: 8, Number: 29, p. 15-28, Autumn 2024

Yöneticiye Güven Konusunu Yazan Yüksek Lisans Tezlerinin ve Makalelerin İncelenmesi

Examination of Master's Theses and Articles that Write the Subject of Trust to the Manager

ISSN: 2602-2877 / E-ISSN: 2602-263X

Araştırma Makalesi
Research Article

Makale Geliř Tarihi
Article Arrival Date
06/06/2024

Makale Kabul Tarihi
Article Accepted Date
01/08/2024

Makale Yayım Tarihi
Article Publication Date
30/09/2024

Asya Studies

Yasin Cengiz
Uzman Öğretmen
MEB

mabedim2009@gmail.com
ORCID: 0009-0009-7184-4925

Doç. Dr. Seyithan Demirdağ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Ereğli Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
sdemirdag@beun.edu.tr
ORCID: 0000-0002-4083-2704

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, yöneticiye güven konusu ile ilgili yüksek lisans tezleri ve akademik makaleleri önceden belirlenen kriterlere göre incelemektir. Araştırma sürecinde, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Analiz için Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezinde kayıtlı 12 yüksek lisans tezi ve Dergipark Akademik'te yayımlanmış 10 makale bulunmuş ve araştırma için kullanılmıştır. Araştırma bulguları, 2010 ile 2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda en çok tezin 2022 yılında yazıldığını ortaya koymaktadır. Aynı dönem içerisinde en fazla makalenin ise 2016, 2017 ve 2019 yıllarında yayımlandığı belirlenmiştir. İncelenen tezler 12 farklı üniversiteden, makaleler ise 10 farklı dergiden gelmektedir. Her iki türdeki çalışmaların çoğunda öğretmenler çalışma grubunu oluşturmaktadır. Ayrıca, incelenen çalışmaların çoğunda kullanılan araştırma metodolojileri arasında nicel yöntemler ve ilişkisel desen öne çıkmaktadır. Sonuçlar, yöneticiye güven konusunda yapılan araştırmaların yıllar içinde sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu, alandaki bilgi birikiminin derinleştirilmesi ve genişletilmesi için daha fazla ve yenilikçi çalışmalara olan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu çalışmaların coğrafi çeşitliliği de artırılmalıdır. Bu çalışmaların sonuçları, akademik literatürde mevcut bilgi boşluklarını doldurarak, kurumsal kültür, örgütsel bağlılık ve çalışanların genel refahı üzerindeki etkiler gibi daha geniş kapsamlı konulara da ışık tutabilir. Bu, eğitim kurumlarındaki yönetim pratiklerinin iyileştirilmesine önemli katkılarda bulunabilir. Sonuç olarak, yöneticiye güven üzerine yapılan bu tür analitik ve kapsamlı çalışmalar, eğitim alanında daha sağlam ve etkili stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyabilir.

Anahtar Kelimeler: Yöneticiye Güven, Okul Müdürlüğüne Güven, Güven, Güven İlişkisi, Yönetim ve Liderlik

Abstract

The primary aim of this study is to analyze master's theses and academic articles related to trust in leadership according to predefined criteria. Quantitative research methods were used during the research process. For the analysis, 12 master's Theses registered at the Higher Education Council Thesis Center and 10 articles published on Dergipark Academic were used. Research findings show that between 2010 and 2024, most theses on trust to the manager were written in 2022. In the same period, the majority of articles were published in 2016, 2017 and 2019. The Theses analyzed come from 12 different universities and the Articles come from 10 different journals. In both types of studies, teachers mainly constitute the study groups. Additionally, the predominant research methodologies used in these studies include quantitative methods and relational designs. The results reveal that research on trust in leadership has been limited over the years. This emphasizes the need for more innovative and comprehensive studies to deepen and expand the knowledge base in this field. It is also essential to increase the geographical diversity of these studies. The findings of these studies can fill existing gaps in academic literature, shedding light on broader topics such as corporate culture, organizational commitment, and the overall welfare of employees. This can significantly contribute to improving management practices in educational institutions. As a result, such analytical and comprehensive studies on trust in administrators may enable the development of more robust and effective strategies in the field of education.

Keywords: Trust the Manager, Trust the School Principal, Trust, Trust Relationship, Management and Leadership

Atf Bilgisi / Citation Information

Cengiz, Y., & Demirdağ, S. (2024). Yöneticiye güven konusunu yazan yüksek lisans tezlerinin ve makalelerin incelenmesi. *Asya Studies*, 8(29), 15-28. <https://doi.org/10.31455/asya.1496710>

GİRİŞ

Günümüz toplumunda gözlemlenen hızlı nüfus artışı ve teknolojik ilerlemeler, insanların yaşamlarını derinden etkileyen kritik faktörler arasında bulunmaktadır. Bu süreçlerin etkileri, bireyler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz yönde ortaya çıkabilmektedir. İnsanlığın temel duygularından biri olan güven, özellikle kentleşme sürecinin etkisiyle çeşitli olumsuz sonuçlarla karşılaşmıştır (Özer, Demirtaş, Üstüner & Cömert, 2006, s. 105). Kentlerdeki yoğunluk, bireyler arasındaki güven duygularını sarsmış ve güvensizlik algısını artırmıştır (Yılmaz, 2021: 361). Bu durum, toplumun genel atmosferini olumsuz yönde etkileyerek sosyal ilişkileri zayıflatmaktadır. Aynı zamanda, bu durum örgütlerin iç dinamiklerini derinden etkileyerek iş verimin düşmesine, iş ortamında huzursuzluğa ve çalışanlar arasında güvensizliğe yol açmaktadır (Yılmaz, 2022: 15). Örgütler içinde sağlıklı bir güven ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi, başarılı bir işleyişin temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Güven eksikliği ise çalışanlar arasındaki ilişkileri zayıflatır ve iş performansını doğrudan olumsuz etkiler (Yılmaz, 2006: 45). Dolayısıyla örgütlerin güveni teşvik eden stratejiler geliştirmeleri ve çalışanlar arasındaki güven duygusunu pekiştirmeleri son derece önemlidir (Yılmaz, 2021: 365).

Güven kavramı, sosyal bilimlerde yoğun bir şekilde ele alınmış ve çeşitli açılardan incelenmiş bir olgudur. İnsanların güvendiği konuların, kişilerin ve zamanların geniş bir yelpazede değişkenlik göstermesi nedeniyle, güven kavramına tek bir tanım getirmek oldukça zordur (Yılmaz, 2021: 363). Bu durum, güven kavramının sosyal bilimler içerisinde derinlemesine analiz edilmesini ve birden fazla perspektiften değerlendirilmesini gerektirir. Farklı disiplinler, güveni kendi teorik çerçeveleri ve metodolojik yaklaşımları doğrultusunda ele alarak, bu kavramı farklı boyutlarıyla tanımlamışlardır. Örneğin, Currall ve Epstein (2003: 196), güveni bir tehlike anında bireyin bir grup, kişi ya da kuruma güvenmeye karar vermesi olarak açıklarken, Mayer, Davis ve Schoorman (1995: 710), güveni çevredeki bireylerin davranışlarının beklentileri karşılayacak şekilde olacağına dair beslediğimiz inanç olarak tanımlamışlardır. Ayrıca, Özkara ve Sağlam Arı (2019: 7), güveni, karşı tarafa ilişkin yeterli, ilgili ve güvenilir olduğuna dair inanç karşı savunmasız kalma isteği olarak ifade etmişlerdir. Güneş (2016: 189) ise güveni, korku ya da şüphe gibi olumsuz duygular beslemeyen bireylerin birbirlerine karşı olumlu inançlarını içeren bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu çeşitlilik, güvenin sosyal, psikolojik, ekonomik ve politik bağlamlarda nasıl işlediğini anlamamıza yardımcı olur ve güven olgusunun karmaşık yapısını daha iyi kavramamızı sağlar. Dolayısıyla, güven üzerine yapılan çalışmalar, disiplinlerarası bir perspektif gerektirir ve bu çalışmalar, güvenin çok boyutlu doğasını ortaya koymak için birbirini tamamlayıcı niteliktedir (Memduhoğlu & Zengin, 2017: 352).

Topküz ve Seymen'e (2013: 63) göre, yöneticiler örgütlerin önemli temsilcileridir ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven ilişkisi, örgütün genel başarısını doğrudan etkileyebilir. Çalışanların yöneticilere duyduğu güven seviyesi arttıkça, bireyler kendilerini örgüte daha ait hisseder, düşüncelerini rahatça ifade edebilir, kararları çekinmeden kabul eder, iş doyumunu ve verimliliği artırır; ayrıca yöneticilerle veya diğer çalışanlar arasındaki çatışmalar ve işten ayrılma eğilimleri azalır (Topaloğlu, 2010: 45). İslamoğlu ve diğerleri (2007: 30-31) ise, yöneticiye olan güvenin düşük olduğu kurumlarda iş maliyetlerinin arttığını, çalışanların sağlığının olumsuz etkilendiğini ve istenmeyen durumların ortaya çıktığını belirtmektedir. Altuntaş ve Baykal'a (2010: 12) göre, bir örgütte yöneticilere güvenildiğinde, çalışanlar hızla yeniliklere uyum sağlayabilir, bu da yeniliklere ve değişime hızlı bir şekilde adapte olmalarını sağlayarak verimliliği artırır. Mayer ve diğerleri (1995: 711), yöneticiye güvenin bir yönünü, birinin başkalarına yönetme veya kontrol etme yeteneğine dair beklentiden ziyade, karşısındakinin kendisi için önemli bir adım atacağı beklentisine dayalı bir güven olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, kişinin karşılaşılabileceği her türlü riski göze alarak güvenmeye istekli olduğunu vurgular. Yöneticilere duyulan güvenin örgüt içindeki etkilerini anlamak ve güven ortamını geliştirmek, örgütün başarısı ve çalışanların motivasyonu açısından kritik bir öneme sahiptir (Krot & Lewicka, 2012: 225). Bu bağlamda, yöneticilere duyulan güvenin örgütsel performans üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemek, çalışanların iş tatmini, bağlılık düzeyi ve örgüt içi ilişkiler üzerinde olumlu bir etki yaratabilir.

Bir kurumun başarısında kilit rol oynayan unsurlardan biri, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven ilişkisidir. Yöneticilerin ve çalışanların birbirlerine güven duymaları, örgütün başarısı için hayati önem taşır (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 112). Akyel'in (2021: 83) belirttiği gibi, yöneticilerin çalışanlarının güvenini kazanması, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırarak örgütün genel performansını olumlu yönde etkilerken yöneticilerin üzerine büyük sorumluluklar düşmektedir ve örgütsel güven ortamını oluşturmak isteyen bir yönetici, öncelikle çalışanlarının güvenini kazanmaya odaklanmalıdır. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven ilişkisini güçlendirmek için çeşitli uygulamalar mevcuttur. Bu

uygulamalardan biri, karar alma sürecine çalışanları dâhil etmek ve kontrolü sadece yöneticinin üzerinde olmaktan çıkararak iş birliği ve katılımı teşvik etmektir. Yöneticinin etkin iletişim becerilerini kullanarak çalışanları sürece dâhil etmesi ve onların fikirlerine değer vermesi, güven ortamının oluşturulmasına büyük katkı sağlayabilir (Ertürk, 2021: 38)

Eğitim kurumlarında da güven, önemli bir unsurdur. Okul, öğrencilere, öğretmenlere ve diğer paydaşlara güvenin sağlandığı ve hissedildiği bir ortam oluşturmalıdır. Eğitim-öğretim sürecinin verimli ve kaliteli olabilmesi için güvenin önemi büyüktür. Tüm okul mensuplarının huzur içinde çalışabileceği bir atmosfer oluşturulmalı ve bu ortamın sürekli yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Budak ve Budak, 2004: 16). Değişen eğitim koşullarında, okulun etkinliğini artıran unsurlardan biri de güvenlidir. Güven, okulun örgütsel yapısını güçlendirebilir ve başarıya katkıda bulunabilir (Arslan, 2009: 274). Okulda güven ortamının sağlanması, öğrencilerin öğrenme sürecine daha olumlu katkıda bulunabileceği gibi, öğretmenlerin işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarına da yardımcı olabilir. Bu nedenle, güvenin okul kültürünün temel bir unsuru olması ve etkin bir şekilde yönetilmesi önemlidir. Güven, paydaşlar arasındaki iletişimi güçlendirir ve iş birliğini teşvik eder. Bu sayede, okulun başarılı bir eğitim kurumu olarak varlığını sürdürmesine olanak sağlar (Arslan, 2009: 276).

Okul, eğitim ve öğretim hizmeti sunan önemli bir kurumdur ve eğitimde kalitenin sağlanması, okul içinde olumlu bir ortamın varlığına bağlıdır (Şişman, 2018: 16). Okul müdürü, bu sürecin etkin bir şekilde yönetilmesinden sorumlu bir figür olarak karşımıza çıkar. Müdür, okulun ihtiyaç duyduğu kaynakların sağlanması ve doğru bir şekilde kullanılmasını sağlamalı, etkinliklerin eğitim ve öğretim amacına hizmet etmesini temin etmelidir (Toprak, 2012: 66). Ayrıca, okulda etkili iletişimin ve birlik beraberliğin oluşturulması da müdürün görevleri arasındadır (Şişman, 2002: 193). Liderlere duyulan güven, yöneticilerin etik davranışları ve doğruluk ilkelerine bağlılıklarının astlar tarafından nasıl algılandığını ifade eder (Kılıçlar, 2011: 24). Bu algılama sürecinde, liderin güvenilir kararlar almasında ve astlara olan güvenin sağlanmasında güven kritik bir rol oynamaktadır (Chung, Jung, Kyle ve Petrick, 2010: 4). Astlar ile lider arasındaki güven algısı, astların liderin kişisel karakter özellikleri hakkında yaptıkları çıkarımlara dayanmaktadır (Sharkie, 2009: 494). Çalışanların katılımının teşvik edilmesi ve onların fikirlerinin aktif olarak dikkate alınması, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkileri güçlendirme ve örgüt içi iletişimi iyileştirme potansiyeline sahiptir. Bu, örgütsel dinamikleri ve genel iş atmosferini olumlu yönde etkileyerek hem çalışan memnuniyetini hem de verimliliği artırabilir. Yöneticilerin, çalışanları ile karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurmaları ve bu ilişkileri sürdürmeleri, örgütün uzun vadeli başarısı ve sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir unsurdur. Bu nedenle, güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu ortamda yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güveni sürekli olarak güçlendirmek, kurumun genel başarısını artırmak adına kritik bir adımdır (Akyel, 2021: 83).

Bir örgütte güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi, açık iletişim kanallarının kurulması, şeffaflık ve adil bir yönetim anlayışı gerektirir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012: 13). Yöneticilerin, çalışanların görüşlerini değerlendirme ve bu görüşleri karar alma süreçlerine entegre etme yeteneği, çalışanlar tarafından yüksek değer verilen bir özelliktir. Bu süreçte, çalışanların kendi seslerini duyurabilecekleri ve önerilerinin değerlendirildiği bir ortam yaratmak, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve işe olan adanmışlıklarını artırır. Ayrıca, böyle bir ortam çalışan inovasyonunu ve yaratıcılığını teşvik eder, çünkü bireyler kendilerini güvende ve değerli hissettiklerinde daha yaratıcı ve yenilikçi olma eğilimindedirler (Yener ve Salur, 2017: 459).

Sonuç olarak, karşılıklı güvene dayanan yönetici-çalışan ilişkilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi, bir örgütün başarılı olmasının temel taşlarından biridir. Bu tür bir ilişki, sadece çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütün genel performansına ve rekabet gücüne de önemli ölçüde katkı sağlar (Eser, 2007: 27). Bu, yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumlarını ve yaklaşımlarını sürekli olarak gözden geçirmeleri ve geliştirmeleri gerektiğini gösterir. Bu yönleri geliştirmek hem iç hem de dış paydaşlarla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına olanak tanıyacak ve örgütün daha iyi bir geleceğe sahip olmasını sağlayacaktır. Örgütün daha iyi bir geleceğe sahip olması ise ülke için kalkınma ve gelişmeye katkı sağlayacaktır.

Yöneticiye güven konusunun, eğitimde yer alan her paydaşı etkilemesi, çalışma ortamındaki huzurun sağlanması, verimli bir çalışmaya ulaşılması, çalışanların mutluluğu ve bir ülkenin kalkınması, gelişmesi için önemli bir etken olması açısından incelenmeye değer olarak görüldüğü düşünülmektedir. Bu konuyla ilgili yeterli düzeyde çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu sebeple neyin ne kadar incelendiğinin net bir şekilde görülmesi için eğitimde yöneticiye güven konusu ile ilgili 2010-2024 yılları arasında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerinin ve makalelerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

amaçlanmıştır. Yöneticiye güven ile ilgili 2010-2024 yılları arasında yapılan lisansüstü tezlerinin ve makalelerinin çeşitli değişkenlere göre dağılımlarının hangi düzeyde oldukları sorusuna cevap aranmaktadır. Bu araştırma çalışması için tanımlanan araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir.

Yöneticiye güven konusundaki tezler ve makaleler;

1. Yapıldığı yıl açısından incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
2. Yapıldığı üniversiteler / yayımlandığı dergiler açısından incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
3. Araştırma konularına göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
4. Araştırma yöntemlerine göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
5. Araştırma model/desene göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
6. Çalışılan örneklem seçimi, türü ve büyüklüğüne göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
7. Kullanılan veri toplama araçlarına göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
8. Kullanılan veri analizi yöntemlerine göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?
9. Yayımlanan makalelerin türlerine göre incelendiğinde nasıl bir dağılım göstermektedirler?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, 2010-2024 yılları arasında eğitimde yöneticiye güven konusunu ele alan lisansüstü tezleri ve makaleleri değişik değişkenler açısından incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden de biri olan doküman analizini kullanmıştır. Doküman analizi, araştırmada kullanılan bilgilerin orijinal kaynaklardan toplanarak bir araya getirildiği ve sistematik bir şekilde incelenip değerlendirildiği bir yöntemdir. Bu analiz yöntemi, diğer araştırma tekniklerine destek sağlamanın yanı sıra bağımsız bir araştırma yöntemi olarak da etkili bir şekilde kullanılabilir. Araştırmacılar, bu yöntemi kullanarak, yöneticiye güven ile ilgili çalışmalarda temel eğilimleri, tezlerde ve makalelerde ortaya konan görüşleri ve teorik yaklaşımları derinlemesine analiz etme fırsatı bulmuşlardır (Sak, Sak, Şendil ve Nas, 2021: 243).

Çalışma Materyali

Araştırmanın çalışma materyalleri, 2010 ila 2024 yılları arasında Ulusal Tez Merkezi ve Dergipark veri tabanlarında yayımlanan ve yöneticiye güven konusunu ele alan toplam 12 adet lisansüstü tez ile 10 adet bilimsel makaleden oluşmaktadır.

Verilerin Toplanması

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezinde, arama bölümüne, eğitim ve öğretim alanında “yöneticiye güven” anahtar kelimesiyle 9 adet, “okul müdürüne güven” anahtar kelimesi ile 2 adet ve “duyulan güven” ile 1 adet yüksek lisans tezi bulunmuştur. Ayrıca Dergipark’ta arama bölümüne “yöneticiye güven” anahtar kelimesiyle 1 adet, “okul müdürüne güven” anahtar kelimesi ile 2 adet, “duyulan güven” ile 1 adet, “müdüre güven” ile 3 adet, “yöneticiye duyulan güven” ile 1 adet ve “okul müdürüne” anahtar kelimesi ile 2 adet makale bulunmuştur. Bulunan bu makale ve lisansüstü tezlerinin incelenmesi doküman analizi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Araştırma verileri 2010 ve 2024 yılları aralığıyla sınırlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırma, lisansüstü tezler ve akademik makalelerden elde edilen bulguların detaylı bir şekilde analiz edilmesi yoluyla yürütülmüştür. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel olarak nicel bir biçimde gösterilmesi amacıyla, SPSS istatistik programında, frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Yapılan bu araştırmada incelenen lisansüstü tezlere ve makalelere ait bulgular, araştırmanın alt problemlerine uygun bir şekilde aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Yıllara Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin yıllara göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	f	%
2012	2	16,7
2015	2	16,7
2016	1	8,3
2019	1	8,3
2021	2	16,7
2022	3	25,0
2023	1	8,3
Toplam	12	100

Tablo 1’ de yer alan yöneticiye güven konusundaki tezler incelendiğinde, en çok tez çalışmasının 2022 yılında 3 adet (%25) olduğu görülmüştür. Bu yılları 2012, 2015 ve 2021 yıllarında ikişer adet (%16,7) tez çalışması takip etmektedir. 2016, 2019 ve 2023 yıllarında ise birer adet (%8,3) tez çalışması yapılmıştır.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin üniversitelere göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	f	%
Amasya Üniversitesi	1	8,3
Fırat Üniversitesi	1	8,3
İnönü Üniversitesi	1	8,3
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	8,3
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	8,3
Maltepe Üniversitesi	1	8,3
Mevlana Üniversitesi	1	8,3
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1	8,3
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1	8,3
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	8,3
Sakarya Üniversitesi	1	8,3
Yeditepe Üniversitesi	1	8,3
Toplam	12	100

Tablo 2 incelendiğinde tabloda belirtilen üniversitelerin tamamında yöneticiye güven konusunda sadece birer adet (%8,3) tez çalışması yapıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Konularına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin konularına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Konularına Göre Dağılımı

Konular	f	%
Etkileşim adaleti ve yöneticiye güven ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki	1	8,3
İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul müdürlerine duydukları güven ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki	1	8,3
Lider üye etkileşiminin yöneticiye güven ve iş tatmini üzerine etkisi	1	8,3
Okulun bürokratik yapısı ile okul müdürüne güven arasındaki ilişki	1	8,3
Otantik liderliğin örgütsel ses ve sessizlik üzerindeki etkisi	1	8,3
Öğretimin denetlenmesi sürecinde yöneticiye duyulan güven ilişkisi	1	8,3
Öğretmenlerin okul müdürlerine güvenine etki eden faktörler	1	8,3
Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven ile okula bağlılık düzeyi arasındaki ilişki	1	8,3
Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve okul yöneticisi tarafından sergilenen etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi	1	8,3
Resmi ortaokullardaki öğretmenlerin yöneticilerine duyduğu güven ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki	1	8,3
Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri	1	8,3
Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisi	1	8,3
Toplam	12	100

Tablo 3 incelendiğinde yöneticiye güven konusunun farklı bakış açılarıyla el alındığı ve birçok farklı açıdan değerlendirildiği görülmektedir. Tezlerin farklı konularda birer adet (%8,3) ele alındığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin araştırma yöntemine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemi	f	%
Nicel	10	83,3
Nitel	1	8,3
Karma	1	8,3
Toplam	12	100,0

Tablo 4'e bakıldığında, yöneticiye güven konusunda yapılan tez çalışmalarında kullanılan araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yönteminin 10 kez (%83,3) kullanıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Araştırma Modeline/Desenine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin araştırma modeline/desenine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 5: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Araştırma Modeline/Desenine Göre Dağılımı

Araştırma Modeli/Deseni	f	%
Betimsel	2	16,7
Tarama	1	8,3
İlişkisel	7	58,3
Fenomenoloji (Olgu Bilim)	1	8,3
İlişkisel ve Fenomenoloji (Olgu Bilim)	1	8,3
Toplam	12	100

Tablo 5 incelendiğinde tezlerde kullanılan araştırma modellerine göre en çok nicel araştırma yönteminin ilişkisel modeli 7 adet (%58,3) kullanıldığı görülmektedir. Betimsel modeli 2 adet (%16,7),

tarama modeli 1 adet (%8,3), fenomenoloji (olgu bilim) modeli 1 adet (%8,3) ve İlişkisel ve fenomenoloji modeli birlikte 1 adet (%8,3) kullanılmıştır.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Örneklem ve Çalışma Grubu Sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin örneklem ve çalışma grubu sayılarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 6: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Örneklem ve Çalışma Grubu Sayılarına Göre Dağılımı

Örneklem ve Çalışma Grubu	f	%
Öğretmen	5015	100
Yönetici	0	0
Toplam	5015	100

Tablo 6'ya bakıldığında lisansüstü tezlerin tamamında (%100) sadece öğretmenlerle çalışma yapılmıştır. Toplamda 5015 öğretmen ile çalışmalar yürütülmüştür.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin veri toplama araçlarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 7: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Veri Toplama Araçları	f	%
Anket	3	25,0
Görüşme	1	8,3
Ölçek Formu	7	58,3
Ölçek+Görüşme	1	8,3
Toplam	12	100

Tablo 7 incelendiğinde yöneticiye güven konulu tez çalışmalarında en çok ölçek formu 7 kere (%58,3) kullanılmıştır. Anket 3 kere (%25), görüşme 1 kere (%8,3) ve ölçek ile görüşme birlikte 1 kere (%8,3) kullanılmıştır.

Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Veri Analiz Yöntemine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin veri analiz yöntemine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8: Yöneticiye Güven Konusunda Yapılan Tezlerin Veri Analiz Yöntemine Göre Dağılımı

Veri Analiz Yöntemi	f	%
Betimsel Analiz	1	6,25
İçerik Analizi	1	6,25
İstatiksel Analiz	1	6,25
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	4	25
Korelasyon Analizi	3	18,75
T-Testi Analizi	5	31,25
Regresyon Analizi	1	6,25
Toplam	12	100

Tablo 8 incelendiğinde yöneticiye güven konulu tezlerde veri analizi yöntemlerinden en fazla t testi analizinin 5 kere (%31,25) kullanıldığı görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi (OneWayAnova) 4 kere (%25), korelasyon analizi 3 kere (%18,75) ve betimsel analiz, içerik analizi, istatiksel analiz, regresyon analizi birer kere (% 6,25) kullanılmıştır.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Yıllara Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin yıllara göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 9: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	f	%
2016	2	20,0
2017	2	20,0
2018	1	10,0
2019	2	20,0
2021	1	10,0
2022	1	10,0
2023	1	10,0
Toplam	10	100

Tablo 9 incelendiğinde yöneticiye güven konusunda yazılan makale sayısı en fazla ikişer adet (%20) ile 2016, 2017 ve 2019 yıllarında yazılmıştır. Diğer yıllarda ise birer adet (%10) yazıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Yayınlandığı Dergilere Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin yayınlandığı dergilere göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 10: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Yayınlandığı Dergilere Göre Dağılımı

Dergi Adı	f	%
Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	1	10,0
Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	10,0
Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	10,0
Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	10,0
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	1	10,0
İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi	1	10,0
İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	10,0
Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi	1	10,0
Social Sciences Studies Journal	1	10,0
Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	10,0
Toplam	10	100

Tablo 10 incelendiğinde yöneticiye güven konusunu yazan toplamda 10 makalenin 10 ayrı dergide birer kez (%10) yayınlandığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Konularına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin konularına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 11: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Konularına Göre Dağılımı

Konular	f	%
Değer İklimi ve Okul Müdürüne Duyulan Güvenin Etkisi	1	10,0
Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven Algıları	1	10,0
Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi	1	10,0
Okul Yöneticisinin Kullandığı Motivasyonel Dil ile Öğretmenin Yöneticisine Duyduğu Güven İlişkisi	1	10,0

Ortaokul ve Lise Öğrencilerinin Okul Müdürüne ve Öğretmenlere Güven Düzeylerinin İncelenmesi	1	10,0
Otantik Liderliğin, Yöneticiye Güven ve Okulların Değişime Açıklık Düzeyleri Bakımından Değerlendirilmesi	1	10,0
Öğretmenlerin Müdürlerine Duydukları Güven ve Kronizm Algıları Arasındaki İlişki	1	10,0
Öğretmenlerin Okul Müdürüne Güven Düzeyleri ve Okul Müdürü Tarafından Sergilenen Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi	1	10,0
Öğretmenlerin Yöneticiye Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	1	10,0
Yöneticiye Duyulan Güven Algısının İncelenmesi	1	10,0
Toplam	10	100

Tablo 11 incelendiğinde makalelerin tamamının farklı bakış açılarıyla yazıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Türlerine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin türlerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 12: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Türlerine Göre Dağılımı

Makale Türü	f	%
Bilimsel	10	100
Derleme	0	0
Edebi	0	0
Gazete	0	0
Toplam	10	100

Tablo 12'ye bakıldığında makalelerin tamamının türünün bilimsel olduğu görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin araştırma yöntemine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 13: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemi	f	%
Nicel	8	80,0
Nitel	1	10,0
Karma	1	10,0
Toplam	10	100,0

Tablo 13'e bakıldığında araştırmaların 8 tanesinde (%80) nicel araştırma yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Nicel araştırma yöntemleri, ölçülebilir veriler ve istatistiksel analizler kullanarak fenomenleri daha objektif bir şekilde değerlendirme olanağı sağlar. Bu sayede, elde edilen sonuçlar genellenebilir ve tekrarlanabilir nitelik kazanır, bu da bilimsel araştırmaların temel gerekliliklerinden biridir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Araştırma Modeline/Desenine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin araştırma modeline/desenine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 14: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Araştırma Modeline/Desenine Göre Dağılımı

Araştırma Modeli/Deseni	f	%
Betimsel	1	10,0
İlişkisel	4	40,0
Tarama	1	10,0
Tarama-Betimsel	1	10,0
Fenomenoloji (Olgu Bilim)	1	10,0
İlişkisel, Durum Çalışması	1	10,0
Belirtilmemiş	1	8,3
Toplam	10	100

Tablo 14 incelendiğinde yöneticiye güven konusunu yazan makalelerin en çok 4 kez (%40) ilişkisel modelle yazıldığı görülmektedir. Tablodaki diğer modellerle de (Betimsel, tarama, tarama-betimsel, fenomenoloji (olgu bilim), ilişkisel durum çalışması ve belirtilmemiş) birer kez (%10) yazıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Örneklem ve Çalışma Grubu Sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin örneklem ve çalışma grubu sayılarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 15: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Örneklem ve Çalışma Grubu Sayılarına Göre Dağılımı

Örneklem ve Çalışma Grubu	f	%
Öğretmen	2592	72,02
Yönetici	16	0,44
Öğrenci	991	27,54
Toplam	5015	100

Tablo 15'e bakıldığında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerdeki çalışma gurubunun 2592'sini (%72,02) öğretmenler oluşturmaktadır. 991 (%27,54) ile öğrenciler ve 16 (%0,44) ile yöneticiler çalışma grubunun kalan kısımlarını oluşturmaktadır.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin veri toplama araçlarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 16: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Veri Toplama Araçları	f	%
Görüşme	1	10,0
Görüşme, Ölçek Formu	1	10,0
Ölçek Formu	8	80,0
Toplam	10	100

Tablo 16'ya bakıldığında yöneticiye güven konusunu yazan makalelerin büyük bir kısmının ölçek formu ile yapıldığı görülmektedir. Ölçek formu 8 kez (%80), görüşme 1 kez (%10) ve görüşme ile ölçek formunun 1 kez (%10) beraber kullanıldığı görülmektedir.

Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Veri Analiz Yöntemine Göre Dağılımına Yönelik Bulgular

2010-2024 yılları arasında yöneticiye güven konusunda yazılan makalelerin veri analiz yöntemine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 17: Yöneticiye Güven Konusunda Yazılan Makalelerin Veri Analiz Yöntemine Göre Dağılımı

Veri Analiz Yöntemi	f	%
Betimsel Analiz	1	5,0
İçerik Analizi	1	5,0
İçerik Analizi + Betimsel Analiz	2	10,0
T-Testi Analizi	5	25,0
Kruskal Wallis Analizi	1	5,0
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	5	25,0
Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Analizi	1	5,0
Mann-Whitney U Testi	1	5,0
Basit Doğrusal Regresyon Analizi	1	5,0
Doğrulayıcı Faktör Analizi	1	5,0
Korelasyon İstatistikleri Analizi	1	5,0
Toplam	20	100

Tablo 17 incelendiğinde yöneticiye güven konusunu yazan makalelerin veri analizi yöntemlerinden en çok kullanılanın 5'er kez (%25) ile T-Testi analizi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) olduğu görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, 2010 ile 2024 yılları arasında eğitim sektöründe yöneticiye güven konusunu ele alan lisansüstü tezler ve akademik makaleler üzerine yoğunlaşmıştır. Araştırmaların detaylı analizi, özellikle son yıllarda bu alandaki çalışmaların sayısında gözlemlenen bir artışı ortaya koymuştur; ancak, var olan çalışmaların kapsamı ve derinliği açısından bazı eleştirilere de maruz kalmıştır. Bu eleştiriler, araştırmaların metodolojik yaklaşımları, teorik çerçeveleri ve uygulamalı sonuçları gibi çeşitli yönlerden kaynaklanmaktadır. Yöneticiye duyulan güven, eğitim kurumlarının kalitesi, öğretmenlerin ve öğrencilerin kuruma olan bağlılıkları gibi temel dinamikleri doğrudan etkilemektedir. Güvenilir yöneticilerin bulunduğu kurumlarda, öğretmenler ve diğer çalışanlar arasında güçlü bir işbirliği ve bağlılık kültürü gelişmektedir. Bu durum, eğitim kurumlarının genel performansını ve başarı düzeyini olumlu yönde etkileyerek öğrenci sonuçlarında ve kurumsal verimlilikte iyileşmelere yol açmaktadır. Güven ortamının sağlanması, aynı zamanda öğretmen ve öğrenci motivasyonunu artırarak, öğrenme ve öğretme süreçlerinin daha etkili ve verimli hâle gelmesine olanak tanımaktadır. Bu güven ilişkisi, öğretmenlerin yeni öğretim metodolojilerini denemeleri, öğrencilere daha fazla sorumluluk vermeleri ve eğitim süreçlerinde daha aktif roller alabilmeleri için gerekli psikolojik ve sosyal zemini sağlar. Dolayısıyla yöneticiye duyulan güvenin eğitim kurumlarında sağlıklı bir ortam yaratma ve sürdürme yeteneği, kurumların uzun vadeli başarıları için hayati önem taşımaktadır. Eğitimde yöneticiye güven eğitimin kalitesine etki etmektedir. Eğitimdeki her paydaş bu duyulan güven ile şekillenmektedir. Dolayısıyla eğitimde sağlanacak bu güvenin ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında önemli bir rol oynaması, dolaylı veya dolaysız bir şekilde etki etmesi beklenmektedir.

Eğitim kurumlarındaki güven ortamı, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve veliler arasında sağlıklı ilişkilerin kurulmasına olanak tanır. Güven temelli bir ortam, paydaşların karşılıklı saygı ve anlayış çerçevesinde daha etkili bir şekilde iş birliği yapmalarını sağlar. Bu tür bir ortam, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimini desteklerken, öğretmenlerin de mesleki tatminini artırır. Güvenin hâkim olduğu okullarda, tüm paydaşların okula olan bağlılığı artmakta, bu da okulun genel başarı düzeyini yükseltmektedir.

Sonuç olarak, yöneticiye duyulan güven, eğitim kurumlarının başarısını belirleyen kritik bir faktördür. Bu öneme binaen, yöneticilere yönelik güven artırıcı politikaların sistematik bir şekilde geliştirilmesi, liderlik becerilerinin kapsamlı eğitim programları ile desteklenmesi ve etkili iletişim stratejilerinin kurum kültürüne entegre edilmesi şiddetle önerilmektedir. Eğitim liderlerinin şeffaflık, adaletli davranış ve açık iletişim gibi temel değerleri benimsemeleri, eğitim kurumlarında sağlıklı bir güven ortamının tesis edilmesi ve bu ortamın sürekli olarak korunmasında hayati bir rol oynamaktadır. Bu tür stratejik yaklaşımların uygulanması, eğitimde kalitenin artırılması, öğrenci başarılarının yükseltilmesi ve tüm eğitim paydaşlarının memnuniyetinin sağlanması açısından büyük öneme sahiptir. Araştırmalar da eğitim kurumlarındaki çalışanlar arasında kurulan samimi ve dürüst güven ilişkilerinin,

bu kurumlarda öğrenim gören öğrencilerin akademik ve sosyal başarıları üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Yılmaz, 2006: 8).

Eğitimde yöneticiye güven konusundaki çalışmaların farklı üniversitelerde, farklı yıllarda ve farklı konu başlıklarında yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda tezlerin büyük bir kısmında kullanılan araştırma yönteminin %83,3 gibi bir oranla nicel araştırma yöntemi olduğu, araştırma modeli/deseni açısından bakıldığında İlişkisel modele ağırlık verildiği görülmektedir. Araştırmacı, geniş bir katılımcı grubuna erişmek, elde edilen verileri istatistiksel olarak analiz etmek ve sonuçları genelleştirmek istiyorsa, nicel araştırma yöntemlerine başvurmalıdır (Patton, 2014: 14). Ayrıca, konuya bağlı olarak faktörler arasındaki ilişkilerin doğrulanması ve insan ilişkilerinin kökenlerine odaklanması gerekiyorsa, bu kökenlerin belirlenmesine yönelik, nicel araştırma yöntemlerine başvurulması önerilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 18). Eğer araştırmacı, çalışma alanındaki konuları kuramsal açıdan ele alıyor ve bir kavramı anlamayı ve anlatmayı düşünüyorsa, araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi doğru bir seçenektir. Ayrıca, araştırmacının bireysel sahip olduğu tekniksel yeterliliği de nicel araştırmaya yönelmesinde etkili olabilir. Nicel araştırma desenlerine yönelmede, veri analiz programlarını etkili bir şekilde kullanma ve nicel araştırma konusunda yeterli bilgiye sahip olma da önemlidir (Patton, 2014: 19-20).

Yapılan tez çalışmalarında örneklem ve çalışma grubunun tamamının öğretmenlerden (5015 Öğretmen) oluştuğu görülmektedir. Veri toplama araçlarına bakıldığında en fazla ölçek formu kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizlerinde çeşitli programlar kullanılmıştır. Analiz çalışmalarında çoğunlukla t testi analizi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan çalışmaların neredeyse tamamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma modeli olarak da ilişkisel model en çok kullanılan model olmuştur. Çalışmaların her birinin ayrı bir üniversitede gerçekleştirildiği görülmüştür. Çalışmaların yetersiz olduğu düşünülmektedir ancak son yıllarda bir artış eğiliminde olduğu düşünülmektedir.

Makalelerin detaylı bir incelemesi yapıldığında, bu makalelerin hepsinin bilimsel makale olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Araştırma yöntemleri açısından incelendiğinde, tez çalışmalarında olduğu gibi makalelerde de nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ve araştırma modeli olarak ilişkisel modelin tercih edildiği belirlenmiştir. Özellikle, bu modellerin veri analizi ve hipotez testlerinde sıkça kullanıldığı gözlemlenmiştir. Çalışmaların örneklem ve çalışma gruplarına bakıldığında, öğretmenlerin bu örneklem içinde büyük bir çoğunluğu (%72,02) oluşturduğu, ardından öğrencilerin (%27,54) ve en az oranda yöneticilerin (%0,44) geldiği tespit edilmiştir. Bu dağılım, araştırmaların eğitim sektöründeki farklı katmanları kapsayıcı bir şekilde ele aldığını ancak özellikle öğretmenlere daha fazla odaklandığını göstermektedir.

Veri toplama aracı olarak tezlerde olduğu gibi makalelerde de en çok ölçek formu kullanılmıştır. Ölçekler, bilimsel araştırmalarda incelenen konunun veya nesnenin belirli özelliklerinin sayısal verilerle ifade edilmesidir (Bayat, 2014: 6). Araştırmacılar, amaçlarına uygun veri toplama araçlarını kullanarak bu ölçekleri elde etmişlerdir. Ardından, toplanan verilerin analizlerinde çeşitli programlama paketlerinden faydalanılarak çoğunlukla t-testi analizinin ve tek yönlü varyans analizinin tercih edildiği görülmüştür. Makalelerin her biri ayrı bir dergide yayınlanmıştır. Geçmiş yıllara nazaran son yıllarda bu konuda yapılan çalışmaların ve araştırmaların artış eğiliminde olduğu düşünülmektedir.

Yöneticiye güven konusunun eğitimde etkili bir rolü vardır. Eğitim alanındaki her paydaşı ilgilendiren bir durumdur. Eğer yönetici güven sağlarsa öğrenci, öğretmen, veli ve yönetici bir bütün olarak hareket eder. Bu da okulda başarıyı getirir. Huzurlu ve mutlu bir okul ortamı her açıdan gelişimsel olarak göze çarparak faaliyetlere ve başarıya imza atacaktır. Bu ortamda eğitim gören bireyler doğal ya da dolaylı yollarla ileride ülkenin kalkınmasına ve gelişmesine katkı sağlayacak potansiyeller yaratacaktır.

Araştırmanın sonucundan hareketle aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır:

- Bu inceleme çalışma neticesinde bu konu üzerinde çalışmalar yapacak olan araştırmacılara birtakım önerilerde bulunulabilir. Lisansüstü programlarda, nitel araştırmalara dönük çalışmalara daha fazla yoğunluk verilebilir. Yöneticiye güven konusunda yazılan lisansüstü tezlerin ve makalelerin sayılarının ve çalışmalarının çok az olduğu görülmekte olup bu konunun eğitimdeki tüm paydaşlar için çok önemli bir konu olması sebebiyle üzerine daha çok düşülerek daha fazla yeni çalışmalara yer verilebilir. Bu tarzda yapılan ve yapılacak olan çalışmaların bu konuda çalışacak olan araştırmacılara yol gösterici bir nitelikte olduğu düşünülmektedir.

- Yöneticiye güven meselesi, öğretim ve yönetim süreçlerinde hayati bir unsur olarak kabul edilir. Bu konu, öğretmenler, öğrenciler, okul çalışanları ve veliler tarafından özellikle önemli bulunmaktadır. Çünkü yöneticinin güvenilirliği, eğitim ortamının kalitesini ve işbirliğini doğrudan etkiler. Dolayısıyla, bu alanda yapılacak araştırmaların sayısının artması beklenmektedir.
- Eğitimde yöneticiye güven konusunda yapılan araştırmaların sonuçları, pratik uygulamalarla aktif olarak bütünleştirilebilir. Bu da teorik bilginin saha uygulamalarına dönüşümünü sağlayarak eğitim kalitesinin artmasını sağlayabilir.
- Eğitim politikalarının, yöneticiye güveni destekleyecek şekilde tasarlanarak uygulamaya koyulması, yöneticilerin karar verme süreçlerinde daha şeffaf, adil ve katılımcı olmalarını teşvik edebilir. Böyle bir durumda da yöneticilerin öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından daha güvenilir hale gelebileceği düşünülmektedir.
- Yöneticiye duyulan güven, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, yöneticiye güvenin artırılması ve daha fazla araştırılması gerektiği düşünülmektedir. Özellikle, yöneticilerin açık iletişim kurma yeteneği, karar alma süreçlerinde gösterdikleri şeffaflık ve adaletli davranışlar, güven inşasında kritik roller oynamaktadır. Bu özellikler, yöneticilerin hem personel hem de öğrenciler arasında güvenilir bir figür olarak görülmelerini sağlayabilir.
- Ayrıca, yöneticilerin bu becerileri geliştirmeleri, eğitim alanındaki liderlik modellerinin yeniden şekillendirilmesine yardımcı olabilir. Etkili liderlik becerileri geliştirmek, eğitim yöneticilerinin sadece kriz anlarında değil, günlük operasyonlarda da başarıyla yönetmelerine olanak tanır. Sonuç olarak, güven odaklı liderlik yaklaşımlarının, eğitim kurumlarının daha başarılı ve yenilikçi olmalarını destekleyerek, eğitim alanında sürekli bir şekilde iyileştirme ve gelişmeyi de teşvik edeceği öngörülmektedir.

Yazarlık Katkısı

Bu araştırmanın yazarlık katkısı birinci yazar için %65, ikinci yazar için %35'tir.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırmanın verileri doküman incelemesine dayalı gerçekleştirildiğinden dolayı etik kurul onayı gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akyel, Y. (2021). *Yönetim bağlamında adalet ve güven*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Altuntaş, S., & Baykal, Ü. (2010). Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelikte geçerlik-güvenirliliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(3), 7-16.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı sosyal bilim araştırmalarında ölçme, ölçekler ve "likert" ölçek kurma tekniği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 1-24.
- Budak, G., & Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. Barış Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chung, J. Y., Jung, C. S., Kyle, G. T., & 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.
- Currall, S. C., & Epstein, M. J. (2003). The fragility of organizational trust: Lessons from the rise and fall of Enron. *Organizational Dynamics*, 32(2), 193-206.
- Eren, S. S., & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Ertürk, M. (2021). *Öğretmenlerin okul müdürlerine güvenine etki eden faktörler* (Tez No: 666724) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Tezleri.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Tez No: 209182) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Tezleri.

- Güneş, F. (2016). Eğitimde sorgulamanın gücü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 188-204.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü*. İnkılâp Kitabevi.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(3), 33-36.
- Krot, K., & Lewicka, D. (2012). The importance of trust in manager-employee relationships. *International Journal of Electronic Business Management*, 10, 224-233.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2017). *Örgütsel güven*. Pegem Akademi Yayıncılık
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özkar, Z. U., & Sağlam Arı, G. (2019). *Örgütlerde güven ve liderlik: Kavramlar-kuramlar-modeller ve uygulama*. Gazi Kitabevi.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (Çev.: M. Bütün ve S. B. Demir). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sak, R., Sak, İ. T. Ş., Şendil, Ç. Ö., & Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Sharkie, R. (2009). Trust in leadership is vital for employee performance. *Management Research News*, 32(5), 491-498.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma, *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Tez No: 249144) [Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Tezleri.
- Toprak, L. S. (2012). *Çatışma yönetme yöntemleri ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişki: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Tez No: 325324) [Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Tezleri.
- Yener, S., & Salur S. (2017). Güdüleyici dil ve iç girişimcilik arasında işgören sesliliğinin aracı rolü. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(2), 453-466.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2021). Örgütsel güven. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (s. 361-390). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2014). Relationship between the leadership behaviors and organizational trust and organizational justice. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 41(1), 12-24.
- Yılmaz, Y. (2022). *Okulun bürokratik yapısı ile okul müdürüne güven arasındaki ilişki* (Tez No: 750929) [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Tezleri.