

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEĞİŞİM YÖNETİMİ YETERLİLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' CAPABILITIES OF CHANGE METHOD ACCORDING TO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL TRUST LEVEL

Gamze TUTİ¹

Şükrü ADA²

Başvuru Tarihi: 19.04.2018

Yayına Kabul Tarihi: 05.04.2019

DOI: 10.21764/maeuefd.407429

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırma yönetsel ve örgütsel süreçlerde önemli iki unsur olan değişim yönetimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerinedir. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 20 ortaokulda görev yapmakta olan 417 öğretmen oluşturmaktadır. Ortaokullarda öğretmen algılarına göre yöneticilerin değişim yönetimi yeterliliklerini ölçmek amacıyla Taş (2009) tarafından geliştirilen “Değişim Yönetimi Davranış Ölçeği” ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini ölçmek için Hoy ve Tschannen Moran tarafından geliştirilmiş olan (Trust Scale) faydalanılarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan, güven ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları ile yöneticiye güven alt boyutu arasında, meslektaşına güven alt boyutu arasında ve paydaşlara güven alt boyutu ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonucunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının okul yöneticisine yönelik güven ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları yöneticiye duyulan güvenin % 8’ini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuca göre, örgütsel güvenin oluşmasında, yöneticinin değişimi yönetme yeterliliklerini açıklamada tek başına yeterli olmadığı söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: *Eğitim, değişim, değişim yönetimi, örgütsel güven*

Abstract: This research is about examining the relationship between change management and organizational trust which are two important factors in the supervisory and organizational processes. 417 teachers who work in 20 secondary schools determined by simple random sampling method creates the research sample. To measure organizational trust level of teacher the scale which was developed by Hoy and Tschannen Moran was used. To measure administrators’ change management competencies based on teachers perception in the secondary schools, “Change Management Behavior Scale” which was adopted into Turkish by Yılmaz was used. According to the results, it is seen that there are positive and meaningful relationship among secondary school teachers’ perceptions related to administrators’ change management capabilities and trust subscale on administrators, trust subscale on colleague and trust subscale on shareholder. Also, in the result of simple linear regression analysis, it has been found that there is a low and meaningful relationship between secondary school teachers’ perceptions regarding the administrators’ change management capabilities. According to this, secondary school teachers’ perceptions for administrators’ capabilities of change management explains %8 of trusting administrators. According to the obtained result, it is not solely effective in the formation of the organization trust and in the explanation of change management capabilities of the administrators.

Keywords: *Education, change, change management, organizational trust.*

¹ Gamze TUTİ, Educational Administration, Hacettepe University, Education Faculty, Phd Student, Turkey, ORCID: 0000-0001-8831-6613

² Assoc. Prof. ŞÜKRÜ ADA, Educational Administration, Inspection, Planning and Economy Division, Uludağ University, Education Faculty, Turkey, ORCID:0000-0003-3329-9494

Giriş

Yönetim, örgütlerde yapıyı ve sistemi işleten bir süreç olarak; faaliyetlerin insanlarla ve insanlar üzerinden verimli bir şekilde tamamlanmasını ifade etmektedir (Bursalıoğlu, 2010; DeCenzo ve Robbins, 2005). Örgütlerde, örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için diğer insanların çalışmalarını koordine eden, denetleyen; insanlarla ve insanlar üzerinden çalışan, kaynakları eşgüdümleyen, amaçları başarmak için çabalayan kişiler de yönetici olarak ifade edilmektedirler (DeCenzo ve Robbins, 2005).

Eğitim yönetimi ise; eğitim örgütlerinin belirlenen amaçlara ulaşmak üzere, insan ve madde kaynaklarının temin edilip bunların etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Eğitim yönetiminin amacı Milli Eğitimin amaçlarına uygun, daha nitelikli öğrenciler yetiştirmek olduğu söylenebilir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere eğitim yöneticilerine önemli rol ve sorumluluklar düşmektedir. Bunun nedeni eğitimin niteliğinin toplum, bilim ve teknolojideki gelişmelere uygun şekilde eğitim örgütü tarafından geliştirme zorunluluğudur ve bunu uygulayıp gerçekleştirecek kişiler eğitim yöneticileridir. Bilim ve teknolojide meydana gelen değişikliklere eğitim kurumları olan okullar da uyum sağlamalı ve örgütsel yenilikleri uygulayabilmelidir (Taymaz, 2009: 20).

Çünkü çağımız bir değişim çağıdır. Her şey değişim süreci içerisinde. Ayrıca tüm gelişmeler de değişim sürecine hız kazandırmaktadır. Bundan dolayı bu örgütleri ve örgüt yöneticilerini değişime zorlamaktadır. Bu süreçten de eğitim yönetim sistemi ve okullar oldukça etkilenmektedir. Okul ortamını etkisi altına alan tüm etkenler değişimin gereğesidir. Değişimle ilgili bu gereğeleri daha iyi anlamak için, değişimin amaçlarını bilmek gerekir. Bunlar; örgüt üyeleri arasında güven, geleceğe hazır olma, sorunlara çözüm getirme, karşılıklı desteği geliştirme, iletişim geliştirme, sinerji etkisi yaratma olarak sıralanabilir (Çelik,1999).

Günümüzde gerek profesyonellerin, gerekse yönetim bilimcilerin üzerinde en fazla durdukları konunun değişimin yönetimi olduğunu söylemek mümkündür. Bundan yola çıkarak iyi yönetilen bir değişimde örgütsel problemlerin oranı az, kötü idare edilende ise fazla olacağı söylenebilir. Burada yöneticinin görevi, değişimin çalışanlara yansıyabilecek olumsuz taraflarını asgari oranda tutmaktır (Hussey, 1998). Bu tabi ki insanların hayatlarını etkileyebilecek gerekli işlerin yapılmasından kaytarmak değil, sadece yetersiz yönetimle işleri daha da güçleştirmemektir. Örgütsel yenilikleri bu şekilde kuruma aktarmaktır. Örgütsel yenilikleri başarılı bir şekilde

uygulayabilmenin yolu ise güvendir. Değişim ilişkilerinde artan çeşitlilik ve bununla birlikte artan belirsizlik, kişiler ve örgütler arasında güveni daha da önemli kılmaktadır.

Okul içinde oluşturulacak örgütsel güven öğretmenleri hem mesleki hem de psikolojik olarak etkileyebilecektir. Öğretmenler bu örgütsel güven ortamında daha verimli çalışmaya istekli olacaklardır. Örgütsel güven ortamının olmadığı durumlarda olumsuz düşüncelerle birlikte bu istek azalacaktır. Bu ifadeler örgütsel güveni önemli hale getirmektedir. Okullarda sağlanan örgütsel güven okul içinde ve dışında örgüt bireyleri arasında işbirliğinin artmasına zemin hazırlayacaktır. Çünkü okulun hedeflerini etkin yapılan faaliyetlerle okulda ve okul dışında verimliliği artırarak okulun, öğrencinin ve yönetimin gelişimine katkı sağlanması ve okul başarısının olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Okul yöneticileri tarafından örgütsel güven ortamı oluşturmak, okulun tüm birimleri arasında ortak yanları destekleyerek değişim yönetimini de hızlandıracaktır. Okul yöneticileri değişim liderleri olarak bunu sağlamak durumundadırlar çünkü eğitim örgütü, toplumsal değişmelere, bilim ve teknolojiye gelişmelere uygun olarak sürekli ve düzenli olarak kendini yenilemek zorundadır. Ters olduğu, ulusal çağdaş düzeyin üstüne çıkacak kalkınma çabalarına, eğitimin katkısı gerektiğince sağlanmayabilir. (Başaran, 1996). Okullar da Milli eğitim ile beraber bilim ve teknolojiye meydana gelen değişikliklere uyum sağlamalıdır ve örgütsel yenilikleri başarılı bir şekilde uygulayabilmelidir. Ayrıca öğretmenin, okula, yönetime ve hatta çalışma arkadaşlarına güven duyması onun bir hedefe odaklanmasını, işine istek duymasını, işine bağlı olmasını, kendilerini okulun değerli ve önemli bir parçası gibi hissetmelerini sağlamaktadır. Güven ortamının sağlanmadığı okullarda öğretmenler arasında işbirliği sağlanması oldukça güçtür (Töremen, 2002). Yalnızca güven uzun vadede okulun tüm birimleri arasında birleştirici rolü olan ve kurum içi farklılıkların etkili biçimde yönetilerek en aza indirilmesine olanak sağlayan bir etmendir. Yönetimsel açıdan yukarıda önemi belirtilen örgütsel güvenin, okul yöneticisinin değişimi yönetme yeterliliklerini kurumun amaçlarını daha etkin düzeyde gerçekleştirmesi için önemli bir işlevi olduğunu söylenebilir. Bu önemden hareketle araştırma sonuçları ortaokul öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin değişimi yönetme davranışlarının ne düzeyde olduğu ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri hakkında bilgi verecektir. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen bulguların; Milli Eğitim Bakanlığı için yöneticilere ve öğretmenlere yönelik yapılacak hizmet içi eğitimlere ışık tutması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel güven düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları ile öğretmenlerin; cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
3. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları hangi düzeydedir?
4. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları öğretmenlerin; cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre, okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterlilikleriyle örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları, örgütsel güveni anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli nedensel karşılaştırma araştırması şeklinde tanımlanmış olup, bunla beraber ilişkisel araştırma desenine uygun olarak, anlamlı ilişkiler tespit edilmeye de çalışılmıştır. İlişkisel araştırma yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklama ve sonuçları tahmin etme fırsatı sunmaktadır (Tekbıyık, 2015).

Araştırmada bağımlı değişken örgütsel güvenin üç alt boyutu olan; yöneticiye hissedilen güven, çalışma arkadaşlarına hissedilen güven ve örgüte hissedilen güven boyutlarıdır. Bağımsız değişken ise okul müdürlerinin değişimi yönetme becerileri boyutudur. Araştırmada bu değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinin yanında, bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri de incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ankara ili Keçiören ilçesinde 37 ortaokulda ve Altındağ ilçesinde 39 ortaokulda çalışan 3184 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 20 ortaokulda görev yapmakta olan 417 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1.

Araştırmaya Katılanların Cinsiyet, Branş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Frekans Değerleri

Değişkenler	Kategoriler	N
Cinsiyet	Kadın	222
	Erkek	195
Genel Kıdem	1-5 Yıl	76
	6-10 Yıl	96
	11-15 Yıl	115
	16-20 Yıl	70
	20+	60
Branş	Matematik	84
	Türkçe	65
	Sosyal Bilgiler	45
	Fen Ve Teknoloji	43
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	27
	İngilizce	37
	Teknoloji ve Tasarım	24

Beden Eğitimi	32
Görsel Sanatlar	29
Müzik	6
Rehberlik	25

Tablo 1.'de de görüldüğü üzere cinsiyet değişkeni açısından 222 bayan 195 erkek öğretmen araştırmaya dahil olmuştur. Öğretmenler genel kıdem bakımından maksimum 11 - 15 yıl, en az da 20+ yıl şeklinde dağılım göstermektedir. Branş değişkeni açısından 84 öğretmenle matematik branşı en çok, 6 öğretmenle müzik branşı en az sayıda çalışmada yer almıştır.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Çalışmanın amaçlarıyla paralellik arz edecek şekilde veri toplamak için gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda ilgili araştırmalar incelenmiş amaçla uyumlu şekilde yararlanılabilecek ölçekler saptanmıştır. Bu çalışmanı veri toplama aracı üç bölüm altında düzenlenerek hazırlanmıştır. Birinci bölümde, kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde, 20 maddeden oluşan “Değişim Yönetimi Davranış Ölçeği”, üçüncü bölümde ise 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşan “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada araştırmacının hazırladığı; cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerinden oluşan kişisel bilgi formu kullanılacaktır.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)

Okullarda Örgütsel güven seviyesini saptamak amacıyla, Yılmaz'ın (2006), “Hoy ve Tschannen Moran'ın geliştirdiği güven ölçeğinden (Trust Scale) yararlanılarak uyarladığı güven ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizini Yılmaz (2006) gerçekleştirmiştir. Yılmaz (2006) ölçek maddelerinin faktör analizini yapmış ve elde edilen sonuçlar ile ölçeğin yapı geçerliliğine dair bulgular toplamıştır. Faktör analizi neticesi ölçekteki maddeleri üç faktörde toplamıştır”.

Birinci faktör yöneticiye güven, ikinci faktör okuldaki meslektaşlara güven ve üçüncü faktör okuldaki paydaşlara (öğrenci-veli) güven boyutudur. Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=.89$ bulunan yöneticiye güven boyutu 7 maddeden meydana gelmektedir (1-5-9-10-12-15-17. maddeler). Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=.87$ bulunan meslektaşlara güven alt boyutu 8 maddeden meydana gelmektedir (2-6-7-8-13-16-21-22. maddeler). Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=.82$ olan paydaşlara güven alt boyutunda toplam 7 madde yer almaktadır (3-4-11-14-18-19-20. Maddeler). Ölçeğin tüm alt boyutlarına ait toplam varyans % 4.31'dir ve Cronbach Alfa katsayısı ise 0.2'dir. Alt boyutların tümünde madde toplam korelasyonları madde ayırt edicilik indeksinin bir göstergesi olan 0.20'den çok yüksektir" (Yılmaz, 2006).

"Ölçekte örgütsel güveni ölçmeye yönelik olan toplam 22 madde bulunmaktadır ve bu maddelerin cevapları 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Maddelerdeki en yüksek değer yüksek güven düzeyini, en düşük değer ise düşük güven düzeyini göstermektedir.

Değişim Yönetimi Davranış Ölçeği

Ölçek, Taş (2009) tarafından geliştirilmiş olan "Değişim Yönetimi Davranış Ölçeği"dir. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kat sayısı ".95" ve Bartlett testi sonucu da 2615.96 olarak bulunmuştur. Bu değerlerden yola çıkarak verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Faktör analizi ".40"ın altında olan maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 20 madde ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçek maddeleri okul müdürlerinin değişimi yönetme davranışları ile ilgili soruları içermektedir. Ölçeğin faktör yük değerleri ".48" ile ".87" arasında bulunmuştur. Cronbach Alfa katsayısı ise ".97" bulunan ölçeğin, faktör analizine göre toplam varyans değeri ".66" bulunmuştur.

Veri Analizi

Araştırma öncesinde veri analizleri için gerekli yerlerden uygulama için izinler alınmıştır. Araştırmada alt problemlerinin analiz edilmesi için her iki ölçekte bulunan maddelerin aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır. Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) değişkenler arasındaki ilişkileri hesaplamak için kullanılmıştır. Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeyleri belirlenmiştir. Sonuçların yorumlanması, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları kullanılarak yapılmıştır.

Bağımlı değişkenlerin anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur ve analiz sürecinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular Ve Yorum

Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ne Düzeydedir?

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarına ait bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	En düşük	En yüksek	\bar{X}	S
Değişim Yönetimi Yeterliği	417	38	94	73.58	11.90

Tablo 2 incelendiğinde okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliklerine ilişkin puan aralığının 38 ile 94 arasında değiştiği ve aritmetik ortalamalarının $\bar{X} = 73.58$ olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının “iyi” seviyede olduğu söylenebilir.

İlgili literatüre bakıldığında Ak’ın (2006) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri” adlı çalışması ve Argon’un (2008) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri” adlı çalışmasındaki sonuçlar elde edilen bulguları desteklemektedir.

Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları Öğretmenlerin; Cinsiyet, Mesleki Kıdem ve Branş Değişkenlerine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşıp farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3
Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	S	t	p
Değişim Yönetimi Yeterliği	Kadın	222	73.61	11.89	.067	.946
	Erkek	195	73.53	11.95		

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($t_{415}=.067$, $p>.05$). Elde edilen bu bulgu doğrultusunda cinsiyet değişkeninin, ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında farklılaşma oluşturmadığı söylenebilir.

İlgili literatüre bakıldığında Tandoğdu'nun (2007) çalışması sonuçları elde edilen bulguları desteklerken; Argon'un (2008) adlı çalışmasındaki sonuçlar elde edilen bulguları desteklememektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.
Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	S
Değişim Yönetimi Yeterliği	1-5 yıl	76	73.47	11.32
	6-10 yıl	96	73.09	13.83
	11-15 yıl	115	73.32	10.97
	16-20 yıl	70	71.90	9.96
	21 ve +	60	76.95	12.81

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarına ilişkin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analiz Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Değişim Yönetimi Yeterliği	Gruplar arası	910.20	4	227.55	1.614	,170
	Grup içi	58079.34	412	140.96		
	Toplam	58989.55	416			

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda, ortalamalar arasında farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t_{412} = 1.614$, $p > .05$). Elde edilen bu bulgu doğrultusunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma olmadığı söylenebilir. Tandoğdu’nun (2007) çalışması ile Cenker’in (2008) çalışma sonuçları, çalışma bulgularını desteklemektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6’da ve 7’de verilmiştir.

Tablo 6.

Branş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	S.s
Değişim Yönetimi Yeterliği	Matemetik	84	71.14	13.35
	Türkçe	65	71.73	11.87
	Fen ve Teknoloji	43	74.46	10.84
	Sosyal Bilgiler	45	71.66	13.92

İngilizce	37	74.35	10.64
Beden Eğitimi	32	78.34	10.55
Teknoloji ve Tasarım	24	75.58	7.71
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	27	77.81	10.09
Görsel Sanatlar	29	75.20	8.55
Müzik	6	77.66	4.58
Rehberlik	25	71.88	15.09

Öğretmenlerin branş değişkenine göre okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ait bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Branş Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Değişim Yönetimi Yeterliği	Gruplar arası	2495.73	10	249.57		
	Grup içi	56493.82	406	139.14	1.794	.060
	Toplam	58989.55	416			

Ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($t_{406} = 1.794$, $p > .05$). Elde edilen bu bulgu doğrultusunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında branş değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı söylenebilir.

Tandoğdu’nun (2007) çalışması öğretmenlerin branşlarına göre “değişim yönetimi yeterlilik” alt boyutları için yapılan tek boyutlu varyans analizi sonuçlarında görüldüğü üzere öğretmenlerin branşlarına göre okul yöneticilerine ilişkin olarak algıladıkları “değişiklik ihtiyacını belirleme”,

“değişikliği teşhis etme”, “değişikliği planlama”, “değişikliği uygulama” ve “değişikliği değerlendirme” puanları arasında anlamlı bir fark yoktur sonucu bu çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları Ne Düzeydedir?

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	En düşük	En yüksek	\bar{X}	S
Yöneticiye güven	417	15	35	25.99	4.14
Meslektaşına güven	417	15	40	28.69	4.86
Paydaşına güven	417	8	32	22.01	3.87

Tablo 8 incelendiğinde yöneticiye güven alt boyutunda öğretmenlerin puan aralığının 15 ile 35 arasında değiştiği ve yöneticiye güven alt boyutunda öğretmenlerin puan aralığının 15 ile 35 arasında değiştiği ve aritmetik ortalamalarının $\bar{X}=25.99$ olduğu görülmektedir.

Meslektaşına güven alt boyutunda öğretmenlerin puan aralığının 15 ile 40 arasında değiştiği ve aritmetik ortalamalarının $\bar{X}=25.69$ olduğu görülmektedir. Paydaşına güven alt boyutunda ise öğretmenlerin puan aralığının 8 ile 32 arasında değiştiği ve aritmetik ortalamalarının $\bar{X}=22.01$ olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin her üç alt boyut için güven algılarının orta düzeyde oldukları söylenebilir.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz’ın (2008) çalışmasında, öğretmenlerin en fazla yöneticilerine güvendikleri gözlemlenmiştir sonrasında iş arkadaşlarına ve paydaşına güven duyduklarını ortaya koymuşlardır. Bu çalışma sonucu elde edilen bulguları desteklemezken; Özer ve diğerleri’nin (2006) çalışmasında öğretmenlerin yöneticilerine orta seviyede güven duydukları sonucuyla elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları Öğretmenlerin; Cinsiyet, Mesleki Kıdem ve Branş Değişkenlerine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S	t	p
Yöneticiye güven	Kadın	222	25.88	4.44	-.590	.555
	Erkek	195	26.12	3.78		
Meslektaşına güven	Kadın	222	28.11	4.96	-2.608	.009
	Erkek	195	29.34	4.67		
Paydaşlara güven	Kadın	222	21.86	3.78	-.853	.394
	Erkek	195	22.18	3.85		

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla t testi yapılmıştır. Sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{415} = -.590$, $p > .05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{415} = -.853$, $p > .05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşın meslektaşına güven alt boyutunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur ($t_{415} = -2.608$, $p < .05$). Buna göre kadınların aritmetik ortalamasının ($\bar{X} = 21.86$) ve erkeklerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X} = 22.18$) olduğu göz önünde bulundurulduğunda erkeklerin örgütsel güven algılarının kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Gökdoğan’ın (2012) çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin güven algısının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuyla elde edilen bulgular benzerlik gösterirken; Altun’un (2010) Yüksel’in (2009) ve Blevins’in (2001) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuyla elde edilen bulgular benzerlik göstermemektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 10'da ve aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin bulgular ise Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 10.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	S
Yöneticiye güven	1-5 yıl	76	26.39	5.42
	6-10 yıl	96	25.90	3.74
	11-15 yıl	115	25.94	3.79
	16-20 yıl	70	25.14	4.02
	21 ve +	60	26.71	3.54
Meslektaşına güven	1-5 yıl	76	29.73	5.98
	6-10 yıl	96	28.75	4.72
	11-15 yıl	115	27.83	3.76
	16-20 yıl	70	28.10	5.49
	21 ve +	60	29.60	4.29
Paydaşına güven	1-5 yıl	76	21.43	3.93
	6-10 yıl	96	21.53	3.84
	11-15 yıl	115	21.97	3.23
	16-20 yıl	70	22.10	3.59
	21 ve +	60	23.50	4.56

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven algılarına ilişkin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Yöneticiye güven	Gruplar arası	95.23	4	23.80			
	Grup içi	7046.75	412	17.10	1.392	.236	
	Toplam	7141.99	416				
Meslektaşaya güven	Gruplar arası	241.79	4	60.44			A>C,
	Grup içi	9595.29	412	23.29	2.596	.036	E>C
	Toplam	9837.09	416				
Paydaşaya güven	Gruplar arası	181.11	4	45.27			E>A,
	Grup içi	5880.79	412	14.27	3.172	.014	E>B
	Toplam	6061.91	416				

A= Matematik, B= Türkçe, C= Fen, D= Sosyal, E= İngilizce, F= Beden, G= Tasarım, H= Din, K= Görsel,

L= Müzik, M= Rehber

A= 1-5,B=6-10,C=11-15,D= 16-20, E= 21 ÜZERİ

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{412}= 1.392$, $p>.05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşın meslektaşaya güven alt boyutunda ($t_{412}= 2.596$, $p<.05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{412}= 3.172$, $p<.05$) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farkın nedenini belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve meslektaşaya güven alt boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdemi 11-15 yıl olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Paydaşlara güven alt boyutunda ise mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu

bulunmuştur. Bu sonuçta mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların mesleki tecrübelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Çintay'ın (2013) çalışmasında; Aksoy'un (2005) çalışmasında ve Gökduman'ın (2012) çalışmasında mesleki kıdemlerinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Güven algıları öğretmenler için kıdemlerine bağlı olarak değişmemektedir.”

Yukarıdaki çalışma sonuçlarına göre, bu çalışmanın sonuçları birbirini desteklememektedir. Bunun sebebi kurumu oluşturan temel öğelerdeki farklılık, okul kültürü ve değişim politikaları olabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının branşlara göre anlamlı farklılaşmanın olup olmadığına ait bulgular Tablo 12’de ve ANOVA sonucu ise Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 12.

Branş Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Değişken	N	\bar{X}	S
Yöneticiye Güven	Matematik	84	25.27	4.52
	Türkçe	65	25.49	4.96
	Fen Ve Teknoloji	43	25.67	3.46
	Sosyal Bilgiler	45	25.62	4.94
	İngilizce	37	27.35	3.32
	Beden Eğitimi	32	27.31	3.79
	Teknoloji Ve Tasarım	24	28.04	2.91
	Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi	27	27.07	2.93
	Görsel Sanatlar	29	24.24	2.95
	Müzik	6	27.83	2.40
	Rehberlik	25	25.72	3.58
Meslektaş güven	Matematik	84	28.04	5.58
	Türkçe	65	28.63	5.20

	Değişken	N	\bar{X}	S
	Fen Ve Teknoloji	43	28.41	4.42
	Sosyal Bilgiler	45	28.80	4.84
	İngilizce	37	28.56	4.98
	Beden Eğitimi	32	29.00	4.00
	Teknoloji Ve Tasarım	24	28.12	3.97
	Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi	27	31.40	3.75
	Görsel Sanatlar	29	28.65	4.80
	Müzik	6	31.33	2.25
	Rehberlik	25	28.08	4.86
Paydaşlara güven	Matematik	84	22.25	4.11
	Türkçe	65	21.30	4.12
	Fen Ve Teknoloji	43	20.69	3.16
	Sosyal Bilgiler	45	21.95	4.12
	İngilizce	37	22.83	3.49
	Beden Eğitimi	32	22.46	3.14
	Teknoloji Ve Tasarım	24	21.25	3.15
	Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi	27	23.29	3.64
	Görsel Sanatlar	29	21.58	1.59
	Müzik	6	20.83	2.85
	Rehberlik	25	23.76	5.29

A= Matematik, B= Türkçe, C= Fen, D= Sosyal, E= İngilizce, F= Beden, G= Tasarım, H= Din, K= Görsel, L= Müzik, M= Rehber

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven algılarına ilişkin aritmetik ortalamalarına ait bulgular Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13.

Branş Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Yöneticiye güven	Gruplar arası	437.72	10	43.772			A>M
	Grup içi	6704.26	406	16.513			B>M
					2.651	.004	C>M
	Toplam	7141.99	416				D>M K>M
Meslektaşına güven	Gruplar arası	300.53	10	30.053			
	Grup içi	9536.56	406	23.489	1.279	.240	
	Toplam	9837.09	416				
Paydaşına güven	Gruplar arası	291.78	10	29.178			H-M>B, H-M>D, H-M>C, H-M>G,
	Grup içi	5770.13	406	14.212	2.053	.027	
	Toplam	6061.91	416				H-M>L, H-M>G

A= Matematik, B= Türkçe, C= Fen, D= Sosyal, E= İngilizce, F= Beden, G= Tasarım, H= Din, K= Görsel,

L= Müzik, M= Rehber

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının branşlarına göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın meslektaşına güven alt boyutunda ($t_{406}= 1.279$, $p>.05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{406}= 2.651$, $p<.05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{406}= 2.053$, $p<.05$) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farkın nedenini belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve yöneticiye güven alt boyutunda teknoloji tasarım öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının matematik, Türkçe, fen bilgisi, sosyal bilgiler, görsel sanatlar öğretmenleri ve rehber öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha

yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da rehber öğretmenlerin ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerin diğer branşlara göre sorgulama iletişim becerilerinin daha yüksek olduğundan kaynaklandığı söylenebilir.

Paydaşlara güven alt boyutunda ise rehber öğretmenler ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının fen bilgisi, müzik öğretmenliği, görsel sanatlar, teknoloji tasarım, sosyal bilgiler ve Türkçe öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yüksel'in (2009), Artuksu'nin (2009), Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) ve Altun'un (2010) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermemektedir. Bunun sebebi kurumu oluşturan temel öğelerdeki farklılık, okul kültürü ve değişim politikaları olabilir.

Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre, Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterlilikleri ile Örgütsel Güven Arasında Anlamlı İlişki Var mıdır?

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı İlişki olup olmadığına ait bulgular Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14.

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ile Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

	Yöneticiye güven	Meslektaşına güven	Paydaşlara güven
Değişim Yönetimi Yeterliliği	.583**	.438**	.291**

Tablo 14 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları ile yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=.583$, $p<.01$), meslektaşına güven alt boyutu arasında ($r=.438$, $p<.01$) ve paydaşlara güven alt boyutu ile arasında ($r=.291$, $p<.01$) pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Olcay (2010)'ın çalışmasında, Conn'un (2004) ve Jhonson, Snyder, Anderson, M. Jhonson'ın (1996)

çalışmasında. (Akt: Tandoğdu, N, 2007) adlı çalışmasında değişim yönetimi ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Elde edilen bulguları desteklemektedir.

Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre, Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları Örgütsel Güveni Anlamlı Düzeyde Yordamakta mıdır?

Okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları, örgütsel güveni anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15.

Örgütsel Güvenin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	41.75	2.60		16.04	.00
Değişim Yeterliği	.475	.035	.555	13.59	.00

R=.55, R²=.30, F=. 183.898, p<. 05

Regresyon analizi sonucunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının örgütsel güven ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. (R=.55, R²=.30, p<.01). Buna göre ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları örgütsel güvenin % 30'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının örgütsel güvenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarının genel değerlendirilmesi yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlere, okul yöneticilerine ve bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Elde edilen bu bulgular doğrultusunda cinsiyet değişkeni açısından ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca branş değişkeni açısından da ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarında bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{415} = -.590, p > .05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{415} = -.853, p > .05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Buna karşın meslektaşına güven alt boyutunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur ($t_{415} = -2.608, p < .05$).

Buna göre kadınların aritmetik ortalamasının ($\bar{X} = 21.86$) ve erkeklerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X} = 22.18$) olduğu göz önünde bulundurulduğunda erkeklerin örgütsel güven algılarının kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{412} = 1.392, p > .05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Buna karşın meslektaşına güven alt boyutunda ($t_{412} = 2.596, p < .05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{412} = 3.172, p < .05$) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın kaynağını belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve meslektaşına güven alt boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdemi 11-

15 yıl olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Paydaşlara güven alt boyutunda ise mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel güven algılarının mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının branşlarına göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın meslektaşına güven alt boyutunda ($t_{406}= 1.279$, $p>.05$) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Buna karşın yöneticiye güven alt boyutunda ($t_{406}= 2.651$, $p<.05$) ve paydaşlara güven alt boyutunda ($t_{406}= 2.053$, $p<.05$) öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın kaynağını belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve yöneticiye güven alt boyutunda teknoloji tasarım öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının matematik, Türkçe, fen bilgisi, sosyal bilgiler, görsel sanatlar öğretmenleri ve rehber öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Paydaşlara güven alt boyutunda ise rehber öğretmenler ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının fen bilgisi, müzik öğretmenliği, görsel sanatlar, teknoloji tasarım, sosyal bilgiler ve Türkçe öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre, Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterlilikleri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Yapılan “Pearson Korelasyon Katsayısı” analiz sonucunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algıları ile yöneticiye güven alt boyutu arasında ($r=.583$, $p<.01$), meslektaşına güven alt boyutu arasında ($r=.438$, $p<.01$) ve paydaşlara güven alt boyutu ile arasında ($r=.291$, $p<.01$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Ayrıca yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonucunda ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının okul yöneticisine yönelik güven ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. ($R=.29$, $R^2=.08$, $p<.01$). Buna göre ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine

ilişkin algıları yöneticiye duyulan güvenin % 8'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin değişim yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının paydaşlara duyulan güvenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

Öneriler

1. Okul yöneticileri, yöneticilik görevine başlamadan önce değişimi yönetme ve örgütsel güven gibi konularda eğitime tabi tutulabilir.
2. Örgütsel güven oluşturmak isteyen bir yöneticinin değişimi yönetme yeterliliklerini geliştirmesi ve sürekli kendisini yenilemesi önerilebilir.
3. Araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ankara ili Keçiören ve Altındağ ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini genişleterek farklı illerde benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Araştırma verileri ortaokul öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda elde edilmiştir. Farklı bir çalışmada araştırma verileri diğer eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlere uygulanabilir.
3. Bu çalışmanın sonuçları yapılacak nitel çalışmalarla da desteklenebilir.

Kaynakça

- Ak, M. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aksoy, İ. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okulda Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesinde Örgütsel İletişimin Rolüne İlişkin Algıları*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Altun, G. (2010). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Argon, T., Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin eğitimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, 70-89.
- Artuksu, E. (2009). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Görüşleri (Malatya İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Blevins, R. E. (2001). *A Study Of Association Between Organizational Trust And Decision-Making, Communication, And Collabaration In Comprehensive, Regional. Institutions Of Higher Education*. A Dissertation Presented To The Graduate School In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosohpy New Mexico State University Las Cruces, New Mexico, Proquest Information And Learning Company.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çenker, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okullarında Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesine Bakış Açılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çintay, H. (2013). *Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 54(1), 212- 233.
- Decenzo, D.A., Robbins, S.P. (2005). *Fundamentals Of Human Resource Management*, (Eight Edition), John Wiley And Sons.
- Gökdoğan, D. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran

Üniversitesi, Kırşehir.

Hoy, W.K., Moran, M.T. (1999). Five Faces Of Trust. An Empirical Confirmation İn Urban Elementary Schools. *Journal Of School Leadership*, Sayı:9(1), 184-209.

Hussey, D. (1998). *Daha İyi Nasıl Değişim Yönetimi* (Çev: Ali Çimen).İstanbul: Timaş Yayınları.

Olca, B. (2010). *Değişim Yönetiminde Örgütsel Güvenin Rolü Ve Önemi Ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özer, N. Vd. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, Cilt:7(1).

Taş, A. (2009).Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Değişimi Yönetme Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Ağustos. Cilt: 10(2), 1-18.

Tandoğdu, N. (2007). *Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Yönetimine İlişkin Değişimi Yönetme Yeterlilik Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taymaz, H. (2009). Okul Yönetimi, Ankara, Pegem Akademi.

Tekbıyık, A. (2015). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İlişkisel Araştırma Yöntemi, 101-103. Ankara: Pegem Akademi.

Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Pegem Yayıncılık, Sayı: 32.

Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişken Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Yüksel, F. (2009). *Orta Öğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Extended Abstract

Purpose

The world we live in changes constantly. Everything is in a changing cycle. All the recent developments are also accelerating this process and this is pushing organizations and organization administrators to change. To understand the reasons behind this change, we first need to understand purpose of the change. This can be, trust bound between members of the organizations, being cautious about future, problem-solving, developing mutual support, improving communication and creating a synergy.

Trust is the way to apply these organizational innovations successfully. The more various these changes, the more uncertainness occurs, thus makes trust between the persons and the organizations more important.

Organizational trust at school would affect teachers both occupationally and psychologically. Teachers will be more willing to work at such a place with organizational trust. In cases where there is no organizational trust, this eagerness will reduce because of negative thoughts. This makes organizational trust important.

If a teacher trusts a school, an administration and even co-workers, it helps them to focus more on their purpose, feel eager at work, be committed to their work and feel as an important part of the school.

It can be said that the organizational trust mentioned above have importance for school directors to manage the differences and make them more compatible and effective for developing the institution's aims.

In this study, it is aimed to examine the relation between teachers' reviews on the directors' handling of the changes and organizational trust levels of teachers.

Method

The model of the research is relational screening model. With this model, the relation between the proficiency of the director's handling of the changes and the reviews of teachers about organizational trust. The scope of the research is the 3184 teachers who work in 37 middle

schools in Kecioren district of Ankara and 39 middle schools in Altindag district in 2014-2015 academic year. The sample group of this research is chosen by random sampling and is composed of 417 teachers from 20 different schools.

The tool for the research has been prepared under three parts. The demographical information of the teachers in the project is in part one. “Chance Management Attitude Scale”, which has 20 articles, is used in the second part and in the third part “Organizational Trust Scale”, which consists of 3 sub dimensions, is used.

Results

In this section, the general evaluation of the research results has been done. Recommendations are also given for teachers, school administrators and researches that will work in this field.

According to the findings, it has been detected that there is no difference in middle school teachers’ perception of the school administrations change management in frames of sex variable.

It was seen that in trust for the administration sub dimension and trust for shareholders has no significant differentiation between the arithmetical averages depending on the T-Test that was done to evaluate whether organizational trust perception of middle school teachers show variety in the frame of their sexes.

Despite this result, it has been detected that, in terms of trusting a colleague, teachers have shown differentiation on a significant level when examined in the frames of their sexes. When we consider the both genders’ arithmetical average, it has been seen that men have higher organizational trust perception than women on a significant level.

In the result of single factorial variance analysis that was conducted to determine whether seniority of middle school teachers has a significant difference with their organizational trust perception, it has been found that the difference between the arithmetical averages have no significant difference with the trust for the administrative. Despite this result, it has been detected that in the sub dimension of trust for colleagues and for the shareholders, there is a significant difference in middle school teachers’ organizational trust perceptions depending on their seniority.

In the frame of trust for the shareholders, it is examined that teachers who have been working more than 21 years have a higher level of organizational trust perception on a significant level compared to the ones who have been working 1 to 5 and 6 to 10 years.

In the result of single factorial variance analysis that was conducted to determine whether different branches of middle school teachers has a significant difference with their organizational trust perception, it has been found that the difference between the arithmetical averages has no significant difference in terms of trust for a colleague.

Despite this result, it has been found that significant difference can be seen between teachers' organizational trust perception and their seniorities in the terms of trust for administration and shareholders. In order to determine the difference between the arithmetical averages, Tukey Test has been conducted and when examined in the terms of trust for the administration, Technology & Design teachers have higher significant levels compared to Turkish, science, social studies, visual arts teachers and school counselors.

It has been seen that trust for the shareholders have higher significant relevance in school counselors and religious culture and moral knowledge teachers compared to science, music, visual arts, technology and design, social studies and Turkish teachers.

As a result of the analysis of "Pearson's Correlation Coefficient", it can be see that middle school teachers have a positive and significant relation between qualifications of school administrators for change management perception and in the sub dimension of trust for the administration, for the colleague and for the shareholders. As a result of the simple linear regression analysis, it has been detected that middle school teachers have a low and significant relation with perception about the administrations change management. Depending on that, perception of the middle school teachers about school administrators' change management explains the 8% of the trust for the administration. When we examine the standardized (β) factor and T-ranks, we can deduct that perceptions of middle school teachers' about the administrations change management is a significant precursor of trust for the shareholders.