

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurgül TURGUT

İstanbul
Kasım-2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurgül TURGUT

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

İstanbul

Kasım-2020

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,
Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim
Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....
Prof. Dr. Ali GÜNEŞ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Nurgül TURGUT

ÖN SÖZ

İstanbul ili, Başakşehir ilçesinde yapılan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesine sunulan bu yüksek lisans tezi Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki'nin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren saygıdeğer danışman hocam; Doç. Dr. Bilal YILDIRIM'a, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, iki yıl boyunca değerli bilgilerini bizlerle paylaşan derslerine girmiş olduğum tüm değerli hocalarıma, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen yeğenim Meryem Buse KATMAN'a ve meslek hayatımın her evresinde sevgi dolu yüreklerine dokunabildiğim yaşama sevinçlerim, minik kuzularım ,sevgili öğrencilerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak beni bu günlere getiren, benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen şefkati, sevgiyi ve mücadelecili olmayı öğreten annem ve rahmetli babama şükranlarımı sunarım.

Nurgül TURGUT
İstanbul-2020

ÖZET
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nurgül TURGUT
Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bilal YILDIRIM
Kasım-2020, 119 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde, İstanbul ili Başakşehir ilçesinde ilköğretim okullarında (ilkokul ve orta okul) görev yapmakta olan 3345 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 550 öğretmenden oluşmaktadır. Geri dönen ölçeklerden 395 tanesinin analize değer olduğuna karar verilmiştir. Veriler, “Örgütsel Güven Ölçeği”, “Örgütsel Destek Ölçeği”; ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları *çoğunlukla katılıyorum* düzeyinde olup alt boyutlara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları yöneticilere güven boyutunda, meslektaşlara güvenden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenler en yüksek güveni yöneticilerine ardından meslektaşlarına duymakta; en az güveni ise paydaşlarına duymaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları *katılıyorum* düzeyinde olup örgütsel vatandaşlık davranışları *bazen katılıyorum* düzeyindedir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet, değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken, örgütsel destek algıları cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ise kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin “Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Destek” algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. “Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasında

negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ; “Örgütsel Destek” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamsız bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Destek.



ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS 'PERCEPTIONS
OF ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Nurgül TURGUT
Master, Education Management
Thesis Advisor: Asst. Prof. Bilal YILDIRIM
November-2020, 119 Pages

The aim of this reasearch is to identify the relation between the level of teachers' organisational trust and perception of organisational support with organisational citizenship behaviors. The research utilized with a relational scanning model. The study population of the research consists of 3345 teachers working in primary schools (primary and secondary schools) in Başakşehir district of İstanbul province in the 2019-2020 academic year. The sample of the study consists of 550 teachers determined by the simple random sampling method. It was decided that 395 of the returned scales were worth the analysis. Data is collected with "organisational trust scale" , "organisational support scale" and "organisational citizenship behavior scale".

It is concluded that teachers' perception of organisational trust is mostly marked "strongly agree" , while analyzing the subdimension of the teachers' perception of organisational trust towards their administrators is stronger than their colleagues. The teachers trust administrators the most; and then the colleagues while they trust their stakeholders the least. "I agree" is marked for perception of organisational support however "somewhat agree" is marked for organisational citizenship behaviors.

Whereas the perception of organisational trust of teachers' differs from gender variable, the perception of organisational support doesn't show a meaningful difference_ from according to sex ,age and seniority. The organisational citizenship behaviors show significant differences in terms of seniority variable.

According to the results of the survey, it is stated that there is an intermediate positive correlation between "organizational support" and "organizational citizenship support".

It is defined that there is a low level meaningful negative correlation between “organizational trust” and “organizational support” ; there is a low level meaningless negative correlation between “organisational support” and “organizational citizenship behavior”.

Key Words: Organizational Trust, Organizational Citizenship, Organizational Support.



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durum.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Sayıtları.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM	5
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1.Örgüt ve Örgütsel Güven	5
2.2.Örgütsel Güvenin Boyutları	6
2.2.1.Yardımseverlik	7
2.2.2.Güvenilirlik	7
2.2.3.Dürüstlük.....	8
2.3.Örgütsel Güven Türleri	8
2.3.1.Yöneticiye Güven.....	8

2.3.2.Meslektaşlara Güven	10
2.3.3.Örgüte Güven	11
2.4.Örgütsel Güven Modelleri.....	15
2.4.1.Mishra Güven Modeli	15
2.4.2.Bromiley ve Cummings Modeli	15
2.4.3.Mayer, Davis ve Shoorman Örgütsel Güven Modeli	16
2.4.4.Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli	17
2.5.Eğitim Örgütlerinde Güven Ortamı	17
2.6.Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar	20
2.7.Örgütsel Destek Algısı	25
2.8.Örgütsel Destek Algısının Boyutları.....	27
2.9.Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri	28
2.9.1.Sosyal Mübadele Kuramı	28
2.9.2.Karşılıklılık Normu.....	30
2.9.3.Örgütsel Destek Kuramı	31
2.9.4.Lider-Üye Etkileşimi.....	32
2.9.5.Erg Yaklaşımı.....	33
2.10.Örgütsel Destek Algısının Belirleyicileri.....	34
2.10.1.Örgütsel Adalet	35
2.10.2.Yönetici Desteği.....	35
2.10.3.İnsan Kaynakları Uygulamaları	37
2.10.4.Bireysel Faktörler	38
2.10.4.1.ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ.....	38
2.10.4.2.ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	38
2.11.Örgütsel Destek Algısının Sonuçları.....	40
2.11.1.Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sonuçları.....	41
2.11.2.Örgütsel Destek Algısının Davranışsal Sonuçları	42
2.12.Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	43
2.13.Örgütsel Vatandaşlık.....	47
2.14.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi	48
2.15.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sebepleri	49
2.16.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Unsurları	50
2.17.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Hedefleri	51

2.18.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	51
2.18.1.Graham’a Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları	51
2.18.2.Denis Organ’a Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları.....	52
2.19.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Geliştirilebilmesi İçin Uygulanması Gereken Teknikler	53
2.20.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütlere Sağladığı Faydalar.....	54
2.21.Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	55
2.22.Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM59

YÖNTEM.....59

3.1. Araştırmanın Modeli	59
3.2. Evren ve Örneklem.....	59
3.3. Verilerin Toplanması.....	60
3.4. Veri Toplama Araçları.....	60
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	60
3.4.2. Örgütsel Güven Ölçeği.....	61
3.4.3. Örgütsel Destek Ölçeği.....	62
3.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği.....	63
3.5. Verilerin Analizi.....	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM66

BULGULAR VE YORUMLAR.....66

BEŞİNCİ BÖLÜM75

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....75

5.1.Tartışma ve Sonuçlar.....75

5.1.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar.....75

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar.....76

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar	77
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar	79
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar	80
5.2. Öneriler.....	80
KAYNAKÇA	82
EK-1 ANKET FORMU.....	101
EK 2-ETİK KURUL KARARI.....	107
EK 3 – KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT İZİNLER.....	112
EK 4 – NORMALLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	119

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Çalışma Evreni, Örneklem ve Analize Değer Bulunan Ölçeklerin Dağılımları	59
Tablo 3.4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	60
Tablo 3.4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	61
Tablo 3.4.1.3. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	61
Tablo 3.4.2.1. Örgütsel Güven Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	62
Tablo 3.4.3.1. Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	63
Tablo 3.4.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	63
Tablo 3.4.5. Verilere İlişkin Kolmogorov-Smirnov ^a ve Shapiro-Wilk Normallik Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.....	66
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları	68
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları	69
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları.....	71

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına ilişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 4.11. Örgütsel Destek, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Testi Analizi Sonuçları.....	74

KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

akt.: Aktaran

Çev.: Çeviren

vd.: ve diğerleri

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

TDK: Türk Dil Kurumu

Toplam Görev Süreniz: Kıdem

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgüt, en az iki kişinin ortak amaçlar doğrultusunda çabalarının eşgüdümlendiği sosyal bir sistem olarak adlandırılabilir (Aydın, 1994).

Lewicki, McAllister ve Bies (1998), güveni örgüt seviyesine göre çalışanların örgütün kendilerine etki edecek çalışma ve planlara karşı kriz durumu içeren durumlarda dahi pozitif beklenti içerisine girmesini örgütün arkasında durabilecek desteğine olan güveni şeklinde ifade etmektedir.

Algılanan örgütsel destek, bir örgütün, işgöreninin örgüte sağladığı katkının farkında olması ve işgörenin refahına önem vermesi olarak ifade edilebilir. (Martin, 1995; akt. Süzerler, 2013: 62).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, beklenen görev tanımlarının dışında gönüllü olarak iş görenlerin örgüte katkı sağlamak ve ekstra rol davranışı olarak tanımlanmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009: 25).

Günümüzde örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları toplumsal düzenin önem verdiği yeni konular arasında yer tutmaktadır. Kişilerin sosyal yaşantılarında kendilerine adaletli davranış sergilendiğinde, adil olma duygusunun arttığı, önemli derecede güven duygusunun geliştiği ve bu şekilde çalışma arzularının ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme yönelimlerinin arttığı tespit edilmiştir. Kahveci, (2015) okullardaki güvenin ortak amacı elde etmede kolaylık sağladığını, farklı okul kültürleri geliştirmede, ekip uyumunu desteklemede, okul yöneticiliğinde ve öğrenci performanslarında önemli yer tuttuğunu belirtmektedir. Bu bağlamda okullarda öğretmen, yönetici ve veliler arasında meydana gelen itimada dayalı iş birliği ortamı, öğrenci başarısına katkı sağladığından, toplumun geleceğini doğrudan etkilemektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda çıktı niteliğinin en önemli etkeni öğretmenlerdir. Öğretmenlerin istenen seviyede performans göstermesinde örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları büyük ölçüde belirleyicidir.

Alanyazında konuyla ilgili araştırmalara sık olarak rastlanmakla birlikte, önemli bir örgüt olan okullar ve öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar hayli kısıtlıdır. Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

1.1. Problem Durumu

Okullarda yaşanan problemlerin temelinde örgütsel güven seviyesinin azlığı, örgütsel destek algısının eksikliği ve örgütsel vatandaşlık davranışının yeterli sunulamaması yatmaktadır. Eğitim çalışanları özellikle öğretmenler kendilerini güvende buldukları adaletli bir okul ortamı beklentisindedirler. Bu durum karşılık bulduğunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişmesi öngörülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çoğu değişkenin etkisi altında kalırken, örgütlerin başarılı ve etkili olmasına destek olacak başka değişkenlerden biri olan örgütsel destek kavramına da etki etmektedir. Örgütsel destek bir örgütün çalışanın örgüte sağladığı yardımların farkında olması ve çalışanın huzuruna ve rahatlığına değer vermesi şeklinde ifade edilebilir (Süzerler, 2013).

Örgütsel güven, örgütsel desteği ; örgütsel destek de örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemektedir. Bu değişkenlerden örgütsel çıktıya en yakını örgütsel vatandaşlık davranışdır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için insanı ilgilendiren bu üç kavramın örgütsel girdi ve çıktıların ortaya konulması, büyük önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse dünyada örgütsel güven , örgütsel destek algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı konularının eğitim dışındaki birçok alanda çalışıldığı görülürken eğitim örgütlerine yönelik nadir çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye’ de öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmeye değer görülmesi araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ait algı durumlarını ortaya çıkararak bu değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş, “Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisi nedir?” sorusuna cevap aranmıştır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin algılarına göre belirlemektir.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1-Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 2-Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre değişmekte midir?
- 3-Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre değişmekte midir?
- 4-Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre değişmekte midir?
- 5-Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, okulların başarılı performans sergilemelerinde önemli bir yere sahiptir. Örgütsel güven düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgüte sağladıkları destek, çıktı niteliğini arttırıcı özelliğe sahiptir. Örgütsel güven ve örgütsel destek kavramlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi eğitim örgütleri yönünden açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. Örgütsel destek algısı güveni pozitif yönde etkilemektedir (Özek, 2016). Bu nedenle öğretmenlerin örgütlerinden almış oldukları destekle örgütsel güvenleri artacak, performansları yükselecektir. Okulların nitelikli başarı göstermelerinde önemli yer tutan öğretmenlerin performans artışına etki eden örgütsel güven ve örgütsel destek algısı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla farklı bir bakış açısı oluşturacaktır. Öğretmenlere dair yapılan bu çalışmanın eğitimcilerin, iş alanlarına yönelik bazı ihtiyaçlarının bilincine varılacağı, farklı demografik özelliklere sahip çalışanlara dair stratejilerin geliştirileceği, örgütsel destek ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yön bulacağı bir çalışma olması ümit edilmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıklar

Bu çalışma 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde İstanbul ili Başakşehir ilçesinde ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 395 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeklerini içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel güven: İşgörenin, örgüt tarafından sağlanan desteğe ilişkin kişisel algıları ve yöneticinin samimi ilişkide bulunduğu dair inancı olarak ifade edilebilir. (Mishra ve Morrissey, 1990; akt. Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Algılanan örgütsel destek: Bir örgütün, işgöreninin örgüte sağladığı katkının farkında olması ve işgörenin refahına önem vermesi olarak ifade edilebilir. (Martin, 1995; akt. Süzerler, 2013: 62).

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebilir (Gürbüz, 2006: 50).

Öğretmen: Bu araştırmada öğretmen kavramı İstanbul ili, Başakşehir ilçesinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerini ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili literatüre dayalı bilgiler yer almaktadır.

2.1. Örgüt ve Örgütsel Güven

Örgüt kavramı iki farklı manada kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkinci manada ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder. Hatta bazen örgüt kavramına bir üçüncü anlam da verilmektedir. Bu anlamda örgüt, toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir (Koçel, 1989: 13).

Uygar manada teşkilat ve idare kuramlarını araştıranlar ve bunları tatbik edenler birey odaklı çalışmaktadır. Bundan dolayı örgütsel güven söylemi giderek önemini arttırmaktadır (Polat, 2009).

Teşkilat güveni; idare mensupları ve paydaşlarının becerilerine ve alacakları kararların teşkilat için faydalı olacağına inanmalarıdır. Teşkilat güveni iki çeşittir. Teşkilat güveni, teşkilat içindeki bir bireyin diğer üyelerin, idarenin eylem ve kararlarına olan itimatı ; idare mensuplarının ve diğer üyelerin iyi niyetine, adaletine ve dürüstlüğüne olan itimat olarak ifade edilmektedir (Mehduhoğlu & Zengin, 2011).

Teşkilata olan itimat, üyelerin teşkilat eylemlerine karşı korunmasız olma eğilimi şeklinde de tanımlanabilmektedir. Teşkilat güveni olumsuz ve olağanüstü hallerde dahi üyelerin teşkilat eylemlerine itimat edip yapıcı tutumlarda bulunmaları olarak ifade edilmektedir.

Teşkilat üyelerinin karşılıklı olarak olumlu ve yapıcı hisler içinde olması, üyelerin yaptıkları ve yapacakları işlerde bir diğer üyeyi zarara uğratmayacağına olan itimada örgütsel güven denilmektedir (Polat & Celep, 2008b)

Teşkilatsal itimat, her türlü konuda kişi ve kişiler arasındaki farkı ortaya koyması ile günden güne kıymetini arttırmaktadır. Teşkilat itimatı teşkilatın verimini arttırmakta ve teşkilatlar gözüyle bu kavramın önemi daha net anlaşılmaktadır.

İtimat tüm teşkilatların temelinde bulunmaktadır. Teşkilat itimadı dürüstlük, açıklık, tutarlılık kavramlarına dayanmaktadır. Üyeler teşkilat içinde ziyana uğramayacaklarından ve haklarının korunacağından emin olduklarında örgüte güvenmektedir. Aynı koşullar geçerli olduğu sürece üyelerin var olan itimadı korunmaktadır. En sade haliyle üyelerin birbirini sakıncasız görmesi ve itimat etmesidir (Demirkaya & Kandemir, 2014).

Teşkilatsal güven, fertlerin teşkilatsal ilişkilere ve tutum ağlarına yönelik beklentilerini kapsar. Farklı şekilde ifade edilecek olunursa, teşkilatsal itimat, ferdin teşkilatlanmasının ferde dair pozitif eylemlerde bulunacağı veya fertlerin bu eylemlerden uzak bir biçimde hasar ziyana uğramayacağı düşüncesidir (Polat & Celep, 2008b).

2.2. Örgütsel Güvenin Boyutları

Börü ile arkadaşları 2007 yılında “müessese içinde güven” kavramını tanımlamak adına başlattıkları ölçek geliştirme faaliyetinde itimadın ebatlarını şu biçimde tespit etmişlerdir. İdareciye itimadı on ebatlı olarak incelemişlerdir. İş görenlere destek veren, içten, adaletli, ekip önderi, pozitif bir iş havası oluşturan, özgüvenli, itimat edilebilir, bilgi dağıtan, stres ortamı oluşturmeyen, iş arkadaşlarını değerli gören, yetkin ve yetki veren biçiminde ebatlardan oluşturmuşlardır. Mesai arkadaşlarına karşı güveni dokuz grup altında sınıflandırmışlardır. Bilgi ve gayreti ile muvaffak olmak isteyen, kişisel gelişimini sağlayan, dürüst ve sarıh, sevimli, istismar etmeyen, müsamahalı, mesuliyet bilinci olan, siyasi olmayan, geçimli biçiminde gruptan meydana getirmişlerdir. Müesseseye güveni ise yeniden on grupta ele alıp incelemişlerdir. Bunlar pozitif imaja, samimi ve gerçekçi süreçlere, huzurlu ve adaletli bir etrafa sahip, işe alım ve oryantasyonu umursayan, bağlılık meydana getiren, mali çaba sarf eden, iş görenlerle alakalı ve hürmetli, nesnel performans incelemesinde bulunan, iş görenlerin ihtiyaçlarını dikkate alan, uzun süreli istihdam sağlayan şeklinde sunulmaktadır (Çubukçu, 2010)

Güveni meydana getirmenin, korunmasızlık tehlikesine karşı genel bir gönüllülük ile beraber 5 tane esas kriteri bulunmaktadır. Bunlar; hayırseverlik, güvenilirlik, yeterlik, içtenlik ve sarıhliktir (Paker, 2009).

2.2.1. Yardımseverlik

Güvenin en yaygın boyutu olan iyilikseverlik kavrayışı, bireylerin iyiliğine veya umursanan konuların emin bir birey veya topluluk ile muhafaza edileceğine yönelik emindir. Fert bencil kar dürtüsünden vazgeçerek karşı taraf için iyi bir şeyler yapma arzusuna katlanmaktadır. Başka bir deyişle fert kendi lehine değil karşısındaki bireyin lehine tutumlar göstermelidir. Bireyler bir başkasının iyi maksadına katlanarak kendi çıkarını devam ettirebilir. Sürdürülen bir ilişkide, ilerideki tutum veya davranışlar tanımlanamayabilir. Fakat orada yeniden karşılıklı bir iyi hedef davranışı gerçekleşecektir. Güven taraflardan birinin korunmasızlığını, öbürünün istismar etmeyeceğine ya da değerlendirilebilir bir fırsat bulunduğunda bile fazla fayda sağlanmayacağına yönelik bir güvencedir. Güven farklı bireylerin korunmasızlık ihtimallerini onaylamayı ancak makûs hedef taşımamayı kapsar (Paker, 2009). Güven, fırsat olsa dahi birinin korunmasızlığından faydalanılmayacağına olan itimattır. Karşılıklı etkileşim ve bağlantı vaziyetlerinde, birinin başkasını düşünmesi diye tasvir edilen bu inanç önemlidir.

2.2.2. Güvenilirlik

Varsayımlarla alakalı olarak bilinen güvenilirlik, başkalarından beklenenleri yapacağına emin olarak güvenebilmesidir. Güvenilirlik, iyilikseverlik ile varsayım etme boyutlarını bir araya getirir. İtimada bağlı güvende güvenen taraf, karşısındaki bireyin ifadeleriyle davranışlarının uyduğuna fark ederek karşısındaki bireyin ilerideki tavırlarını tahmin edebilmektedir. İki taraf da güvenme süreci boyunca birbirinin laf ve tavırlarını incelemekte ve güven mevzusunda bir karara varmaktadır.

Teşkilatlarda ise, emin tutum iş görenin güvenini kazanması için zorunludur, fakat yeterli görülmemektedir (Bilgiç, 2011: 26). Eğitim kurumlarındaki eğitimciler idarecilerin muhtelif hadiselerle karşı sergileyebileceği tepkileri hipotez edebildiklerinde kendilerini daha çok güvende hissetmektedirler. İdarecilerin okullarında eğitimcilerin güvenini sağlayabilmeleri için, hipotez edilebilirliklerini ve lüzum gördüklerinde öğretmenlerin bu idarecilere güvenebileceğini sezdirenen uygun tutumları sergilemeleri gerekli görülmektedir. Eğitim kurumu yöneticisinin tutumundaki istikrar, güçlü ve sıhhatli bir eğitim kurumunu meydana getirmede ehemmiyetli bir faktördür (Kartal, 2010: 13).

2.2.3. Dürüstlük

Dürüstlük; doğruluk, şahsiyetlilik ve samimiyet tanımlarına bağlanmaktadır. Kişinin söyledikleri ve tavırları arasındaki bağ dürüstlüğü ifade etmektedir. Yapılanların neticesiyle alakalı sorumluluğu onaylama ve kabahatli olma duygusundan kaçınmak amacıyla gerçekleştirenleri değiştirmekten uzak kalması ise doğruluk misalidir (Paker, 2009).

Kişilerin geleceğe dair maksatlarını içeren laflarına inanılmasını, ferdin şahsiyeti ve tavırlarındaki bağlılık, orijinalliyi içerir (Polat, 2007: 44). Dürüstlük birey veya topluluğun lafa, vaat edilenlere, sözel veya yazılı ifadelerle güvenmesidir (Paker, 2009: 17).

Güvenin en esas özelliği dürüstlüktür (Çınar, 2013: 60). İçtenliğe bağlı güvende güvenen taraf, gerek güvenilenin söyledikleri ile yaptıklarının bağlı bulunduğunu göstermekte gerekse de karşısında bulunan bireyin ileride kendisine kötülükte bulunmayacağına ve ihanet etmeyeceğine inanmaktadır (Polat, 2007:45). Teşkilatlarda da idarecilerin tutum ve laflarındaki ilişki sonraki eylemlerini tahmin edilebilir kılar. Böylelikle itimat duygusu müspet tesir almış olur. Ters durumda idarecilerin inandırıcılığı ve sözlerinin tesiri azalır. İtimat duygusu menfi tesir almış olur (Erdem, 2003: 173).

2.3. Örgütsel Güven Türleri

2.3.1. Yöneticiye Güven

Güven, yaradılışı zaman alan bir yapıdır ve vakaların, meydana gelen deneyimlerin niteliğine göre devam edip etmeyeceği tanımlanır. Güven kapsamında bireyler arasında ilişki oluşturan birçok esas değer bulunmaktadır. Uzun süreli bağlantıların, geçmiş tecrübelerin sonucunda meydana gelen ve bu bağlantıların niteliğine göre devam ettirilebilir olan bir kavramı ifade etmektedir. Güven kavramının içeriğinde sarıhlik, samimilik, denklik, kararlara katılım, karşılıklı irtibat, takviye görme gibi bağlılık meydana getiren bedeller bulunmaktadır. Özellikle müesseseye güven ve idareciye güven teşkilat kapsamında güvenin meydana geliş alanlarıdır. İdareciye güven konusundan bahsedildiğinde, hissedarların bağlı bulunduğu idareciye karşı duyduğu, bağlılık, vefa ve eminliktir. Şayet, çalışan idareciye itimat ederse bu itimadı genelleyip kurumun her organına aynı güveni duyabilir. Müesseseye itimat

konusundan bahsedildiğinde ise bütün hissedarların temennilerinin yerine getirilmesi düşünülmektedir (Erkmen & Esen, 2013).

Bir teşkilattaki idareciler, öbür personel tarafından birer model şeklinde görülmektedir. Güven tanımının teşkilatın tamamına dağılması için idarecilerin bu tür model olarak görülen tavırlarda bulunması gerekmektedir. Aynı biçimde teşkilat idarecileri kusurlu olduklarında, personelleri onlara karşı hem hürmetlerini hem de itimatlarını yitirirler. Zira idareciler ve tavırları alt kademe ve teşkilatın öteki etrafı tarafından aralıksız kollarlanmaktadır (Önder, 2015).

Güven hem her türlü teşkilat için hem de eğitim teşkilatları bulunan eğitim kurumları için vazgeçilmezdir. Eğitim kurumlarının girdileri ve çıktıları insandır. Bundan dolayı mekteplerde işbirliği ve geçimin kazanılmasında güvenin önemi oldukça fazladır. Ayrıca idareci, eğitimci, talebe, veliler ve öteki hissedarlar arasında itimat ve itimada bağlı bağlantılar oluşturmada sağlıklı bir eğitim alanından söz etmek muhtemel değildir (Özer & Atik, 2014).

İdarecinin kişisel tutumlardan sakınması, söz ve hareketlerinin bağlantılı olması mektepteki güven seviyesini etkilemektedir. Hayırsever, dürüst, işbirlikçi ve ikna edici mektep müdürlerinin personelin itimadını kazanmakta daha başarılı olduğu saptanmıştır. Tüm bunlar idarecinin itimat kazanıcı hareketlerinin, mektep içindeki güven seviyesini ehemmiyetli derecede etkilediğini ortaya koymaktadır. Eğitim kurumu müdürlerinin şahsi özellikleri ve öğretmene karşı davranış ve tavırlarının mektep teşkilatı içerisindeki itimat seviyesini doğrudan etkilediğini de ifade etmek mümkündür (Yangın, 2015).

İdarecilerin muallimleri tesir altına almakta araç ettikleri güç kaynakları bazen teşkilat içinde müspet, bazen menfi yorumlanmaktadır. Mektep teşkilatlarında idareciler araç ettikleri güç kaynaklarını bildiklerinde muallimlere mektep hedefleri yönünde istikamet verirler. Ters durumda istikamet bozulacak ve hedefe ulaşılamayacaktır. Bu hal mekteplerde itimat temelli iletişime tesir etmektedir. İtimat kişisel ve teşkilatsal manada amaca varmak için mühimdir. Amaçlar için kullanılmayan güç kaynakları muallimlerin itimadını müspet etkilemektedir. İdareciler araç ettikleri güç kaynaklarıyla muallimlere tesir edebilmeli ve amaçlar istikametinde hız kazandırmalıdır. İdareciler resmi haberleşmenin beraberinde resmi olmayan haberleşmeyi de çok iyi bilmelidirler. Başarılı ve sağlıklı bir mektepte itimat düzeyi

yüksek muallimler için muallim-talebe, muallim-veli, muallim-idare bağlantısı kuvvetli, eğitim teşkilatları amaçlarına ulaşmada daha etkili olacaktır. İdarecilerin yeterlilikleri, muallimleri bilgilendirmek için toplantılar yaparak entegre çalışmayı sağlamaları, onları desteklemeleri, önderlik etmeleri ve birey olarak muallimler üzerinde hayranlık uyandırmaları, sinerjiyi arttırmaya çalışırken insani duyguları korumaları muallimlerin mektebe itimatlarını tesir altına almaktadır. Sağlıklı bir iş ortamında çalışan ya da muallim olumlu hareketler içinde bulunacaktır. Bundan dolayı muallimlerin itimat algısı yöneticinin yöntemine göre değişmektedir. Bu çalışmada eğitim kurumu idarecileriyle muallimlerin itimat seviyelerinin alakasından bahsedilmiştir (Pars, 2017).

2.3.2. Meslektaşlara Güven

Mayer vd. 1995, Tan ve Lim 2009, “ iş dostlarına itimadı” bir kişinin tutumu ve o bireyin hakimiyetinde olmayan eylemlerde bulunan meslektaşlarının faaliyetlerine karşı korunmasızlık arzusu şeklinde belirtmiştir. İş dostları, göreceli şekilde denk bir yetki veya yetki seviyesi bulunan ve bir iş görenin mesai saatlerinde etkileşim içerisinde olduğu bir kurumun abonelerini belirtmektedir. İş dostlarına karşı itimadın, müesseselerdeki itimat ile olumlu yönde ilişkili olduğu , iş dostlarına duyulan itimadın teşkilatsal bağlılığın artmasında aracı olduğu söylenebilir.

İtimat ortamı ortadan kalktıktan sonra tekrar inşası güçtür. Teşkilatlarda ve iş dostlarınıza itimat, işteki mutluluğunuz ve muvaffak olmanız için esastır. Zira itimat, başarılı bir teşkilatın çalışma kültürünün temelidir. İş dostları arasında çoğalan itimatla, daha çok işte muvaffak olma, verimde bir çoğalış ve tüm maliyette azalma gerçekleşir.

İş dostuna itimat iş görenler ya da yaşlılar arasında doğru, samimi ve emin bir ilişki bulunduğu büyü, iş görenlerin çalışmalarındaki dayanışmadan hoşnut olmaları sıradan şekilde çoğalır. Bireylerin itimat meyli, takımdaki aza durumlarından ortaya çıkmaktadır. Örgütteki iş görenler genel olarak itimat etme veya etmeme meylindeyler. Güven hususu daha önce meydana gelen durumların da etkisinde olduğundan kişiler daha önce toplandıkları, paylaşım yaptıkları, etkileşimde oldukları şahıslara daha çok itimat etme meyli gösterirler (Molla, 2011).

Güvenin meydana getirilmesinde iş görenlere, idarecilere mühim vazife ve yükümlülükler verilmektedir. Çalışma ortamında etkili ve uyumlu kuralların meydana

getirilmesi ve iyi bir etkileşim düzeneğinin oluşturulması itimat oluşumuna ve teşkilat faaliyetlerine olumlu katkı sağlamaktadır. Kuruluştaki iş görenlere eğitim imkanları verilmesinin teşkilatsal itimadın meydana gelmesi ve ilerlemesine fayda sağladığı bilinmektedir. Ayrıca eş güdümlü modern idare anlayışının asli görüşlerinden olan bürokrasinin düşmesi ve teşkilatta sade teşkilata geçilmesi kurum iş görenleri arasında itimadı ilerletebilecek ve kurum faaliyetlerinde olumlu katkıda bulunabilecektir. Eğitim ile kabiliyetleri yükseltilmiş ve uç değerleri ilerlemiş iş görenlerden meydana gelen bir çalışma kadrosu içerisinde itimat meydana getirmek basit hale gelmekte ve teşkilatsal performans artmaktadır (Çubukçu, 2010).

Eğitim kurumlarında çalışanlar, toplumsal yapı içerisindekilerle birlikte hareket etmekte ve üretim yapmaktadır. Bu üretimin etkin bir şekilde gerçekleşmesi ise, büyük oranda eğitim kurumu üyelerine kusursuz bir etkileşim imkanı verilmesiyle mümkündür. Bununla birlikte yüksek seviyede bilgiyle destek olunan kişiler, kendilerini açıklayabildikleri seviyede yalnızlık ve hata duygusundan kaçarak kendilerine ve başka eğitimcilere büyük oranda itimat hissedebileceklerdir (Asunakutlu, 2002).

2.3.3. Örgüte Güven

Güven sistemleri birleştiren, boşlukları kapatan ve kuvvetlendiren bir çimento gibi ifade edilebilir. Aslında eğitim teşkilatlarında itimat gerçekleştirilirse bu belirsiz haldeki çoğu sorunun ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir. Bu amaçla itimat sosyolojik şekilde incelenmesi gereken mühim bir olgu olarak tanımlanmaktadır. (Ertong, 2011).

Güvenli teşkilat bölgesinin oluşturulmasında teşkilat ile alakalı etkenler oldukça önemlidir. Toplumsal ilişkiler, okul ile ilgili çalışmalar, mali işler, öğrenci işleri vb. çoğu konuda itimat içerisinde bir bölge meydana getirilebilirse iş ve faaliyetler daha iyi yerine getirilebilecektir. İnsan kaynakları uygulamalarında buna paralel şekilde teşkilat mensuplarına itimat etmelidir. İnsan kaynaklarıyla alakalı işe alım, terfi etme, kariyer, disiplin, öğretim, performans ve mükafatlandırmaların eşit ve gerçekçi olarak yürütülmesi teşkilat içerisinde itimatsızlık bölgesinin ortadan kaldırılmasında önem taşıyacaktır. Böyle bir bölgede paydaşlar üstünde teşkilatın etkileri yükselecektir. Bu itimat bölgesi yardımıyla teşkilatın kurumsallaşmasına destek olunacaktır (Molla, 2011).

İtimat açık teşkilat kültürünü ilerletme, bilgi meydana getirme, etrafa uyum sağlama, farklılaşmaya dayanma, takım birlikteliği, etkileşim, ortaklığı basitleştirme, iş devretme, kaynak iletimi, iş gören devamsızlığını en alt seviyeye indirme, işten ayrılma amacı, karar verme sürecini basitleştirme, denetim, teşkilatsal kararlılık, teşkilat iklimi, teşkilatsal etkinlik, teşkilatsal yenilenme ve öğrenim, teşkilatsal performans, bölüm performansı, bireysel performans, izin devrini basitleştirme gibi teşkilatsal değişkenleri de direk etkilemektedir. Güven algısının fazla olduğu teşkilatlarda açık teşkilat kültürünün daha basit meydana geldiği, etkileşim kanallarının açık bulunduğu, iş birliği amacıyla işe girme davranışının daha yüksek bulunduğu görülmüştür. İtimat seviyesinin artmasının teşkilatsal yenilenme ve öğrenim, teşkilat iklimi meydana getirme, bilgi oluşturma, izin ve kaynak iletimi, teşkilatın etrafa uyum sağlama, takım birlikteliğini artırma gibi teşkilatsal niteliklerin ilerlemesinde olumlu tesiri bulunmaktadır. Örgütler itimat yapısı ile iş görenlerin, işten çıkma düşüncelerini, işe devamsızlığı, işten ayrılmayı, işi devretmeyi en aza indirmekte ve böylelikle teşkilatsal verimlilik yükselmektedir. Güven bu faktörlere etki ederek, direk kişisel, takım, seksiyon ve teşkilatsal performansı yükseltmektedir (Polat, 2007).

Örgütsel itimat oluşturulurken şahsi nitelikler ve teşkilatsal nitelikler oldukça önemli bir konumdadır. Örgütsel güven davranışı kişinin teşkilata sunduklarıyla teşkilatın kişilere sunduklarının birleştirilmesi ile elde edilmektedir. Örgüte alınacak iş görenlerin itimadının şahsi esaslarını kaldıracak biçimde alınması teşkilatsal itimadın teşekkülünde mühim bir özelliktir. Var olan iş görenler ise itimadın aslındaki nitelikleri bulundurmaları amacıyla eğitilebilir. Yine teşkilatlarda itimat sağlamak amacıyla teşkilat bölgesindeki teşkilatsal araçlarla da oynanmalıdır. Güven amacıyla, kişisel nitelikleri bulunan insanlar eğer teşkilatta itimadın meydana gelmesine katkı sağlayan araçlarla donatılmazsa itimat meydana getirilemeyebilir (Polat, 2007).

Örgüte itimat, iş görenlerin teşkilatın itimat edilebilirliği konusu ile alakalı ilerlettiği algıların bir sonucu olarak açıklanabilir. Şayet iş gören, teşkilatın kendi lehine karara varacağı veya hiç değilse kendine zararı dokunacak bir karara varmayacağını düşünüyorsa, bu hal teşkilatta itimadın bulunduğu bir işarettir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

Toplum yaşamındaki süratli gelişim ve değişimlerle toplumun karmaşık bir yapıya dönüşmesi, toplumun arzuları ve parasal değişimlerin ön görülemeyen şekilde değişimi, yardımlaşmaya olan gereksinimin çoğalması, birlik içindeki eylemlere inanma ve itimat etme hissinin değişmesi teşkilat itimadının kıymetini arttırmıştır.

Sosyal temasların esası olan güvenin, teşkilatlarda bireylerin sıhhatli olarak varlığını sürdürmesinde etkisi büyüktür (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Örgütlerin var oluşunu devam ettirmeleri amacıyla arzu edilen ortak hedeflere ulaşp, bu davranışı istikrarlı hale getirmek amacıyla, iş görenler arasındaki dayanışma ve bağlılık ikliminin oluşturulması ihtiyaçtır. İtimat, teşkilattaki üyeleri bir paydada buluşturan ve bir arada tutan tutkal vazifesini görmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212). İtimat ortamının yaygın olmadığı kurumlarda kişiler arası etkileşim zorlaşır ve yardımlaşma en aza iner. Teşkilatsal itimadın teşkilatsal bağlılığı, yaratıcılığı, dayanışmayı ve motivasyonu arttırdığı bunun neticesinde da teşkilatın verim ve performansını çoğalttığı tespit edilmiştir.

Örgütsel itimadın yüksek seviyede olmasının teşkilata ve iş görenlerine sunacağı yarar oldukça çoktur. Polat (2009), teşkilatsal itimadın yararlarını şöyle ifade etmiştir;

- Güçlü ve açık bir teşkilat kültürünün teşkilat ortamında kolayca oluşturulmasına fayda sağlamaktadır.
- Çalışanların sıhhatli iletişimine dayalı etkileşim kurmasını sağlayarak çalışanların birbirine bağlı hareket etmesini desteklemektedir.
- Teşkilatsal bilgi edinme ve yenilenme, teşkilatın ahengini düzenlemektedir.
- İş görenlerin iş tatmini, motivasyonu ve teşkilata olan sadakat düzeyini artırır.
- Çalışanların teşkilatla bağdaşma seviyesini yükselterek, teşkilatsal vatandaşlık özelliklerini gösterme isteklerini yükseltir.
- İş görenlerde mesuliyet alma, karşı karşıya kalınan problemlere çözüm üretme, aktif katılım ve risk alma tutumlarını ve yaratıcılıklarını arttırmaktadır.
- İş görenlerin işleriyle ilgili meydana gelen çatışma ve teşkilatsal uyumsuzluğu azaltmaktadır.

- İş görenlerde gözlenen; işten ayrılma ve işe devamda aksamalar gibi olumsuz hallerin miktarının düşmesini sağlar.
- İş görenlerin ve teşkilatın iş gücünü ve performansını direkt veya dolaylı tesirlerle yükselten bir etkisi vardır.
- Araştırmacıların teşkilatsal itimada dair beyanlarında ayrılıklar var ise de teşkilatsal itimadın ehemmiyeti ile alakalı ortak fikirde bulunduğu görülmektedir.

Örgütlerde kuvvetli bir itimat havası oluşması iş görenlerin teşkilatlarına karşı sadakatinin artmasına, özdeşleşmenin kolaylaşmasına ve verimliliğin yükselmesine önemli katkıda bulunur (Erdem, 2003). Seçilen herhangi bir ortak bir değer sisteminin var oluşu, teşkilat üyeleri yönünden gerçekliğinin tartışılmaması ve kabul edilerek uyulması, itimadın mühim bir faktör oluşunu göstermiştir (Paker, 2009: 29). Teşkilat içinde iş görenlerin, yardımlaşma, iyi niyet, çalışmalara katılımdaki isteklilik, teşkilatı ve çalışanları esirgeme, destekleme ve kötülük etmeme, teşkilata sadakat gibi hallerde olmaları itimat temelli ortamın oluşmasıyla olasıdır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 26). Örgütsel itimat, (1994) Whitney ve (2002) Brehm ve Gates, idare ve iş görenlerin etkileşim kurmasında ve hedeflenenlere ulaşılmasında; (1993) Dodgson, teşkilat içinde bilgi edinmeyi ve yenilenmeyi arttırmasında; (1994) Morgan ve Hunt, geleceğe dair geçerli tahminlerin yapılmasıyla karmaşıklığın azaltılmasında; (1980) Cook ve Wall, uzak geleceğe dair kararlarında doğru neticelere varılmasında mühim bir etken olduğunu belirtmiştir (Kartal, 2010: 24).

İtimat temelli temaslarda bulunan teşkilatları, iş görenlerin ve idarecilerin karşılıklı olarak itimat duyduğu; teşkilat içinde kendini açıklayabilen, çalışmalarından hoşnut, hissi yönden kendini teşkilata ait olarak niteleyen ve ait bulunduğu yerden ayrılmayı aklına bile getirmeyen iş görenler meydana getirir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140). Kişilerin fikirlerini temelinden etkileyen bir sosyal yapı olan teşkilatlarda, sıhhatli ve devamlı temasların kurulabilmesinde itimat asli yapı taşı olarak görülmektedir. Teşkilatsal itimadı yüksek düzeyde olan birliklerin, teşkilatsal itimadı alçak seviyede olan birliklere kıyasla uyumlarının ve teşkilatsal yenilenmelerinin daha iyi olduğu gözlenmektedir (Omarov, 2009).

2.4. Örgütsel Güven Modelleri

2.4.1. Mishra Güven Modeli

Bireysel itimat, sosyal ortamlara ve ilişkilere yönelik beklentilerini yansıtırken, teşkilatsal itimat kişinin, teşkilatsal iletişimine ve hareketlerine yönelik beklentilerini çevrelemektedir. Bu bağlamda Mishra İtimat Modeli bu hali dört değişik boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar birbirine tesir etmektedir. Mishra İtimat Modeli boyutlarından "Yeterlilik" yöneticinin yeterliliğinin teşkilatta çalışan şahıslar tarafından sorgulanmasını ifade etmektedir. "Açıklık" ise bilhassa yöneticinin mühim bir konumda yer alarak teşkilat ortamında yer alan çalışanlar ile açık etkileşim kurması ve her hususta şeffaf olmasını anlatmaktadır. İş görenlerin mutlulukları daha verimli çalışmalarını sağlamada mühim bir yer tutmaktadır. "İlgililik" ise teşkilatta çalışan şahısların yöneticilerinin ilgili olduğunu bilmeleri mühimdir çünkü kendilerini teşkilat içinde daha kıymetli bulurlar. "İtimat edilebilirlik" ise söylenen ile yaşama geçirilen haller arasındaki uyumu açıklamaktır (Önder, 2015).

Mishra' nın İtimat Modelinde ise Mishra (1996) teşkilatlara ve kişilere dair 4 yönlü itimat modeli oluşturulmuştur. Bu 4 yön; güvenilebilirlik, ilgililik, açıklık ve yeterliliktir (Korkmaz, 2017). Temelinde bir yönlü bir olgu olan teşkilatsal itimat değişik yönlerden oluşmaktadır. Mishra(1996) itimadın ortaya çıkışını çok düzeyli, kültür esaslı, etkileşime bağlı, hareketli ve çok yönlü olarak 5 yönlü şekilde ifade etmiştir (Polat, 2007; Demircan & Ceylan, 2013).

2.4.2. Bromiley ve Cummings Modeli

Cummings ve Bromiley modeli, itimadı şahsi ve kurumsal olmak üzere iki şekilde incelemiştir. Kişisel itimat, teşkilat ortamında yer alan kişilerin sosyal temaslarından ve bunun neticesi olarak davranışlarından etkilenmektedir. Kurumsal itimat ise teşkilat ortamında yer alan çalışanların benzer şekilde kurumsal temaslar ve davranışlarla alakalı beklentilere karşılık gelmektedir. Bromiley ve Cummings'e göre itimat; gerçekte duyuşsal, niyetsel ve bilişsel bölümlerden meydana gelen bir olgudur. Bu üç olgu teşkilat ortamında yer alan iş gören davranışlarını tespit etmeyi amaçlamaktadır. İtimat edilir davranışın dikkat çekici ya da dikkat çekici olmayan şekilde teşkilat ortamında çalışanlar tarafından olumlu inanışa sahip olmayı, dürüst olmayı, fırsatı olsa dahi kendi çıkarlarını teşkilat ya da başka çalışanların menfaatlerinin önüne geçirmeyeceğini belirtmişlerdir (Tüzün, 2007).

Bu modelde itimat kişisel ve teşkilatsal diye ayrılarak, “niyetssel, duygusal ve bilişsel” parçaların meydana getirdiği , kişinin ya da teşkilatların başka kişi ya da teşkilatlara yönelik inançları olarak tanımlanmaktadır. Bireysel itimat, kişinin hal ve davranışındaki beklenti olarak ifade edilirken, teşkilatsal itimat, benzer şekilde teşkilatsal temas ve davranışlardan beklentiyi açıklamaktadır. Beklentilerden birincisi, kişinin itimat edilir davranmasına, bağlılık oluşturmaya yönelik davranmasına, ikincisi, davranışların, sözlerle, açıklamalarla uyumlu olmasına, üçüncüsüye olağan dışı şartlarda başkalarından yararlanmamaya yöneliktir. İtimat bu beklentilerle gelişir. Bunlara makul davrananlar itimat edilir olarak tanımlanabilir (Eroğlu, 2014).

Bromley ve Cummings’in tanımında itimat üç yön ile alınmıştır. İlk yön ile kişi itimat edilir fiillerde bulunmaya çalışır ya da bağlılık oluşturma yönünde hareket eder. İkinci yönde; kişinin itimat edilebilir hareketlerinin, kişilerin talepleri ile tam manasıyla tutarlı bulunduğu ileri sürülmektedir. Üçüncü yönde itimat hissine sahip kişinin, faydacı tutumlarda bulunacağı belirtilmektedir (Tüzün, 2007: 40).

2.4.3. Mayer, Davis ve Shoorman Örgütsel Güven Modeli

Mayer vd. (1995) teşkilatlarda itimat eden ile itimat edilen arasındaki farkı ele alarak iş görenlerin mesai arkadaşına itimat etme nedenlerini ortaya koymak için bu modeli geliştirmişlerdir.

Bu modelde itimat tek taraflıdır. İtimat edene kişinin itimat etme dileği ya da karşısındakini itimat edilmeye değer görmesine yönelik fikri, itimat seviyesine karar vermesinde etkili öğelerdir. İtimat etmemeye karşı istek ve itimat edilmeye layık olma değişik durumlardır. İnsanların itimat etme talepleri değişiktir. Fakat bir kişinin itimat etme talebi bir durumdan diğerine değişmemektedir. İtimat etme talebi, kişilerin ön bilgiye sahip olmadan diğer bir şahsa itimat seviyesine tesir eder (Polat, 2009: 40).

Mayer vd., (1995) itimat edilebilirlik kavramının yöneticinin ya da itimat edilecek kişinin yetenek, doğruluk (dürüstlük) ve iyilikseverlik (yardımseverlik) gibi üç değişik parametreyle alakalı olduğunu söylemiştir.

Yetenek, kişilerin belirli konulardaki yetkinlikleridir. İtimat edilen kendi kısmı ile alakalı yüksek bir yetkinliğe sahiptir (Mayer vd., 1995: 717).

Yardımseverlik, kendine itimat edilen kişinin, itimat eden kişiye iyi bir eylemde bulunma talebine olan inanıştır. Yardımseverlikte, yanlış davranışlardan koruma isteği

bulunmaktadır. Bu mizaçtaki kişiler karşılıksız yardım ederler. Yardımseverlik, itimat edilenden itimat edene doğru müspet bir anlayıştır (Mayer vd., 1995: 719).

Dürüstlük, kişi eylemlerinin geçmiştekilerle, itimat edilen ile alakalı konuşmalarla, onun adalet duygusunun kuvvetli olduğuna yönelik inanışla ve tarafların eylemleri ile sözlerinin tutarlılık derecesidir (Mayer vd., 1995: 719-720).

2.4.4. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

1996'da Mishra, itimat kişilerin karşılıklı olarak itimat edilebilir, alakalı, yeterli ve açık olduklarına dair inanışa karşı savunmasız kalma talebi olarak ifade edilmiş ve 4 yönlü olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar: güvenilebilirlik (reliability), ilgililik (concern), açıklık (openness) ve yeterlik (competence). Ardından iş memnuniyetine dair literatürü araştıran Shockley-Zalabak vd., (2000), Mishra (1996) güven modeli boyutlarına özdeşleşme (identification) yönünü eklemiş, böylece literatüre beş boyuttan meydana gelen itimat ölçeği kazandırmıştır.

Özdeşleşme boyutu, kişilerin birliktelik ve bireysellik zıtlığını nasıl idare ettikleri ile alakalıdır. Eğer bireyler örgütlerine bağlılık duyarsa, yüksek seviyede teşkilatsal itimat ve etkili iş görme potansiyelinde olacaktır. Ters durumda, kişiler iş yerlerine karşı duygusal olarak bağlanmazlarsa teşkilatsal itimat ve etkili çalışma halleri düşük olacaktır. Yüksek teşkilatsal bağlılık ile iş görenlerin idarecilerine karşı yükselen itimadı yardımıyla dikey etkileşim örüntülerinin de istenilen civarda olması beklenir (Shockley-Zalabak vd., 2000; Akt. Korkmaz, 2017).

Özdeşleşme yönü, iş görenlerin teşkilatsal amaçlara, inanışlara ve değerlere ne seviyede bağlı olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunlara bakılarak teşkilatsal bağlılığın teşkilatsal itimadı müspet etkileyeceği söylenebilir.

2.5. Eğitim Örgütlerinde Güven Ortamı

Mektepler çıktısı birey olan bir teşkilat olduğu için toplumun ne kadar gelişeceğini, değişeceğini ve kalkınmışlık seviyesinin hangi civarda olacağını belirleyen en mühim kurumlardan biridir. Bu bağlamda okullarda öğretmen, yönetici ve veliler arasında meydana gelen itimada dayalı iş birliği ortamı, öğrenci başarısına katkı sağladığından, toplumun geleceğini doğrudan etkilemektedir (Kahveci, 2015: 60).

Eğitimin tanımından da yola çıkarak mekteplerin davranış değiştirme hedefiyle meydana getirilen kurumlar oldukları söylenebilir. Bundan dolayı girdisi ve çıktısı

insan olan okulların meydana getirdiği ürün bireyde oluşturduğu davranış değişikliğidir. Yoğun insani temasların kurulduğu okul teşkilatının bu ilişkileri sağlıklı tutmak amacıyla etkin bir itimat ortamı oluşturması gereklidir (Yılmaz, 2006: 64).

Eğitim teşkilatları olan mekteplerden daha fazla verim alınabilmesi, eğitim hedeflerine varılabilmesi, talebelerin daha verimli eğitim alabilmeleri için, bütün mektep çalışanlarının uyum ve dayanışma içinde çalışmaları gereklidir. Bu durum okul içi temasların kalitesi ile alakalıdır. Bu temasların kalitesini belirleyen en mühim nedenlerden biriye, kişiler arasında veya okul içerisinde bulunan emniyet veya emniyetsizlik düzeyidir (Özer vd., 2006: 107).

Kurumlarda uygulanan yüksek düzeyde emniyet ortamının sağladığı yararlar şu şekilde söylenebilir (Çokluk Bökeoğlu & Yılmaz, 2008: 214):

- Mektepte uygulanan yüksek katılımlı bir değişimin ve gelişim hareketinin tabanını oluşturur. Bu yönden muallimlerin çalışma arkadaşlarına ve teşkilata duyduğu itimat, onları değişim ve yeniliğe açık bir duruma sokmaktadır.
- Okulda hayata geçirilen değişimler ve uygulanan düzenlemelere ilişkin öğretmenlerde umut oluşur.
- Birbirini daha iyi anlayan öğretmenler meydana getirir.
- Kurumda gerçekleşen iş ve işlemlerin itimat edilir bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını gösterir.
- İtimat merkezli okul ortamı, öğretmenlerin, öğrenme ortamını nasıl daha iyi bir hale getirebilecekleri mevzusu ile alakalı düşünce üretmelerini sağlar.

Toplum içerisindeki teşkilatlardan biri olan eğitim teşkilatları, ulusun hayat problemlerinin giderilmesine destek olan, iletişim seviyelerini arttırmada tesirli ve hayat şartlarının iyileştirilmesine katkı sağlayan teşkilatlardır (Başaran, 2006: 22). Bu amaçla asli anlamda doğruluk ve dürüstlüğe dayalı bir itimadın, başka teşkilatlara mevzu olabildiği gibi eğitim teşkilatlarının bir modeli olan mektepler içerisinde de ele alınması doğaldır.

Bir eğitim teşkilatı olan okulların, şahıslarda istendik davranış değişikliği yapmak hedefiyle planlanmış kurumlar olarak ifade edilmesi mümkündür. Eğitim teşkilatları asli etkenin insan olması nedeni ile bireylerarası temasların en fazla olduğu yerler arasındadır. Eğitim teşkilatlarında kısa vakitte itimat ortamı geliştirmek; eğitim teşkilatının kişiler arasında sıhhatli bir etkileşim oluşturulmasını, eğitim-öğretim

eylemlerini, kurumsal prosedürü, uzun vaktiteyse tüm toplum yaşamında etkili olacak müspet iyileşmeler meydana getirebilir (Artuksı, 2009: 42). İtimadın okul alanında bulunması, son günlerde uygulanan eğitim reformları, okulların vizyonu ve misyonunu gerçekleştirilebilmesi yönünden son derece mühimdir (Özer, vd. 2006: 107).

Görevli olduğu mektepteki idarecisinin yetkinliğine itimat etmeyen, idarecisini kabullenmeyen muallimlerin idareciyle etkileşimi tek taraflıdır (Polat ve Celep, 2008b: 51). Bu amaçla, eğitim idarecilerinin dürüstlük, yansızlık, adalet, mesuliyet vb. ilkeleri göz önünde bulundurarak vazifelerini yapması istenmektedir. Muallimler açısından mektep idarecilerine karşı duyulan itimadın, onların mektep idarecileriyle koordine olmasıyla alakalı olduğunu dile getirmiştir (Karabıyık, 2011: 39).

Eğitim teşkilatı olan mekteplerde vazifeli muallimlerin aralarında itimat hissini oluşmaması, teşkilatın etkinliğini de menfi yönde tesiri altına almaktadır (Özer, vd., 2006: 120). Muallimlerin yaptıkları çalışmayla alakalı analizlerin adil olarak yapılması, muallimlerin mektep idaresine dair itimat hissini geliştirmesine ve vazifede olduğu mektebe dair adanmışlığına müspet tesirde bulunabilir ((Polat ve Celep, 2008b: 19).

Mekteplerin, toplum istikbalinde ve gelişiminde direkt etkileri bulunması sebebiyle itimat hissini yüksek seviyede olduğu bir ortam olması gerekmektedir. İtimat ortamının eğitim teşkilatında oluşması ve teşkilat üyelerinin itimadın kıymetini anlayıp onu bir gereksinim olarak değerlendirmesi ve devamlılığını desteklemesi mektep vizyonu ve misyonuna önemli katkılar sağlayacaktır. Eğitimde kalitenin yükselmesinde ve teşkilat içi işleyişte uyumun ve huzurun sağlanmasında itimat belirleyicidir. Değişim ve yenilenmenin kaçınılmaz olduğu bu vakitte, teşkilatların varlığını sürdürebilmesi ve geleceğe dair amaçlarını gerçekleştirebilmesi için itimadın etkilerini unutmamalıdır. Mekteplerin toplumdaki yenilenme ve değişimin mühim bir kolu olması nedeniyle itimadın kurum geneline etki etmesini sağlamaları ve kurum politikası haline getirmeleri gereklidir. Mekteplerin itimadı teşkilat politikası haline getirmesi, teşkilatın ortak hedeflere varılmasında ve çalışan verimliliği üstünde müspet birçok etkisinin olacağı ön görülmektedir (Arslan, 2009: 285).

2.6. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar

2003'te Demircan ve Ceylan yaptıkları araştırmada, teşkilatsal itimat kavramını açıklayarak bu kavramın yönlerini belirlemişlerdir. Araştırmada, teşkilat kültürü, adalet algıları ve teşkilatsal itimadı kuvvetlendirme gibi kavramlar incelenmiş, teşkilatsal itimatla adalet, etik, güçlendirici liderlik ve sadakat arasındaki müspet alaka ifade edilerek; teşkilatsal itimadın sonuçları uzun süreli verimlilik, kararlılık, moral, iş gücü devri, değişime direnç ve yenilik şeklinde belirtilmiştir. İtimat seviyesini arttıracak bir teşkilat birikiminin ve stratejisinin oluşturulması teşkilatlar için önem arz etmektedir.

Yılmaz, 2006 yılında yapmış olduğu çalışmada, mekteplerde görev yapan idarecilerin etik önderlik vasıflarının mektep teşkilatıyla ilgili teşkilatsal itimat seviyesini saptayarak; mekteplerdeki teşkilatsal itimat seviyesinin değişkenlere bağlı olarak farklı sonuçlar verip vermediğini saptamak istemiştir. Öğrenim düzeyi, cinsiyet, memleketinde çalışabilme imkanı, çeşitli sosyal etkinliklerin varlığı, mektep idaresiyle okul aile işbirliği, mektepteki muallim adedi ve yerleşim yeri gibi değişkenlere göre idareciye itimat, teşkilatsal itimadın iş görenlere karşı anlayışlı olması durumu, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı alt dallarının puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymuştur.

Polat, 2007 yılında yapmış olduğu çalışmada, herhangi 14 il seçilmiş ve her ilin dört mektebinin ortaöğretiminde görevli 1281 muallimin teşkilatsal vatandaşlık davranışları, teşkilatsal itimat ve teşkilatsal adalet değişkenlerine karşı bilinç seviyeleri ölçülerek değişkenler arasındaki alaka ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre bu üç değişkenin de birbirine tesir ettiği belirlenmiştir. Kurumdaki muallim adedini artmasının teşkilatsal itimat ve adalet kavramlarına olan inancı düşürdüğü belirlenmiştir.

Yılmaz ve Çokluk Bökeoğlu, 2008 yılında yaptıkları bir çalışmada, genel tarama modeli ile Ankara ili Altındağ ve Çankaya ilçelerinde ilköğretimlerde görevli muallimlerin teşkilatsal itimada dair fikirleri, demografik hususiyetleriyle mukayese edilmiştir. Teşkilatsal itimat toplam puanları ve alt ölçek kıdem, cinsiyet ve dal değişkenlerince mukayese edilmesi ile anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Mektepteki muallim ve talebe adedine dair değerlendirmelerde, farkın anlamlı olduğu

sonucuna varılmış; mektepteki muallim ve talebe adedinin azalmasının, genel ifadeyle teşkilatsal itimadı yükselttiği belirlenmiştir.

Yücel ve Samancı, 2009 yılında yaptıkları bir çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan muallimlerin teşkilatsal itimat ve teşkilatsal vatandaşlık tutumlarına dair algı seviyelerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre teşkilatsal itimadın birçok yönünün teşkilatsal vatandaşlık tutumuna tesiri kanıtlanmıştır. Muallimlerin mesai süresi teşkilatsal vatandaşlık tutumuna en çok tesir eden değişken olarak belirlenmiştir.

Artuksi, 2009 yılında yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarındaki muallimlerin görevli oldukları mekteplere dair itimat seviyelerini ölçerek, ilişkin güven düzeylerini belirleyerek, oluşan verilerin neticelerine göre eğitim teşkilatı olan mekteplerde itimadı yükseltici fikirler oluşturmak hedeflenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre muallimlerin görevli oldukları mektebe karşı itimatları "Çok" seviyesindedir. Muallimlerin mektebe dair itimat seviyelerinin boyutlarına bakıldığında iş ortamı ve idareciye karşı itimadın üst seviyede, iş görenlere karşı ilgililik ve yenileşme potansiyeli boyutlarınınsa alt seviyede olduğu saptanmıştır. Mezunu oldukları mektebin cinsi değişkeni tarafından bakıldığında, çalışmaya katılan muallimlerin mektebe dair itimat seviyelerinin, teşkilatsal itimat alt gruplarındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya koyulmuştur. Branş, kıdem yılı ve cinsiyet değişkenleri tarafından değerlendirildiğinde ise farklılığın anlamlı olduğu ortaya koyulmuştur.

Kartal 2010 yılında yaptığı çalışmada, Elazığ'daki mesleki ve teknik liselerle genel liselerde çalışan 344 muallimin görevli oldukları mekteplere dair teşkilatsal itimat seviyelerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, idareciye itimat iki çeşit lisede de üst düzeydeyken, mesai arkadaşlarına itimat iki lise çeşidinde de düşük ortalamalardadır.

Bilgiç 2011 yılında yaptığı çalışmada, teşkilatsal itimadın çeşitli etkenlere göre değişimini inceleyerek itimat arttırıcı fikirler sunmayı hedeflemiştir. Çalışmanın neticesi incelendiğinde muallimler en çok idarecilere, sonra iş arkadaşları ve paydaşlarına itimat etmektedir. Ayrıca muallimlerin teşkilatsal itimat alt ölçek ve puan toplamalarının mesai süreleriyle karşılaştırıldığında bulunan farklılıkların anlamlı olmadığı belirtilmiştir.

Karabıyık 2011 yılında yaptığı çalışmada, Diyarbakır Merkez İlçe ilköğretim mekteplerinde muallimlerin teşkilatsal itimat düşüncelerini ölçmeyi ve değişen durumlardan tesir alıp almadığını belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışma sonucunda bu mekteplerde görevli muallimlerin itimat seviyelerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiş, tercih edilen ölçeğin alt dallarının tamamında eğitim seviyesine göre değişen verilerin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna ek olarak cinsiyet değişkenine dair verilerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Güleryüz 2017 yılında yaptığı çalışmada, muallimlerin teşkilatsal itimat seviyeleriyle performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın neticesine bakıldığında teşkilatsal itimat ile muallimlerin performansları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bil 2018 yılında yaptığı çalışmada, “nedensel karşılaştırma” ve “ilişkisel tarama” modellerini kullanarak farklı değişkenlere göre teşkilatsal itimat seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda mekteplerde teşkilatsal itimat seviyeleriyle görev, öğrenim durumu, medeni hal ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark tespit edilememişken; kıdem, mesai süresi, yaş ve mektebin büyüklüğü arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir.

Parlak 2018 yılında yaptığı çalışmada, mektep darecilerinin teşkilatsal itimat ile ilişkisini tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında teşkilatsal itimat seviyelerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca, idarecilerin iletişim yetkinliklerinin muallimlerin itimat seviyelerini etkilediği de saptanmıştır.

Perry 2004 yılında yaptığı çalışmada, teşkilatsal itimat ile bağlılık konusunu ele almıştır. Çalışma sonucunda örgütsel güven ile teşkilatsal bağlılık arasında müspet bir alaka saptanmıştır. Ek olarak personelin teşkilatsal itimat seviyesinin yükselmesiyle personelin çalıştığı kuruma ait müspet hisler içinde olması, karar alma ve görevlendirme sürecine katılım eylemlerini müspet şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Guy 2007 yılında yaptığı çalışmada, teşkilatsal itimat ile teşkilat adaleti arasındaki bağı ele almıştır. Çalışma sonucunda bu iki olgu ve alt dalları arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca başlı başına idareciye itimadın teşkilat adaleti üzerindeki etkisi regresyon analizi ile saptanmıştır.

Babelan ve Moenikia 2010’da yaptıkları çalışmada, muallimlerin teşkilatsal itimatın alt başlıkları olan; idarecilere, öğrenci ailelerine ve meslektaşlarına karşı itimatları 0.091 güvenilirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Kıymet görme, akademik değer, moral, müdür kavramlarının da itimada tesiri olduğu belirtilmiştir.

Altunel 2015 yılında yaptığı çalışmada, teşkilatsal adanmışlık ve teşkilatsal itimat seviyelerini tespit edip, idarecilerle muallimlerin mensubu oldukları teşkilata duydukları itimat seviyesiyle adanmışlık seviyesi arasındaki alakayı ispatlamaya çalışmıştır. Çalışmada, idareciyle muallimlerin teşkilatsal itimatlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kutsyuruba, Walker ve Noonan 2008 yılında yaptığı çalışmada, itimat kavramının mektep idarecilerinin mesuliyetlerine tesirinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, itimat algısının mektep idarecileri için mühim bir kavram olduğu belirtilmiştir.

Özer vd. 2006 yılında yaptığı çalışmada, lise öğretmenlerinin görevli oldukları mekteplere duydukları itimat seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, muallimlerin görevli oldukları kurumlara dair itimat seviyelerinin “orta” seviyede olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca Anadolu ve Fen liselerindeki muallimlerin teşkilatsal itimat algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Aydın ve Öztürk 2012 yılında yaptıkları çalışmada, ortaöğretimlerdeki muallimlerin örgütsel güven seviyelerini ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışmada, muallimlerin mensup oldukları teşkilatlara karşı yüksek seviyede itimat duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değiştiği belirlenmiştir. Kadın muallimlerin erkek meslektaşlarına nazaran kurumlarına karşı daha fazla itimat duydukları sonucuna varılmıştır.

Kurşunluoğlu 2009 yılında yaptığı çalışmada, örgütsel güven seviyesinin bazı değişkenlere göre değişimini saptamayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, muallimlerin teşkilatsal itimat seviyelerinin cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği, tecrübe ve uzmanlık olgularına göre değişkenlik gösterdiği ortaya koyulmuştur.

Eğriboyun 2013 yılında yaptığı çalışmada, mekteplerdeki idareci ve muallimlerin örgütsel güven, örgütsel dayanışma, örgüte bağlılık kavramlarını çeşitli değişkenler

açısından değerlendirip, bu üç kavram arasındaki bağı açıklamayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, yöneticiler ve muallimlerde örgütsel güven kavramının okul çeşidine bağlı olarak anlamlı şekilde değiştiği gözlenmiştir. Genel lise çalışanlarının, Anadolu ve Fen liselerine kıyasla itimat seviyelerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet yönünden bakıldığında, teşkilatsal itimat seviyesinin kadın muallimler aleyhine anlamlı olarak değiştiği saptanmıştır.

Pittman 2013 yılında yaptığı çalışmada, muallimlerin idarecilere karşı itimatlarının yaş, cinsiyet, deneyim ve öğrenim seviyesi açısından ortaya koyulması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda, muallimlerin idareciye karşı itimatlarında yaş, cinsiyet, deneyim ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Polat ve Celep 2008 yılında yaptıkları çalışmada, liselerde görevli muallimlerin örgütsel güven, teşkilat içi adalet, teşkilatsal vatandaşlık kavramlarının seviyelerini ve arasındaki alakayı göstermeyi amaçlamıştır. Çalışmada, bu kavramlara dair algı seviyelerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Ek olarak teşkilatsal itimat seviyelerinin kıdem, cinsiyet, çalışılan sürecin uzunluğu ve konu edilen mektepteki çalışan muallim sayısına göre anlamlı olarak farklılaştığı belirtilirken, yaş, mektebin türü ve çalışılan ortama göre farklılaşmanın olmadığı belirtilmiştir.

Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz 2008 yılındaki çalışmalarında, örgütsel güvenle alakalı fikirleri derleyip değişkenlere göre incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, teşkilatsal itimat algılarının kıdem ve cinsiyete göre anlamlı farklılaştığı ve muallimlerin örgütsel güven seviyelerinin kurumlarındaki muallim ve talebe sayılarıyla anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır.

Goddard ve Salloum, 2009 yılında yaptıkları çalışmada, örgütsel güven ile başarı seviyesi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışma sonucunda, teşkilatsal itimat ile başarı arasında müspet bir alaka gözlemlenmiştir. Talebeler teşkilatsal itimat açısından ele alındığında; mektebin ekonomik seviyesi ve okulun büyüklüğü arasında direkt olmayan bir alaka saptanmıştır.

Zhang 2014 yılında yaptığı çalışmada, mektebe itimat ve mektep ortamı arasındaki alakayı belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada, mektebe itimat ve mektep ortamı arasında müspet alaka istatistiki olarak açıklanmıştır.

2.7. Örgütsel Destek Algısı

Örgütsel destek, kişilerin, örgütteki azalarına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine dair bir algılama şeklini ifade etmektedir. Örgütsel destek, örgütün iş görenlerinin örgüte faydalarının bilincinde olması ve bunu dikkate alarak iş görenlerin refahına izin vermesidir. Eisenberger vd. (1986), örgütsel desteği, örgütün iş görenlerine değer vermesi ve mutluluğuna önem göstermesine dair algılar ve iş görenlere etki eden kural, politika ve faaliyetleri örgütün gönüllü şekilde sürdürdüğüne yönelik duygular şeklinde ifade edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

Örgütsel destek aynı zamanda yenilikçi düşüncelerin baskın bir şekilde savunulması, gereken kaynakların temin edilmesi , uzmanlık veya hareket hürlüğü ve sosyo-politik destek gibi farklı şekillerde olabilir. Çalışanların örgütsel destek algısı dış baskılardan ziyade örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiği faaliyetleri ile edindikleri inançlarına bağlı şekilde meydana gelmektedir. Uygun iş koşulları ve örgütsel ödüller de örgütsel destek algısını etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda iş görenin örgütüyle gerçekleştirdiği bir psikolojik sözleşmeyi ifade etmektedir.

Turunç ve Çelik'e (2010:185) göre, Eisenberger ve diğerlerinin (1986) yapmış olduğu tanımdan aşağıda yer alan varsayımlar çıkarılabilir:

- İş görenlerin örgüte katkıda bulunduğu varsayılır.
- İş görenlerin örgüte yaptığı katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiği iş gören tarafından algılanır.
- İş görenlerin örgüte yaptığı katkılar için örgütün iş görenin rahatını sağlamaya dair çaba gösterdiği yine iş gören tarafından algılanır.

Algılanan örgütsel destek aynı zamanda iş görenlerin örgütlerine dair geliştirdikleri inançlardır, örgütün bireylerin kendi katkılarını ne düzeyde önemseydiği, kendi ihtiyaçlarına ne düzeyde önem verdiği konusunda inanışlar oluşturma eğilimi içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu inanışlar örgüt ve birey için önemli olmakla beraber örgüte ve bireye göre farklı kategorilerde de olabilir. Bazı bireyler örgütsel destek algılarını örgüt azalarının kendilerine işlerini tamamlayabilmeleri için yardım ya da araç sağlama istekleri gibi etkenlere bağlarken diğerleri ise örgüt azalarının kendileri için önemli olan bir konuda eğitim imkânı sağlama istekliliği gibi etkenlere dayandırabilirler. Bunun dışında çalışanlar inançlarını oluştururken ödüllendirilmeyi

sınırlandıran çevresel ve örgütsel kısıtlamaları da göz önünde bulundurabilirler. Örneğin bir çalışan bir konuda eğitim almasını engelleyen bürokratik nedenlerin farkına varmışsa, örgütsel destek algısı eksilmeyebilir, farkına varmamışsa örgütün onu desteklemediğini düşünerek örgütüne ilişkin destek algısı değişebilir.

Algılanan örgütsel destek; çalışanın örgütteki çalışmaları ile örgüte sağladığı yararın örgüt tarafından bir değer olarak görülmesi ve örgütün iş görenin refah seviyesiyle ilgilendiğinin iş veren tarafından algılanması şeklinde ifade edilmektedir. Mekanje ve diğerleri (2006) ise algılanan örgütsel desteği, örgütün kendi çalışanlarına bağlılığı olarak tanımlamaktadır, algılanan örgütsel desteğin çalışanın verilen görevi etkili bir şekilde tamamlaması için işvereninden aldığı destek olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışanlar ile örgütleri arasında biri yazıya dökülüp imzalanan ve iktisadi farklılığı hazırlayan, diğeryse sözlü ve sosyal değişimi düzenleyen iki tür sözleşme imzalanmaktadır. İktisadi farklılığı hazırlayan yazılı sözleşmede yer alan yükümlülükleri her iki tarafın da yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sözleşmede ifade edilen yaptırımlar uygulanabilmektedir. İş görenlerle işverenler ve firmaların sözlü, toplumsal farklılığını hazırlayan psikolojik sözleşme kapsamında ise, çalışanlardan işverenlerine sadakat göstermeleri, yüksek performanslı çalışmaları, işe bağlılık göstermeleri gibi olumlu davranışlar beklenirken, bunların karşılığında işverenlerin de çalışanlarına güven, örgütsel destek gibi olumlu davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Turunç ve Çelik, 2010:185). Diğer bir deyişle, çalışanlar örgüt beklentilerini karşıladığı sürece, örgüt de onların beklentilerini karşılamak amacıyla çaba sarf etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010:185).

Özetle, iş görenler örgütün esas faktörlerinin kendilerine karşı tutumlarını incelediklerinde, iş görenlerde oluşan algı, ya da anlayış örgütsel destek algısıdır. Örgütsel destek, insan kaynaklarının öneminin farkında olan örgütlerde olan özel bir anlayıştır. Örgütsel destek anlayışının olduğu örgütlerde çalışanların örgüte katkıları göz önünde bulundurulduğu ve refah seviyesi yükseltildiği için iş görenler bu durumdan mutluluk ve gurur duyarlar.

Özdevecioğlu'na (2003: 113-130) göre çalışanlarını destekleyen bir örgütte ya da idarede var olması gereken nitelikler beş maddede toplanmaktadır:

1. Örgüt tarafından çalışanlarının eleştirilerinin, yenilikçi fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınması, önerilerin uygulamaya aktarılması durumunda çalışanlar, düşüncelerine önem verildiği, eleştirilerinin göz önünde bulundurulduğunu ve bu eleştiriler kapsamında örgütte farklılıklar meydana geldiğini bilirlerse, bu durumu destek şeklinde algılayacaklardır.
2. Örgüt tarafından iş güvenliği sağlanması: Çalışanlar örgütlerinden iş güvenliği de beklerler. Örgütler tarafından çalışanlara başarılı bulundukları zaman işyerinde sürekli çalışabileceklerine ait güvence verilir ve iş güvenliği sağlanmaya çalışılır ise başarılı olunması karşılığında işe devam edilebileceği, işten çıkarılmayacağı duygusu çalışanlar tarafından örgütsel destek şeklinde düşünülecektir.
3. Örgüt içinde olumlu iletişim ortamı yaratılması: Örgüt içinde, birey bağlantılarının olumlu olmasını sağlamak, örgüt içindeki iletişimi arttırmak ve halkla ilişkiler çalışmalarının iyi düzeylerde olması çalışanlar tarafından beklenmektedir. Örgüt içindeki ast-üst ve üst-ast bağlantılarının yüksek seviyede ve olumlu olması iş görenleri motive edecek iş görenler tarafından örgütsel destek şeklinde düşünülecektir.
4. Örgütün çalışanlarını birbirinden ayırmadan eşit ve adil davranarak örgütsel adaleti sağlaması, haksızlık yapmaması: Çalışanlar çalıştıklarının karşılığında hak ettiklerini almak isterler. Bu onlar için önemlidir.
5. Çalışanları önemseyerek onlara rağmen bazı kararların alınmaması: Çalışanlar sosyal birer varlıktır, kendileri ile övünülmesini ve takdir edilmesini beklemektedirler. Bu şekilde hareket eden idareciler çalışanları tarafından destekleyici yönetici şeklinde düşünülecektir.

2.8. Örgütsel Destek Algısının Boyutları

Kraimer ve Wayne'a (2004) göre çok boyutlu algılanan örgütsel destek gruplandırılmasına göre, algılanan örgütsel destek aşağıda belirtildiği gibi üç boyutta incelenmektedir.

1. **Uyum Sağlama Desteği:** Örgütün iş transferlerini takip eden süreçte iş görenin ve ailesinin örgüt ile uyumlu olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu kapsamda, uyum sağlama desteğinin, örgütteki politikalar ve uygulamalar dahilinde meydana geldiği görülmektedir. Bu destek ile yabancı bir ülkeye veya örgütlerine uyumlu olmak ve eylemsel geçiş basit hale gelmektedir.

2. Kariyer Desteği: Örgütün çalışanının kariyer ihtiyacı ile ilgilenmesi işlemlerini kapsar. Kariyer desteği de örgüt politikaları ve faaliyetleri kapsamında ilerlemektedir. Örneğin bu kariyer destek algısı ile çalışanlar, yabancı bir ülkedeyken de kariyer ilerletme fırsatlarını almayı sürdürürler. Bunun dışında kariyer desteği algısı faaliyetlerinde uzun dönemli kariyer planlamaları, kariyere dair performans tahminleri ve yabancı bir görevde iş gören bir danışman da bulunmaktadır. Dolayısıyla iş görenler, örgütsel desteğe önemli destek sağlamış olurlar.

3. Finansal Destek: Örgütün çalışanların finansal ihtiyaçları ile ilgilenerek, iş görenlerin desteklerini telafi ve çalışma yararları bakımından ödüllendirmesi şeklinde tanımlanabilir. Finansal destek; finansal teşvikler, ödüller gibi örgütsel siyasetlerle ilerlemektedir (Fındık, 2011:5).

2.9. Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal esaslarını oluşturan kuramlar; Sosyal Mübadele Kuramı, Karşılıklılık Normu, Örgütsel Destek Kuramı, Lider-Üye Etkileşimi ve Erg Yaklaşımı'dır. Bu kuramlar aşağıda yer alan bölümlerde açıklanmaktadır.

2.9.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Örgütsel destek algısı fazla bulunan iş görenlerin, her zaman için örgütün yararına çalıştıkları söylenebilir. Bu noktadan algılanan örgütsel destek, Blau'nun (1964) toplumsal mübadele kuramına dayandırılabilir. Bir mübadele süreci şeklinde toplumsal ilişkiyi kavrayabilmek amacıyla ilk defa "Sosyal Mübadele Kuramı" kavramını kullanan araştırmacı Blau (1964)'dur (Bolat vd., 2009: 219). Bu kuram, çalışanların performans seviyelerini, örgütten ileride kendilerine sağlamasını bekledikleri maddi-manevi ödüllere bağlı şekilde biçimlendirmeyi seçtikleri esası üzerine kuruludur.

Örgütsel destek algısı uyarınca, birçok durumda çalışanın örgütten beklentilerinin olduğu kabul edilmektedir. Örgütün çalışanın sağlık problemleriyle ilgilenmesinin, çalışanın hatalarına, üstün performansına ve işini ilginç ve anlamlı bulmasına yönelik tepkilerinin ve çalışana adaletli ücret ödeme arzusunun bu durumlar arasında olduğu söylenebilir. Örgüt tarafından destek gördüğünü algılayan iş görenlerin, örgütsel bağlılık açısından minnettarlık hissi artacağından karşılık verme ihtimalleri yükselecektir (Turunç ve Çelik, 2010). Sosyal mübadele kuramı kişilerin kendilerine

yardım eden insanların yardıma ihtiyaçları olduğunu hissederek onlara yardım etmesi gerektiği ilkesine dayanır. Sosyal mübadele kuramına göre çalışanların örgüte bağlılığı büyük ölçüde örgütün çalışanlara bağlılığının algılanma derecesi ile ilgilidir. Bununla birlikte örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha gayretli çalışmanın ödüllendirileceği beklentisi çalışanlarda artar. Değişik faydalar sebebiyle artan iş gayreti, çalışanların sahip olduğu sosyal mübadele kuramı düşünce tarzına bağlıdır (Gül, 2010: 14).

Toplumsal farklılaşma üç esas sayıltı ile açıklanmaktadır. Birinci sayıltı, bireylerin akılcı olduğunu kabul eder. Bireyler farklı seçeneklerden kendilerine en uygun ve ödüllendirici olan alternatifi seçer yani zarardan uzak durur veya minimum zararla üstesinden gelebileceği seçeneği belirler. İkinci sayıltı, azalan marjinal yarar ilkesidir. Azalan marjinal yarar ilkesi iktisatta ele alınan bir kavramdır ve “tüketicinin belli bir maldan belli dönemde kullandığı miktar yükseldikçe, her ek birimden edindiği yararın ya da kısa haliyle marjinal yararının gittikçe düşmesi” olarak ifade edilmektedir. Bireyin kullandığı mal miktarı yükseldikçe gittikçe azalmakta olan marjinal yarar da düşerek belli bir noktada sıfıra eşit olacaktır. Toplumsal mübadele kuramı bakımından bu ilke bireyin kazandığı ödüllerin değerinin kısa sürede gittikçe anlamını kaybederek belli bir seviyede artık birey için anlamı kalmayacağı olarak açıklanabilir. Üçüncü sayıltıysa; toplumsal mübadele halinde bireyler verdikleriyle aldıklarında bir eşitlenme beklentisindedir. Eğer bireyler ilişkilerinde eşitliğin varlığını hissederlerse bu ilişkiden tatmin ve mutluluk hissetmektedirler. Eşitsizlik halindeyse tatminsizlik meydana gelir ve bireyler ilişkilerini bitirme meylinde olurlar. Blau (1964), toplumsal mübadele ilişkilerinde sorumluluklarının yerine getirilmemesi durumunda ilişki dengesinin bozulduğunu bunun da her iki taraf açısından olumsuz sonuçlar meydana getirdiği üzerinde durulmuştur (Mimaroğlu, 2008: 34).

Kuramın gelişimine katkı sağlayan öncü araştırmacılar arasında, Blau (1955, 1960, 1964) ve Homans (1958) gibi toplumsal psikologlar bulunmaktadır. Toplumsal davranışı bir alışveriş ilişkisi şeklinde görerek ilk sistematik kuramı geliştiren sosyolog Homans’dır (1958). Thibaut ve Kelley’e (1959) göre kişiler arzuladıkları sonuçlara varabilmek amacıyla diğer kişiler, topluluklar veya örgütler ile birlikte çalışırlar (Gürbüz, 2006: 52).

Gürbüz (2006), sosyal mübadele kuramının var olan bazı özelliklerini aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

1. Bireylerin birbirlerine verdikleri karşılığın zamanlaması ve niteliği gönüllülüğe bağlı olup, gönüllü şekilde gerçekleştirilen davranışlar zorunlu olarak gerçekleştirilen davranışlardan farklıdır. Takas sonucunda tarafların edineceği kazanç bireylerin takdirine bırakılır bunun için taraflar arasında ayrıca pazarlık yapılmaz.
2. Edinilen kazançlar iktisadi kaynaklarla yani parayla tanımlanmamaktadır. Bu nedenle ileride özelliği tespit edilememiş sorumluluklar meydana getirmektedir.
3. Toplumsal değişim sonucu kazanılanlar, karşılıklı güven ve arkadaşlığın sembolüdür (Kalağan,2009).
4. Blau'ya (1964) göre takas ilişkileri geniş anlamda sosyal takas ve ekonomik takas olmak üzere iki kısma ayrılır. Ekonomik takasta değişim birimleri belirlenmiştir ve genellikle resmi sözleşmelere dayandırılır. Sosyal takasta ise alınan yardım karşılığında gelecekte bir iyilik yapılması beklenmekte ancak iyiliğin şekli ve ne zaman yapılacağı konusunda bir ön şart koşulmamaktadır, iyiliği yapacak olan kişinin inisiyatifine ve sağduyusuna bırakılmaktadır. Bu özellik itibarıyla sosyal takas minnettarlık, kişisel zorunluluk ve güven duygularının gelişimine yardımcı olmaktadır (Gül, 2010: 15).

2.9.2. Karşılıklılık Normu

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal yapısını meydana getiren diğer bir kuram ise, karşılıklılık normu kuramını ifade etmektedir. Tüm toplumlarda bireylere kendilerine yardım edenlere karşılık vermeleri gerektiği öğretilir. Bu öğreti karşılıklılık normu fikrine dayanmaktadır. Karşılıklılık normu kuramı, Gouldner (1960) tarafından ortaya koyulmuştur. Sosyal mübadele kuramında olduğu gibi, kişilerin sağladıkları faydalara karşılık olumlu davranış sergilemesi esasına dayanmaktadır. Karşılıklılık normu kuramının geçerli olması amacıyla, ilk olarak kişilerin kendilerine destek olanlara destek olmaları ve onlara zarar vermemeleri gereklidir (Gouldner, 1960: 171-173).

Gouldner'e (1960) göre bir birey diğerine iyi davrandığı zaman karşılıklılık ilkesine göre iyi davranışın geri dönüşümü olmak zorundadır. Değiştirilen faydalar, bilgi, saygı görme, para, hizmetler ve kişisel olmayan kaynaklar veya beğenilme gibi sosyo duygusal kaynakları içerebilir. Bir başkasına yardım etmede gösterilen gayretin artışı

ile yardım yapana daha olumlu duygular beslenilmekte ve karşılıklılık ilkesi sayesinde kişiler arası ilişkiler güçlenmektedir (Kalağan, 2009).

Gouldner'a (1960) göre karşılıklılık normu evrensel bir özelliğe sahiptir. Ne var ki evrensel özelliğin seviyesi yaşanan durumun koşullarına, bireylerin kişiliklerine ve karşılıklılık normunun bulgularına verilen değere göre değişiklik gösterebilmektedir. Yapılan bir destek sayesinde edinilen kazancın değeri, kişinin bu yardıma olan ihtiyaç seviyesine göre ölçülecektir. Bireye yardım eden tarafın yardım kaynakları ve yardımı yapma amaçları da karşılıklılık normu kuramını etkileyecektir (Fındık, 2011: 9). Bunun sonucunda bireyler kendilerine destek olanlara karşılık verme gereksinimi duyacaklarından karşılıklılık normu gereği desteğe destek ile karşılık vereceklerdir (Fındık, 2011: 9).

Karşılıklılık normuna göre, örgütün sağladığı örgütsel destek, örgütsel refahı sağlamak ve hedeflerine ulaşmasında örgüte gönüllü destek vermek için iş görenlerde duygusal bir zorunluluk oluşturmaktadır. Bundan dolayı örgütün hedeflerine varması amacıyla iş görenlerde sorumluluk duygusu meydana getiren karşılıklılık normu, algılanan örgütsel desteğin aslını meydana getirmektedir (Fındık, 2011: 9).

2.9.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, iş görenlerin işverenlerinden aldıkları ödeme, eğitim, sosyo-duygusal destek gibi kaynaklar için iş görenlerin iş hakkındaki olumlu sonuçlar sergilediğini gösteren modern mübadele teorisini ifade etmektedir (Fındık, 2011: 10). Örgütsel destek kuramı, "İş görenlerin sosyal-duygusal gereksinimlerinin yerine getirilmesi, sergiledikleri üstün çabaların incelenmesi, takdir edilmesi, örgüte sağladıkları faydalar ile mutluluklarına özen gösterilmesi, katkılarına ve alakalarına dikkat edilmesi inancı"nı açıklamaktadır (Çakar vd., 2009: 77. Bu kuram, özellikle çalışanların örgüt bakımından değerlerinin anlaşılmasına dikkat çekmektedir. Örgütsel destek kuramı, aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin nedenleri ve sonuçları ile ilgili net ve kontrol edilebilir kestirimler sunmaktadır. Örgütsel destek kuramına göre, örgütsel destek aynı zamanda iş görenlerin kendilerini ilerletmelerine ve başarı arzularını gerçekleştirmeye destek olacak kaynakların sağlanması hakkında da bir isteklilik meydana getirebilir (Armeli vd., 1998: 300).

Örgütsel destek kuramına göre, kişiler örgütün hedeflerine ulaşması amacıyla örgüte karşılıklı bulunma yükümlülüğü duymaktadırlar. Çalışanlar, kendilerini örgüte karşı

sorumluluk duyduklarında veya algıladıkları örgütsel destek seviyesi fazla olduğunda, davranışları ve tutumlarında olumlu bir etki gerçekleştirebilir. Bu sayede çalışanlar, örgütün kendisine sağladığı desteğin karşılığını verebilirler. Örneğin, çalışanlarda daha etkin çalışma davranışı gelişebilir. Sonuç olarak, çalışanlar algılamış oldukları örgütsel desteği somut bir şekilde davranışlarına yansıtırlar (Çakar vd., 2009).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin seviyelerini açıklamak için psikolojik yöntemlerden yararlanır. Bu tekniklerin birincisi, karşılıklılık normudur. Karşılıklılık normuna göre, işletme tarafından sağlanan örgütsel destek, örgütsel huzuru sağlamak ve amaçlarına ulaşmasında örgüte gönüllü destek vermek için çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratmaktadır. İkinci olarak, algılanan örgütsel destek önemseme, onaylama ve saygı gösterme anlamlarına gelerek sosyal ihtiyaçları karşılar, çalışanlar ve diğer örgüt üyeleri arasındaki ilişkileri yönlendirir ve çalışanlar için toplumsal alanlarda bir rol konumu sağlar. Üçüncü olarak ise, algılanan örgütsel destek çalışanların daha çok çalışmasını sağlar ve böylece bu çabalarının örgüt tarafından fark edileceğine ve ödüllendirileceklerine yönelik inançlarını güçlendirir (Çakar vd., 2009). Sonuç olarak çalışanlar işletmelerine bağlanır ve yüksek performansla çalışırlar; bu durum onlara moral verir ve iş memnuniyetlerini artırır.

2.9.4.Lider-Üye Etkileşimi

Lider Üye Etkileşimi kuramı, liderlik yaklaşımları kapsamında ilişki esaslı bir yaklaşım şeklinde ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, lider ve takipçilerinin birbirleri ile gelişmiş bir ilişki sürdürebildiklerinde etkin bir liderlik sürecinin oluşabileceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu kurama göre, lider bütün astlarına benzer davranmaz, aksine tüm astlarıyla arasında farklı düzeyde ve şekilde bir ilişki vardır. Sözü geçen bu ilişki, sadece iş sözleşmesinde belirtilen koşullarla kısıtlanabileceği gibi karşılıklı saygı ve güven sonucunda oluşan güçlü etkileşimle de gelişebilir (Baş vd., 2010: 1014). Lider üye etkileşimi modeli, lider ve astlarının ikili ilişkilerini esas alması bakımından geleneksel liderlik modellerinden farklılaşmaktadır. Bu baz, geleneksel liderlik modellerinin önemsemediği karşılıklı etkileşim sürecini ve bu süreçteki değişmeyi de incelenmektedir (Fındık, 2011: 10).

Liderlik kuramı, 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından ileri sürülmüş ve daha öncesinde “Dikey İkili Bağlantı Modeli” (Vertical Dyad Linkage Model) şeklinde adlandırılmıştır. Bu kuram, lider/yönetici ve üyeler/astlar arasındaki

etkileşimi dikey ikili bir yaklaşım temelinde değerlendirerek geliştirmiş ve “Lider-Üye Etkileşim Kuramı” (Leader-Member Exchange Theory (LMX))” olarak yeniden adlandırılmıştır (Özutku vd., 2008: 194). Liden vd. (1997) göre lider-üye etkileşim kuramında, yönetici ile iş gören arasında kurulacak olan olumlu ilişkiler, etkileşimde bulunan iki taraf arasında yapıcı iş ilişkilerine destek olmaktadır. Bunun sebebi idarecilerin önemli bir bilgi kaynağının bulunmasıdır.

Lider-üye etkileşimi kuramı, idareci ve astı arasındaki ilişkinin ve etkileşimin seviyesini göstermektedir. İdareci, ödüllerin paylaştırıcısı kabul edilip, maaş artışı ve kişisel gelişim imkanları gibi hallerde destek olduğundan örgütü dik tutan bir güç olarak gösterilmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışan ve örgütü arasındaki değişimden etkilendiğinden dolayı; lider-üye etkileşimi de çalışan ve yöneticisi arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Buna ek olarak, idareciler örgütü temsil ettiklerinden idareci ve çalışan arasında oluşan değişim çalışanın algıladığı örgütsel desteğe etki etmektedir.

2.9.5. Erg Yaklaşımı

Erg Yaklaşımı Maslow’un (1965) ihtiyaçlar kuramını temel alır. Maslow, insan ihtiyaçlarını kademeli olarak ele alır ve bireylerin alt kademedeki gereksinimleri karşılanır karşılanmaz üst kademedekileri doyurmaya doğrulacağını söylemektedir. Bu aşamalar, fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, değer ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri olmak üzere beş başlıkta incelenmektedir.

Maslow’un gereksinimler kuramına alternatif şeklinde meydana getirilen Erg Yaklaşımı Clayton Alderfer (1972) tarafından geliştirilen bir ihtiyaçlar kuramıdır. Daha çok çalışma hayatındaki ihtiyaçlarla ilişkisi bulunan bu kuramın ismi, öne sürülen üç gereksinimin ilk harflerinden meydana gelmektedir. Burada sözü edilen gereksinimler, var olma, ilişki kurma ve ilerlemedir (existence, relatedness, growth – ERG). Yaklaşımda Maslow’un geliştirdiği beş ihtiyaç üçe indirilmiştir. Yaklaşım göre önce insanların temel ihtiyaçları giderilmelidir aksi takdirde daha üst seviyede olan arzu ve gereksinimlerin motive edici niteliğinin bir anlamı bulunmayacaktır.

Erg yaklaşımındaki var olma gereksinimi Maslow’un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine, ilişki gereksinimi Maslow’un toplumsal gereksinimleriyle konum sahibi olma, itibarlı fırsatlar edinme gibi saygınlık gereksinimlerine, gelişme gereksinimleriye Maslow’un saygınlık gereksinimlerinden kendine saygı duyma,

güvenme, başarılı ve özerk olma vb. içsel saygınlık unsurlarıyla kendini gerçekleştirme gereksinimlerine karşılık gelmektedir.

Kurum ve kuruluşların belirlemiş olduğu ücret ve fiziksel çalışma şartları var olma ihtiyaçlarına, çalışma hayatındaki bireysel ilişkileri ilişki ihtiyaçlarına, iş görenlerin iş hayatlarındaki kişisel gelişim ve yaratıcılıklarıyla alakalı gayretleriyle gelişim ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Dolayısıyla ücret, kurumsal olanaklar, rahat bir iş sahası ve iş güvenliği var olma ihtiyaçlarını, iş arkadaşları ve iş dışındaki bireylerle toplumsal ilişkiler kurma ilişki ihtiyaçlarını, işin mücadele, özerklik ve yaratıcılık içermesi ise gelişme ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Özetle, örgütsel destek algısına temel oluşturan bu kuramlar incelendiğinde, bu kuramlarda aşağıdaki hususlara dikkat çekildiği sonucuna varılabilir:

1. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar her zaman için örgütün yararına çalışma eğilimindedirler.
2. Çalışanlar örgütün gelecekte kendilerine sağlayacağı fayda ve ödüllere bağlı olarak örgütle ilgili çabalarını ve performanslarını belirleyeceklerdir.
3. Çalışanlar örgütün kendilerine sağladığı destek sonucunda örgütün amaçlarına ulaşması için duygusal bir zorunluluk hissetmektedir.
4. Lider-Üye etkileşiminin yüksek seviyede olması çalışanlarda ödül beklentisi yükselterek örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır.

Tüm bu kuramların ortak özelliği olarak çalışanın örgütsel destek algısının örgütün kendisine sağladığı fayda ve ödüllere göre belirlenmekte olduğu söylenebilir.

2.10. Örgütsel Destek Algısının Belirleyicileri

Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre örgütsel desteği etkileyen faktörler dört başlık altında toplanmaktadır:

1. Örgütsel Adalet
2. Yönetici Desteği
3. İnsan Kaynakları Uygulamaları
4. Bireysel Faktörler

2.10.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, algılanan örgütsel desteğe etki eden güçlü örgütsel unsurlardan biridir ve örgütsel destek ile aralarında pozitif bir ilişki olduğu birçok araştırmacının yapmış olduğu çalışmalarla tespit edilmiştir (Yıldız, 2008: 25).

Örgütsel adalet kavramı Adams'ın (1965) eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kuramı, insan kaynaklarının örgüte sağladığı yararlar ile örgütten sağladığı kazanımlardan oluşur. Örgütsel adalet boyutları ile ilgili olarak iki farklı sınıflama yapılmaktadır. Birinci sınıflamada Bies ve Moag (1986) , örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti şeklinde üçlü sınıflamaya tabi tutmuşlardır. Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet algısını etkileşim adaleti olarak adlandırmaktadırlar. Cropanzano ve Greenberg (1986) ise etkileşimle ilgili faktörlerin prosedürel adalete ilişkin algıyı etkilediğini, bunun için etkileşim adaletinin prosedürel adaletin içinde ele alınması gerektiğini belirtmiştir (Yıldız, 2008: 26).

1.Dağıtım Adaleti: Adams (1965), dağıtımsal adaleti, dağıtılan kaynakların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına dair bireyde oluşan algı olarak tanımlamaktadır. Adams (1965), dağıtımsal adaletin eşitlik kuramı çerçevesinde örgütte çalışan bir bireye sağlanan girdi ve gelirlerin, diğer bireylere sağlanan girdi ve gelirlerle doğru bir şekilde karşılaştırılması süreci olduğunu ifade etmiştir (Tutar, 2007: 100).

2.İşlemsel Adalet: İşlemsel adalet, dağıtım kararlarının tespit edilmesinde ele alınan süreçlerle alakalı adalet algılamasıdır; örgütlerde görev ve sorumluluklar karşılığında elde edilen kazancın hak edilmiş olma derecesidir (Tutar, 2007: 101).

3.Etkileşim Adaleti: Etkileşim adaleti, örgütsel faaliyetlerde kişilerin mecbur bırakıldığı bireylerarası hareketlerin düzeyi şeklinde açıklanmaktadır (Bies, 2001: 93). Bir başka ifadeyle, alınan kararların iş görenlere nasıl veya hangi yöntemle ifade edildiği veya edileceği, ayrıca örgütteki toplumsal ilişkilerde nasıl davranılacağı hakkındaki adalet algılamasını ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79).

2.10.2. Yönetici Desteği

Algılanan örgütsel destek iş görenlerin örgüte uyumu hakkında bir kavramdır ve çalışanların örgüte karşı olan hareketlerini etkiler, idare katkısı ise idareci ve astların oluşturduğu iletişim hakkındadır. Yönetim desteği, idareci ile iş görenlerin kurmuş olduğu olumlu ilişkileri kapsar. Yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişimde dürüstlük

ve doğruluk olmalıdır. Bu şekilde kurulan iletişim idarenin bütünlük içinde bulunduğunun anlaşılmasını sağlamaktadır. Bütünlük algılaması ise idarenin güvenilir şekilde onaylanmasına temel hazırlamaktadır (Özbek ve Kosa, 2009: 193).

Çalışanın yöneticisinden aldığı destek “yönetici desteği” olarak isimlendirilir. Örgüt yöneticisi aynı zamanda örgütün temsilcisi durumundadır. Bu nedenle idarecilerin örgütsel destekte çok önemli etkileri görülmektedir.

Çalışanın görevini en iyi şekilde yerine getirmesi sürecinde en önemli görev üst yöneticiye düşmektedir. Üstlerin çalışana yerine getirilmesi gereken bir dizi görev verme, işlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırma ve çalışanı destekleme gibi görevleri vardır. Aynı zamanda onlara örgütsel ortamda karşı karşıya kaldığı problemlerin çözümünde destek olma, çalışanların ruhsal ve fiziksel sıhhatlerinin korunması için faaliyet gösterme, örgütten beklentilerinin karşılanmasına destek olma vb. sorumlulukları da bulunmaktadır (Yüksel, 2006: 16). Destekleyici yönetici çalışanın duygularına ve gereksinimlerine karşı duyarlıdır, onlardan gelen görüş ve önerileri dinler ve geri bildirim sağlayarak, kendilerini geliştirmeleri için olanaklar sağlar. Üstlerinin kendisini desteklediğini algılayan çalışanda işinde daha kararlı olma, daha çok inisiyatif alma, çalışmalarıyla daha çok ilgilenme gibi olumlu davranışlar gözlenir (İşcan ve Karabey, 2007: 105).

Yöneticiler örgütü temsil ettiklerinden dolayı yönetici desteği örgütsel destek algısını etkileyecektir. Ancak bu etkileşimin gücü çalışanın örgüt ile yöneticiyi özdeşleştirme derecesine bağlı olarak değişecektir. Algılanan yönetici desteği üç boyutta gruplandırılmıştır (İşcan ve Karabey, 2007: 105):

1. Duygusal Destek: Çalışanların önemsenme, sevilme, duygudaşlık ve kabul edilme ihtiyaçlarının giderilmesi, sıkıntılı çalışanlar ile çatışma ve iş güçlüklerinin giderilmesi için destek olunması;

2.Bilgi Desteği: Çalışanlara iş performansına yönelik geribildirim verme, bilgi ve becerilerini en iyi şekilde değerlendirme, tavsiye verme ve rehberlik etme;

3. Maddi Destek: Çalışanların gereksinim duyacakları maddi kaynakları, hizmetler ve finansal kaynaklar yönünden desteklemek (Kalağan, 2009: 24).

2.10.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının algılanan örgütsel desteği etkilediği yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları içerisinde yer alan, karar verme sürecine katılma, adaletli ödül dağıtımı ve gelişim fırsatları sunulması faaliyetleri örgütsel desteği etkilemektedir (Gül, 2010: 27). Örgütsel desteğin şekillenmesi açısından çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi, üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir (Akın, 2008: 143). Başarılı performans sergileyen çalışana ödül verilerek teşekkür edilmiş olur. Çalışan ödüllendirilerek örgüt için önemli olduğunu, yaptığı işin takdir edildiğini anlar.

İnsan kaynakları uygulamalarının diğer bir boyutu olan çalışma şartları; iş güvenliği, otonomi, role dayalı sıkıntı nedenleri, kişisel gelişim olanakları ve örgütün boyutudur (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Allen ve diğerlerine (1999) göre çalışanlar mesleklerini devam ettirebilmeleri için iş güvencelerinin olmasını istemektedirler. Çalışanların iş güvenliğinin olması halinde örgütsel destek algısı da yüksek olacaktır (Kalağan, 2009: 26).

Otonomi çalışanların kararlara katılma derecesidir. Diğer bir tanıma göre iş görenlerin çalışmalarını nasıl gerçekleştirdikleri, iş programlarını nasıl yerine getirdikleri, çalışma yöntemleri ve görev farklılığı vb. konulardaki algıladıkları denetimlerini açıklamaktadır.

Örgüt haricindeki faktörlerin baskısı sonucunda meydana gelen sıkıntı kaynakları örgütün denetleyemediği stres kaynakları arasındadır ve role dayanan stres kaynakları ise örgütün denetleyebildiği stres kaynaklarını ifade etmektedir. Role bağlı stres kaynakları, fazla iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere üç bölümde incelenmektedir.

Fazla iş yükü, çalışanlardan beklenen işlerin çok fazla olması nedeniyle, işlerin zamanında bitirilememesidir rol belirsizliği; iş görenlerin görevlerini net bir şekilde bilmemesi; rol çatışması ise çalışanın beklentisi olan rolün farklı bir rol ile çatışmasıdır.

Hutchison'a (1997) göre, iş tanımlarının yapıldığı örgütlerde çalışanların özellikle yönetici destek algıları role dayalı stres arttırıcıları doğrudan etkilemektedir. İş görenler iş hakkında sorun yaratan etkenlerin örgüt tarafından denetlenebilen şartlar

olduğu varsayılırsa, sorun yaratanlar da örgütsel destek algılamalarının düşürülmesine o kadar az sebep olacaktır.

İnsan kaynaklarının eğitilmesi ve geliştirilmesi önemli bir faaliyettir. Nitelikli çalışanlar örgütlerde rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi için önemli bir anahtardır. Dolayısıyla örgütlerde insan kaynaklarının eğitilip geliştirilmesi gerekli olan bir faaliyettir. Özellikle iş dünyasında ve ekonomik alanda meydana gelen hızlı teknolojik değişimler, örgüt yapısındaki değişim, sosyal yapı ve yasal alandaki değişiklikler insan kaynaklarının eğitilip geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Örgütlerin gelişimi açısından çok önemli olan "eğitim", çalışanların amaçlı bir şekilde bilgi ve beceri kazanmalarını ve aynı zamanda mevcut olan bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan planlı ve programlı bir süreçtir. Eğitim faaliyetleri sonucunda bireyin inanç, tavır ve davranışlarında gelişme sağlanmış olur.

Büyük örgütlerde işlerin yürütülmesi sırasında çok fazla resmileştirilmiş politika ve prosedür uygulanmakta, bu nedenle, iş görenlerin bireysel ihtiyaçları oldukça az dikkate alınmakta ve bu nedenle iş görenler kendilerini örgüt için daha az değerli hissedebilmektedirler. Bu durum çalışanların örgütsel destek algılarını düşürebilmektedir.

2.10.4. Bireysel Faktörler

Çalışanlarla ilgili kişisel faktörler, kişilik özellikleri ve demografik özellikler şeklinde iki grupta ele alınmaktadır.

2.10.4.1. Çalışanların Kişisel Özellikleri

Bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerindeki farklılıklar kişisel özellikler olarak bireyin davranış ve düşüncelerine yansır. Bu kişisel özelliklerden dolayı, her bireyin örgütsel destek algı düzeyi farklı olmaktadır. Çalışanların kişisel özelliklerinin farklı olması örgütteki davranışları olumlu veya olumsuz algılaması ile sonuçlanmaktadır. Olumlu davranışlar idareci ve diğer çalışanları olumlu etkilemekte ve verimli çalışmaya neden olmaktadır, saldırgan davranışlar olumsuz duygular yaratarak örgütsel destek algısının azalmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2008: 32)

2.10.4.2. Çalışanların Demografik Özellikleri

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteğine etki eden tanımlayıcı faktörlerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve hizmet süresi şeklinde ele alındığı görülmektedir.

Demografik faktörlerin algılanan örgütsel desteği çok az etkilediği yapılan bir meta analiz çalışması sonucunda ifade edilmiştir. Örgütsel destek algısına etki eden tanımlayıcı özellikler aşağıda ele alınmıştır.

Bireylerin istekleri, düşünceleri, bakış açıları ve ihtiyaçları içinde bulundukları yaşa göre farklılık göstermektedir. İşe yeni başlamış bir gençle eski bir çalışanın iş hayatına ilişkin beklentileri birbirinden farklı olacaktır (Güner, 2007: 34), ancak demografik özelliklerden yaş ile ilgili yapılan araştırmalar neticesinde yaş ile algılanan örgütsel destek arasında net bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yapılan bazı araştırmalar örgütsel destek seviyesinin yaşla birlikte yükseldiğini belirtirken (Yoon ve Lim, 1999: 936; Yoon ve Thye, 2000: 306; Tansky ve Cohen, 2001: 293; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Hellman vd., 2006: 638-639), bazı çalışmalar örgütsel destek seviyesinin yaş arttıkça düştüğünü (Welchans, 1996: 102; Yoshimura, 2003: 48; Currie ve Dollery, 2005 :14; Currie ve Dollery, 2006: 747) bazı araştırmalar ise algılanan örgütsel destek ve yaş arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur (Fındık, 2011: 22). Burke (2003) tarafından hemşirelere yapılan bir çalışma sonucunda örgütsel destek algısının ilerleyen yaşla azaldığı, hizmet süresi ve eğitim durumununsa algılanan örgütsel desteğe oldukça az etki ettiği görülmektedir. Purdy, Laschinger, Cho ve Almost (2006) yaptıkları çalışma neticesinde yaş ve hizmet süresiyle algılanan örgütsel destek arasında ilişkinin çok zayıf olduğu tespit edilmiştir (Gül, 2010: 25).

Demografik özelliklerden cinsiyetle algılanan destek arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ise oldukça az sayıdadır. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar birbirinden oldukça farklıdır. Johlke ve diğerlerinin (2002) satış elemanları üzerinde yaptıkları bir araştırmanın sonucunda kadın iş görenlerin örgütsel destek algısının erkeklere oranla daha az olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, Yoon ve Lim (1999) Kore’de yaptıkları çalışmada erkek çalışanlarda örgütsel destek algısının daha yüksek bulunduğu tespit etmişlerdir.

Amason ve Allen’in (2007) bir Üniversite’de ve mühendislik firması çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada ise cinsiyetin algılanan örgütsel desteği etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Foley ve diğerlerinin(2005) Hong-Kong’da Çinli iş görenler ile yapılan çalışmada da algılanan örgütsel desteğin cinsiyetten etkilenmediği bulgusu elde edilmiştir. Son olarak Yoshimura (2003: 63) ise yapmış

olduğu araştırmasında genç çalışanlarda örgütsel destek algısının yaşlı çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Demografik özelliklerden eğitim hakkında gerçekleştirilen çalışmalarda da birbirinden oldukça farklı bulgular belirlenmiştir. Yoon ve Thye (2000) Kore’de elektronik şirketi çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada eğitim seviyesi arttıkça örgütsel destek algısının da arttığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Rhoades ve Eisenberger (2002) yılında yaptığı meta-analiz araştırması sonucunda eğitim seviyesinin örgütsel desteği olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütsel desteği daha yüksek seviyede algılamaktadırlar. Akalın (2006: 86-105) çalışmasında lise mezunu iş görenlerin örgütsel destek algılarının üniversite mezunlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun nedeninin ise eğitim seviyesi arttıkça kişilerin beklentilerinin de artmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Dahası, Fuller vd. (2006) yapmış oldukları araştırma sonuçları, algılanan örgütsel destek ile eğitim düzeyi arasında bir bağlantı bulunmadığını göstermektedir (Kalağan, 2009: 20).

Hizmet süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda da elde edilen sonuçlar birbirinden farklıdır. Literatürde bulunan bazı çalışmalar neticesinde hizmet süresi ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Hizmet süreleri daha yüksek iş görenlerin örgütsel destek algısının, hizmet süresi az olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu da iş görenlerin işlerini sevmeleri ve bu sayede de ayrılmak istememelerinden kaynaklanmaktadır. Örgütte belirli süre çalışan bireylerin örgütte yönetici olabilme ve eğitim vb. konularda daha fazla desteklendikleri, örgüt ile aralarında toplumsal ilişkilerin kurulduğu, karar sürecinde onlara daha çok güvenildiği ve daha özerk davranıldığı ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, literatürde bulunan bazı çalışmalar neticesinde ise hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında negatif ilişki olduğu belirtilmiştir (Akalın, 2006: 92). Tıpkı toplumsal düzende olduğu gibi zamanla araya memnuniyetsizliklerin ve çatışmaların girmesinin bu ilişkinin negatif olmasının sebebi olduğu dile getirilmiştir (Akalın, 2006: 106).

2.11. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları

Algılanan örgütsel destek ile ilgili sonuçlar, psikolojik ve davranışsal sonuçlar şeklinde iki grupta incelenmektedir.

2.11.1. Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçları, Berger vd. (2004: 212-213) tarafından duygusal bağlılık, yükümlülük duygusu, performans-ödül beklentisi ve stres olarak dört grupta sınıflandırılmıştır.

1.Yükümlülük Duygusu: Bir birey diğerine iyi davrandığında karşılıklılık normuna göre diğer kişide ona iyi davranmalıdır, diğer bir ifadeyle davranışın geri dönüşümü zorunludur. Bu kural örgüte uyarlandığında örgütün sergilediği olumlu davranışlara karşılık, iş görenin olumlu karşılık vermesi için iş görende zorunluluk hissi oluşacaktır. Karşılıklı olarak yararlanılan bu yararlar, saygı, onay, hoşlanma gibi sosyo-duygusal kaynakların yanı sıra bilgi, para, hizmet gibi kaynakları da içerir (Yıldız, 2008: 32).

Algılanan örgütsel desteğin temellerini, örgütü hedeflerine ulaştırmak, örgüte karşı olan sorumluluk duygusunu arttırmak performans ve ödül beklentilerini kuvvetlendirmek amacıyla gerekli sorumluluk duygusu oluşturmaktadır. Eisenberger vd. (2001) Amerika'daki bir posta işlem işletmesinde yapmış oldukları bir araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile sorumluluk duygusu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir.

2.Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanların kendisini örgütleriyle özdeşleştirmesi ve bütünleştirmesi, sonucunda bireyin örgütüne karşı hissettiği duygusal bağlıdır. Duygusal bağlılık hissi güçlü olan çalışanlar buna ihtiyaçları olduğu için değil, kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri ve örgütün amaçlarını sahiplendikleri için örgütte kalmaya devam ederler. Duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenler örgütlerine yüksek bağlılık ile bağlıdırlar ve gerekirse de örgüt için fedakârlıkta bulunarak gönüllü çalışırlar (Bayram, 2005: 132).

Çıktıları açısından örgüt için önemli olanın çalışanlar olduğunu ifade etmektedir. Duygusal bağlılık örgütlerde en fazla istenilen bağlılık türüdür. Çünkü duygusal bağlılık hissi fazla olan iş görenler kendileri istediği için örgütte bulunmakta ve örgütün faydası için oldukça fazla gayret göstermektedirler. Bu tür iş görenler sadık çalışanlar olup kendilerini örgüte adanmışlardır. Gerekirse de fazla görev almaktan kaçınmazlar, iş arkadaşlarına karşı olumlu tutumlarda bulunurlar (Doğan ve Demiral, 2009: 61).

3.Performans ve Ödül Beklentisi: Algılanan örgütsel destek ile performans-ödül beklentisi arasında olumlu bir bağlantı bulunmaktadır. Örgüt çalışanlarına ödül için olumlu imkânlar tanıyarak çalışanlar için yüksek itibar kazanacak ve bu sayede de algılanan örgütsel destek duygusu artacaktır. Buna karşılık algılanan örgütsel desteğin yüksek olması çalışanların beklentilerini de yükseltecektir. Çalışanların göstermiş olduğu yüksek performansa örgüt tarafından ödül verilecektir.

4.Stres: Latince kökenli bir sözcük olan stres, Latince “estricia” sözcüğünden gelmektedir. Her dönemde insanları etkileyen stres 17.yüzyılda felaket, bela, musibet, dert anlamlarında kullanılırken 18. ve 19.yüzyıllarda eşyalara, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya uygulanan güç, zorlama ve baskı anlamlarında kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92).

Çalışanlara örgütsel destek verilmesi stresle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Örgütsel desteğin fazla olarak hissedildiği bir iş yerinde çalışan personel iş yerini oldukça güzel ve stressiz bir ortam şeklinde algılar. Algılanan örgütsel desteğin personelin stres seviyesini düşürdüğü doğrultusunda araştırmacıların ulaştığı güçlü bulgular mevcuttur (Güçlü, 2001: 92).

2.11.2. Örgütsel Destek Algısının Davranışsal Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin davranışsal sonuçları; performans, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, işte kalma isteği, işe ilişkin duygular, geri çekilme davranışı olarak altı maddede incelenebilir.

1.Performans: Eisenberger, Fasola ve La-Mastro (1990) iş performansı ile algılanan örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Randall ve diğerleri (1999) de performans ve destek arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak algılanan örgütsel destek algısı arttıkça standart iş aktivitelerin performansı ve örgüte karşı olumlu davranışlar artmaktadır (Yıldız, 2008: 35).

2.Örgütsel Bağlılık: Bir grubun üyesi olma, takdir edilme, saygı duyulma ve duygusal destek görme gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması halinde, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da olumlu yönde etkilendiği görülmüştür. Bu tür sosyo-duygusal gereksinimleri karşılanan bireyler hem sosyal kimlik kazanmakta hem de güçlü bir örgütsel bağlılık duygusu geliştirmektedirler.

Birçok araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Akın, 2008: 147).

3.İşe Bağlılık: Cropanzana vd. (1997) örgütsel destek algısı fazla bulunan çalışanların faaliyetlerinin benliklerinin bir parçası olarak görmelerinden dolayı işe bağlılıklarının da yüksek olduğunu, örgütsel destek algısı ile işe bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir (Yıldız, 2008: 36).

4.İşe İlişkin Duygular: Örgütsel destek yüksek olduğunda, işe ilişkin olumlu duygular ve daha fazla olumlu iş davranışları ortaya çıkmaktadır. İşe ait duygular araştırmalarda iş doyumu ve olumlu ruh hali olarak iki maddede incelenmektedir. İş doyumu, bir çalışanın işini ve iş hayatını gözden geçirdiğinde yaşadığı haz ya da deneyimlediği olumlu duygusal durumdur. İş doyumunun yüksek olması sonucunda, verimliliğin ve örgütsel bağlılığın artması, devamsızlığın ve işten ayrılma isteğinin azalması davranışlarının gerçekleşmesi beklenir (Yıldız, 2008: 36). Aynı zamanda algılanan örgütsel destek çalışanların değer duygularını da artırarak olumlu ruh hali geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır.

5.İşte Kalma İsteği: İş görenlerin işte kalma isteği ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar kendilerini örgütlerinde seçkin, özel ve değerli hissetmelidirler. İş görenlere fazla ücret, statü ve daha çok profesyonel özgürlük sunulduğunda, çalışma arkadaşlarıyla dostça ilişkiler kurulduğunda iş görenlerin işte kalma arzusu da yükselecektir. Çünkü iş görenin örgütünden çıkması iş görene gerek maddi gerekse de manevi açıdan fazla zarara neden olacağı bilinmektedir (Çorbacıoğlu, 2012: 35).

6.Geri Çekilme Davranışı: Eder ve Eisenberger (2008), Tek-Yew Lew (2009) ve Eisenberger, Fasola ve La Mastro (1990), algılanan örgütsel desteğin işe gecikme ve işe bir mazeret bildirmeden gelmeme vb. geri çekilme hareketlerini düşürücü etkilerinin bulunduğu da gösterilmektedir (Çorbacıoğlu, 2012: 35).

2.12. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel destek algısı ile ilgili ABD’de yürütülen araştırmaların önemli bir bölümünü Eisenberger ve diğerlerinin öncülüğünde yürütülen çalışmalar oluşturmaktadır.

Eisenberger vd. 2001 yaptıkları farklı bir araştırmada iş performansı ve iş görenin duygusal bağlılığı ile algılanan örgütsel destek ilişkisinde karşılık ilişkisinin rolü

araştırılmıştır. Sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin iş görenin örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olması ve örgütün refahıyla ilgilenmesiyle ilgili zorunluluk hissi duymasıyla olumlu olarak ilişkili olduğu, algılanan örgütsel destek ve mecburiyet hissinin iş görenin karşılıklılık normunu kabullenmesiyle artmakta olduğu tespit edilmiştir.

Eisenberger vd. 1990 yılında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla çalışanlar ve yöneticilere yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

O'Driscoll ve Randall'ın 1999 yılında İrlanda ve Yeni Zelanda'da gıda sektörü çalışanlarına yönelik araştırmada; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında olumlu; örgütsel destek ile devam ilişkisi arasında ise olumsuz bir ilişki bulunduğu ortaya koyulmuştur.

Wayne vd. 1997 yılında ABD'de büyük bir firmada iş gören, en az beş yıl deneyimli iş görenlerin algılanan örgütsel destek seviyeleri ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirdikleri araştırmada elde edilen bulgularda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu göz önüne sermiştir.

Moideenkutty vd. 2006 yılında Hindistan'daki ilaç mümessillerinin algılanan örgütsel destek seviyeleri ile duygusal bağlılıkları üzerinde çalışmışlardır. Verilere göre algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

Yoon ve Thye'nin 2002 yılında Kore'nin iki büyük elektronik firmasındaki çalışanlara yönelik incelemeleri, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş tatmini ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir.

Makanjee vd. 2006 yılında Güney Afrika'da röntgen uzmanlarına yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağ arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, ayrıca algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilediğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, Piercy vd. 2006 yılında satış personellerinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık meyillerini

inceledikleri çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu vurgulamışlardır.

Eisenberger vd. 2002 yılında iş görenin işten çıkması ile algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantıyı incelemişlerdir. Yapılan bu çalışmada değişik örgütlerde iş gören 314 kişi incelenmektedir. Bu araştırmanın neticesinde algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek ile olumlu ilişkisinin bulunduğu görülmektedir.

Shanock ve Eisenberger 2006 yılında perakende alanında tüm gün iş görenler ve idarecileri arasındaki örgütsel destek algıları ile ilgili çalışma gerçekleştirmişlerdir. İş görenin algılanan örgütsel desteği, algılanan yönetici desteği ve fazla performans sergilemesiyle idarecinin algılanan örgütsel desteği arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Yapılan bu çalışma ile idarecinin algılanan örgütsel desteği ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Allen vd. (2008) çalışmasında ilk önce 215 alışveriş merkezinde iş gören satış personellerinden, ikinci olarak 197 sigorta temsilcisinden meydana gelen bir örneklem belirleyerek çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Yapılan bu çalışma ile algılanan örgütsel desteğine etki eden unsurları ve bunun gönüllü olarak işten ayrılmayı tespit etmedeki rolünü inceleyen bir model geliştirmek ve bu modeli test etmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda ise destekleyici insan kaynakları faaliyetlerinin algılanan örgütsel desteğin ilerlemesine destek olduğunu ifade etmişlerdir. Algılanan örgütsel destek de bu faaliyetlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumuyla ilişkilerine aracı olmaktadır. Bunun dışında algılanan örgütsel desteğin geri çekilme hareketleri ile ilişkisinin negatif yönde olduğu görülmektedir.

Loi vd. 2006 yılında Hong Kong’da 512 avukat ile gerçekleştirdikleri çalışmada işten ayrılma eğilimi, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve çalışanın adalet algısı arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Yapılan çalışma neticesinde gerek dağıtım adaleti gerekse de etkileşim adaleti algılanan örgütsel desteğin ilerlemesine destek olmaktadır.

Maertz vd. 2007 yılında sosyal hizmetlerde çalışan 225 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada işten ayrılma kavramı üzerindeki algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin etkisini incelemişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin ve algılanan yönetici desteğinin işten ayrılma üzerindeki payının büyük olduğunu bulmuşlardır.

Sluss vd. 2008, ABD’deki çok-uluslu bir şirketin çalışanları ve yöneticilerine yönelik araştırmalarında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Liu 2004 yılında örgütsel desteğin insan kaynakları yönetimi faaliyetlerine etkisi ve çalışanlar üzerindeki yansımalarını araştıran bir çalışma hazırlamıştır. Çalışanların örgüte faydasını bilen, onlara değer veren, çalışanların iyiliğini düşünen örgütlerde çalışanların örgütsel destek seviyesinin yükseldiği bulgusu elde edilmiştir. Çalışanların insan kaynaklarının faaliyetlerinde bulunan ücret seviyesi, mesleki gelişim olanakları ve üst-ast ilişkileriyle alakalı beklentilerinin örgütsel desteği doğrudan etkilediği görülmektedir. İnsan kaynakları faaliyetlerinin örgütsel destek oluşturmadaki çabası çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu bulgular oluşturmaları şeklinde karşılık görmektedir.

Silbert 2005 yılında yaptığı çalışmada örgüt tarafından sunulan ödüllerin çalışanlarda örgütsel destek oluşturmadaki yansımalarını araştırmıştır. Bu doğrultuda çalışanların örgütsel destek seviyesini yükseltmede ödüllerin etkisi bilinmektedir. Çalışma sonucunda örgütün çalışanlarına sunacağı ödüller çalışanların performansının yükselmesine fayda sağlayabileceği görülmektedir.

Pack 2006 yılında atletizm idarecilerine yaptığı araştırmada örgütsel adalet duygusu ve üst yönetici desteği çalışanların kendilerine değerli gördüklerini düşünmelerini sağlamak açısından önem taşımaktadır. Çalışma kapsamında örgütsel destek algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilemediği tespit edilen araştırmada, örgütsel destek algısı fazla bulunan çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının fazla olduğu ve işi bırakma meyillerinin düşük seviyede bulunduğu görülmektedir.

Zagenczyk 2006 yılında örgütsel desteğin oluşmasında toplumsal yansımaların incelemesini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Zagenczyk örgütsel destek hakkındaki araştırmaların konuyu yalnızca örgüt-kişî veya ast-üst arasındaki kişisel ilişkiler kapsamında incelemesini eleştirmektedir. Çünkü örgütsel desteğin oluşmasında o örgütte çalışan ve farklı çalışanlarca rol model şeklinde görülen meslektaşların da yansımalarının önemine dikkat çekilmiştir.

Lew 2009 yılında Malezya’da özel üniversitelerde iş gören akademisyenlerin örgütsel destek seviyeleri, sorumluluk duygusu, örgütsel bağlılık ve işten çıkma meyilleri

arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonuçları Blau'nun (1964) geliştirdiği toplumsal değiş-tokuş teorisi ile benzerlik göstermektedir. Örgütlerinden ilgi ve destek alan iş görenler karşılıklı ilkesi doğrultusunda örgütlerine karşı sorumluluk duygusu hissetmektedir.

Çolakoğlu vd. 2010 yılında yaptıkları araştırma sonuçlarındaysa örgütsel desteğin iş tatmininde önemli seviyede olumlu yansımaları olduğunu görülmüştür. Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, gereksinimlerinin göz önünde bulundurulması ve üst düzey idarecilerin katkısı örgütsel desteğin yükseltilmesinde önem taşımaktadır.

2.13. Örgütsel Vatandaşlık

Belirli bir vatanda doğup büyüme veya hayatını geçirmiş olma, bir vatanın bireyi olma ve bir vatana bağlı olma durumuna “vatandaşlık” denir. Bahsedilen bağlı bulunma vaziyeti kişinin bulunduğu vatanda yaşayan bir azası olması, birliğe uyum sağlaması, mesuliyet üstlenmesi ve birliğe nitelikli etkisi olarak dile getirilir (Kaya vd., 2013: 265). TDK sözlüğüne göre vatandaşlık; bireyler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla açıklanmış karşılıklı hak ve ödevlere bağlı bir ilişki şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, beklenen görev tanımlarının dışında gönüllü olarak iş görenlerin örgüte katkı sağlamak ve ekstra rol davranışı olarak tanımlanmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009: 25).

Örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde gönüllük esasına dayanarak örgütün sosyo-psikolojik alanına katkıda bulunmak, bireysel davranışları tanımlar. Aşırılık gösteren hareketler, sosyal örgüt harekâtları, örgütsel doğallık veya sivil örgütsel harekâtlar gibi farklı çalışmalarda isimlendirmiştir (Sezgin, 2005: 318).

Smith, Organ, Near (1983) ile Bateman ve Organ'ın (1983) tarafından yapılan çalışmalar ÖVD kavramı için ilk çalışmalardır. Yapılan bu araştırmalar neticesinde ortaya çıkan ilk bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini temelinde olduğu ortaya konmuştur.

Organ ve Ryan 12 yıl sonra yaptıkları bir araştırma sonucu 1983'te yaptığı çalışmanın çıktısına benzer bir sonuç ortaya koymuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının kaynağında iş tatmininin olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bulunan diğer çalışmalarda ÖVD'nin diğer faktörleri ortaya çıkmıştır. Kişilikle olan bağı Organ

(1990); Organ ve Lingl (1995) tarafından ortaya çıkartılmıştır, adeletle ilgili bağı Moorman (1993) tarafından ortaya çıkmıştır. Tang ve İbrahim (1998) de ise isteklendirme teorileri ile bağı araştırılmıştır (Özdevecioğlu, 2003, s.118).

Çalışanların, sözleşmelerinde geçen görev tanımlarına uygun olarak büründükleri rol davranışı ve örgüte fayda sağılayacak şekilde gönüllü olarak iştirak ettikleri örgütsel davranış olmak üzere iki tip davranış şekli vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan gönüllü davranış şekli sözleşmelerde yer almaz ve kişinin isteğıne bağılı olarak yapılır.

Schnake ÖVD' ye ilişkin, örgütsel vatandaşlık davranış şekilleri birey ve örgüt temellidir. Her iki temelde de örgüte faydalı olma durumu söz konusudur. Bireylere yönelik örgütsel davranış şekli bireyleri etkileyen maddi ve manevi imkânları kapsamaktadır. Bireylerin bu konuda tatmin olması faydayı artırıcı niteliktedir. ÖVD iki temel unsurdan oluşmaktadır;

- Bireylere yönelik ÖVD; ıktıları açısından bireyleri etkileyen, kişilik ve özellikleri, örgütün sosyal olanakları, çevresel unsurlar gibi faktörlerle birlikte ortaya çıkan unsurlardır.
- Örgüte yönelik ÖVD; örgütlerde var olabilecek olumsuz durum veya örgüte katkı sağılayacak, bireyin örgüte katılımını artıracak, ıktıları açısından hem bireye hem de örgüte tesir edecek davranışlar bulundurmaktadır.

Bu nedenle bu iki ÖVD Örgütün fonksiyonlarını etkili bir biçimde yerine getirmesine katkı sağılayan davranışlardır (Altay, 2015: 5).

2.14.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşam üzerindeki etkilerini konu alan araştırmaların çoğunda olumlu yönde değıerlendirmeler yapılmakta az da olsa bazı araştırmalarda olumsuz etkileri de ortaya konmuştur. Buradan hareketle ÖVD' nin örgüt için önem taşıdığı çıkarımı yapılabilmektedir (İpek, 2016, s. 22)

ÖVD, örgütsel hayatta kişilerin performans, iş tatmini, moralleri, motivasyon düzeyleri ve örgütsel bağılılıklarıyla yakından alakalıdır. Örgütteki iş başarımlarının artması, iş görenlerin vatandaşlık davranışları ile doğıru orantılıdır.

Yöneticiler için iş başarıml düzeylerinin artması, hedeflere varılması doğrultusunda önemli bir unsurdur. (Özdevecioğlu, 2003: 119)

Örgüt hayatında kişilerin ve örgütlerin hedeflerinin birlikte gerçekleştirilmesi yönetici için amaçlardan birisidir. Örgütün hedeflerine ulaşırken, kişileri de kendi hedeflerine vardırması, kişilerin bireysel hedefleri doğrultusunda örgütü de hedeflerine vardırması örgüt yaşantısının ana gereksinimlerindendir. Bu açıdan, örgütsel vatandaşlık davranışı kişisel ve örgütsel hedeflere varmada istikrarlı bir yapıdır. Bir ulusun ilerlemesi ve ilerleyen döneme uyması o milletin içinde bulunan bireylerin mesuliyetinde ise, bir örgütün ilerlemesi de o örgütün iş görenlerinin ve yöneticilerinin sorumluluğundadır. Örgütün öğrenen bir kimliğe bürünmesi, rekabet için avantaj elde etmesi, çevresine uyum sağlayabilmesi iş görenlerin sadakati, bağlılığı, fedakârlığı ve çalışmasıyla ilişkilidir. Genel manada ise başarı, iyi vatandaş olmak olarak ifade edilmektedir. Örgütsel etiklik bakımından olumlu davranışları uygularken olumsuz davranışları uygulamamak, örgütsel vatandaşlık davranışını etik inancıyla ilişkili bir iş durumuna getirmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 119).

Örgütsel vatandaşlık davranışının önemi, örgütler ve iş görenler bakımından açığa kavuştuktan sonra örgütte ortaya çıkan davranışlardan örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde sınıflananların hangileri olduğunu belirlemek ve bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları çeşitlerinin öğrenilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

2.15. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sebepleri

Çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 53).

- Yöneticilerin çalışanlara eşit olarak davranması, diğer çalışanları eşit incelemeye tabi tutması nedeniyle iş tatmini sağlayan iş gören, örgüte olumlu yaklaşım sunarak örgütsel vatandaşlık davranışını meydana getirmektedir.
- Sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile topluluk azaları içerisinde olumlu yer edindiğini hisseden çalışan örgütsel vatandaşlık davranışında olumlu olarak bir yükselme göstermektedir.
- Herhangi bir ümide ulaşmadan, gönüllülük olarak yapmış olduğu fiillere rağmen, tüm şartlarda sergilediği bu yararlı çalışmanın örgüt tarafından

incelenip ödüllendirileceğini düşünen çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı yükselmeye meyillidir.

- Yetersiz bilgilerden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışını bir sorumluluk ve zaruret şeklinde düşünen iş gören, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedir.
- İş görenin sahip olduğu inanç, ahlaki yapı, içinden geldiği kültürel yapı iş görende meydana gelen sadece doğru olduğu fikriyle örgütsel vatandaşlık davranışı meydana getirebilecektir.

2.16. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Unsurları

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ilgilendiren ana unsurlar şu şekilde açıklanabilmektedir (Uçkun vd., 2013: 69);

- Örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tanımları yapılmamış ya da gereksinim duyuldukları çerçeve belirtilmemiştir. İş görenleri sözleşmeleri doğrultusunda örgüte bağlı tutan sorumluluklar iş görenlerin belirli bir ücret karşılığında yapmaları gereken sorumluluklardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ise bahsedilen bu sorumlulukların haricinde bulunmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışlarını uygulamak için yaptırım korkusu gerekmemektedir. Bireyler gönüllü olarak herhangi bir karşılık beklemeden bu davranışları uygulamaktadırlar.
- İş görenlerin herhangi bir beklenti içerisinde olmadan çalışması, sergilemiş olduğu uygulamaların da sıradan olmaması gerekmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışının ilerlemesinde alınan eğitimlerin hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Bu davranış biçimi iş görenlerin kişiliklerine bağlı olarak kendiliğinden sergilenmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları tamamıyla iş görenin arzusu ile ilgilidir. Herhangi birinin emri veya dayatması sonucunda meydana gelmemektedir. Yani bu eylemler çalışanların görev tanımının dışında meydana gelmektedir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışının sınırları kişilere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt bakımından oldukça önem taşımaktadır. Örgütün etkinliği, performansı, uzun süre varlığını devam ettirebilmesi gibi çoğu konuyu ilgilendirmektedir.

2.17. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Hedefleri

Örgütsel ve kişisel amaçlar içerisinde uyumlu olmayı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarının amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Mercan, 2006: 38);

- İş görenlerin performansına katkıda bulunmak,
- Örgütün kaynaklarının ilerleyen bir şekilde değerlendirilmesini sağlamak,
- Örgütte yaşanan anlaşmazlıklar sonucunda ortaya çıkan problemleri en az seviyeye düşürmek,
- Çalışanların iş tatminini en üst seviyeye çıkarmak,
- Gruplardaki uyumu sağlayarak grup çalışmalarını önermek,
- Örgütte yaşanan stresi en aşağı seviyeye indirmek,
- Örgütün çevreye uyumunu sağlamak,
- İş görenlerin sorumluluk duygusunu ilerletmektir.

2.18. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışanların görev açıklamalarının ve sorumluluklarının haricindeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşum şekilleri farklılık göstermektedir. Literatürde elde edilen çalışmalar bu konuda çeşitli sonuçlar ortaya koymuştur.

2.18.1. Graham’a Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Graham’a göre örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel seviyede boyun eğme, sadakat ve katılım şeklinde üç boyutu vardır.

Örgütsel Boyun Eğme: Örgütler bir bütünlük içerisinde çalışarak görevler ve bu görevleri tespit eden ve biçimlendirilmesine yardımcı olan kurallar sayesinde var olmaktadır. Örgütsel boyun eğme boyutu, bir kontrol sisteminin bulunmadığı zamanlarda bile çalışanların bu kurallara uyum sağlaması ile açıklanmaktadır.

Örgütsel Bağlılık: Örgütüne bağlı olarak çalışmakta olan iş gören, örgütü benimseyen iş gören şeklinde kabul edilmektedir. Bu boyut, örgütte yapılan çalışmaları kabul etme, örgütü tamamen koruma, örgütün haricindeki olumlu görüşlerin çoğalmasına da fayda sağlama gibi davranışlardan meydana gelmektedir. Örgüte dair bağlılığın ilerletildiği bu boyutta, iş görenin örgüte karşı duyduğu sadakat ve örgütünü benimsemiş olması gerekmektedir.

Örgütsel Sorumluluğa Katılma: Olması gereken bir iş gören, örgüt ile alakalı problemlerin giderilmesinde, uygulamalarında görevli olmaktan imtina etmeyen iş görendir. İş görenin etkinliği yalnızca görev sahası ve açıklamalarıyla kısıtlandırılmayıp işinin ve örgütünün ilerlemesine destek olacak tüm etkinliklerde bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip bir iş gören, örgüt faaliyetleri ile alakalı fikir edinmeli ve etkin bir şekilde bütün aşamalarda bulunabilmelidir.

2.18.2. Denis Organ’a Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki çalışmalarıyla tanınan ve konu ile ilgili çoğu tanıma öncülük eden Denis Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş boyutunun bulunduğunu ifade etmektedir (Gürbüz, 2006: 56). Bu boyutları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür;

Yardımseverlik: Çalışanın diğer çalışanlarla örgütsel çalışmalar ve sorunlarda yardımlaşma içerisinde olduklarını belirtmektedir. Aslında yardımlaşma çalışmanın temelinde örgütün bulunmasıdır. Örgütte bir alakası bulunmayan konularda çalışanların yardımlaşması bu boyut ile açıklanamamaktadır. Sorunları ortaya çıkaran şartların soruna dönüşmeden önce ortadan kaldırılması hakkındaki iş gören yardımlaşmaları da bu boyuta dâhildir. Göreve yeni başlayan bir çalışanın işe uyum sağlaması ve en az düzeyde hata yapması amacıyla yardımda bulunan diğer çalışanların hareketleri bu boyutta ele alınmaktadır.

Özdenetim: Çalışanların mesuliyetlerini tamamlarken sergiledikleri özen ile alakalı olan bu boyut vicdan olarak da tanımlanabilmektedir. Çalışma saatleri tamamlanmış

olsa bile işlerini tamamlamadan iş yerinden çıkmayan bir çalışanın, fazla mesai ücreti almadığı halde işlerini tamamlamak için gönüllü olarak çalışmakta olan bir işçi, hastalansa bile işlerini ihmal etmeyen çalışanların hareketleri bu boyutta bulunmaktadır.

Anlaşmaya Riayet: İş görenin çalıştığı kuruma olan bakışı ve bu bakışın içtenliği ile ilgili olan bu boyut centilmen davranış olarak da adlandırılabilir. Çalışan bireyler iş yerinde kendi sorunlarının ya da kurumda başka herhangi bir sorunun giderilmesinde içtenlikle katkıda bulunmalıdır. Bu boyut dâhilinde ideal çalışanın, diğer çalışanlara karşı hoşgörülü olması, sorun teşkil edecek hareketler yerine gerektiğinde fedakâr bir şekilde problemin çözülmesinde katkıda bulunması gerekmektedir.

Kibarlık: Çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklayan bu boyut nazik davranma olarak da adlandırılmaktadır. Bu örgütsel davranışa yönelik çalışan, diğer çalışanlar ile olumlu bir haberleşme ve bağlantıda bulunmaktadır. Çalışan bu olumlu bağlantının yapısı ve devam ettirilebilmesi amacıyla bazı gönüllü çalışmalar yapabilmelidir. Bu boyut dâhilindeki davranışlar sorunları da engellemektedir.

Erdemli Davranış: İş görenin örgüt yönetimine katılmasının söz konusu olduğu bu boyutta çalışan, örgüt çıkarlarını muhafaza etmeye, bu amaçla etrafındakilere karşı gözlemci bir bakış ilerletme ile ilgili olmalıdır. Bu hareketleri ilerletme ile ilgilenen çalışanda örgüte karşı bağlılık duygusu gelişmektedir. Bu da örgütsel vatandaşlık davranışının meydana gelmesini gerektirmektedir.

2.19.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Geliştirilebilmesi İçin Uygulanması

Gereken Teknikler

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilebilmesi için uygulanması gereken teknikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- Örgüt çalışmalarında grup halinde çalışmaların gerçekleştirilmesi
- Örgütte adalet yapısının oluşturulması
- Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi
- Çalışanların iş tanımlarının yapılması

- Örgütün terfi yöntemlerinin açık olmasının sağlanması
- İş görenlere dair etkili bir ödül sistemi meydana getirilmesi
- Fiziksel çalışma koşullarının düzeltilmesi
- Çalışanların örgüt idaresi ve diğer örgüt azalarıyla iletişiminin güçlendirilmesi
- Güvenli bir çalışma ortamının meydana getirilmesi
- Çalışanların kendini geliştirebilmesi için gereksinim duydukları imkanların tanınması

2.20. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütlere Sağladığı Faydalar

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sağlanması etkili ve verimli bir yapı için önem taşımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın tüm performansını örgüt amaçları için harcaması amacıyla hareket etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışına sahip çalışanlarda aşağıda belirtilen davranışlar görülebilmektedir (Dikmen, 2010);

- İşe yeni başlayan iş arkadaşlarına yardımcı olur.
- Mesaiye gelemeyeceği veya gecikeceği zaman örgüte önceden haber verir.
- Örgütünün vasıflarını korur.
- Amirlerinin çalışmalarına gönüllü olarak destek olur.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş gören ve örgütsel performansa büyük etki yaptığını literatürdeki birçok araştırma göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yarattığı olumlu atmosfer örgüt içerisindeki genel verimliliği de etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüte sağladığı faydalar şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Çalışan verimliliğine destek olur.
- Örgütte bulunan gruplarda iş birliğinin olmasına yardımcı olur.

- Örgütü seçilmesi için çalışarak verimli personeli örgüte çeker.
- Örgüt kaynaklarının doğru kullanılmasını destek olur.
- Grup faaliyetlerini organize eder.
- İş doyumunu arttırır.
- İş görenlerde sorumluluk bilinci oluşmasına yardımcı olur.
- İş görenler arasında yardımseverliğin yayılmasını sağlar.
- Bağlılık duygusu meydana getirir.
- İşin kalitesini yükseltir.
- Çalışan motivasyonunu sağlar.

2.21. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli yanı deneyimli çalışanların tecrübelerini deneyimsiz olanlara iletmesidir. Bu yardımsever hareket, deneyimsiz eğitimcilerin okulun yapısı, işleyişi hakkında fikir edinmesine yardımcı olmasının dışında eğitimcinin kurum ile ilgili endişelerinin de ortadan kalkmasına fayda sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bulunan eğitimciler, hizmet içi eğitim faaliyetlerine daha çok ilgilidirler. Bu nedenle de mesleklerine ait ilerlemeleri takip edebilen, aralarında daima bir bilgi dağılımı olan eğitimcilerin çalışmalarında daha etkin oldukları görülmektedir. Kişilerin gelişimi bakımından olduğu kadar, bu performanstan olumlu olarak etkilenen okul için de önemli bir durumdur. Eğitim kurumunun etkinliği de doğru orantılı bir şekilde yükselmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarından biri ise görev bilincidir. Görev bilinci olan eğitimciler görevlerinin üstünde bir çaba sergileme eğilimindedir. Sınıftaki süreyi verimli olarak değerlendirmeleri, mesai sürelerine uymaları bu boyutla ilgilidir.

Eğitimcilerin çalışmalarıyla alakalı diğer eğitimcilere, velilere, yönetime, bilgi vermeleri örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutuyla alakalıdır. Bu bakımdan eğitimcilerin bu davranışa katılımının üst düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgüt kapsamında meydana gelen problemleri ortadan kaldırmaya dayanan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından beklenmektedir. Bu örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında şikayetlenmek yerine problemin ortadan kaldırılmasıyla alakalı çalışılmalıdır. Centilmenlik boyutu dahilinde ele alınan bu davranışlar, eğitimcilerin performanslarını çalışmalarına doğrulttuğundan eğitim kurumunun başarısına da fayda sağlamaktadır.

Örgüt amaçlarıyla azaların amaçlarının aynı olması verimli örgütsel yapı ve etkinlik bakımından kaçınılmaz bir öge şeklinde görülmektedir. Kişi kendi amaçlarına dair çaba gösterirken bu çaba ayrıca örgütün amaçlarının yerine getirilmesini sağlayacaktır. Örgütün amaçlarına varması, varlığını devam ettirebilmesi, rekabet şartlarıyla başa çıkması, gelişen teknoloji ve yeniliğe uyum sağlayabilmesi, azalarının örgütsel bağlılık seviyesi, fedakâr yapısı ve amaçlarıyla ilişkilidir.

2.22.Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Podsakoff & MacKenzie, 1994 yılında yaptıkları “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Satış Birimi” adlı çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile satış birimlerinin etkinliğini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının genel acente çalışmalarına önemli düzeyde katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Ayrıca, bir takım vatandaşlık davranışları performans konusunda fayda sağlarken diğerleri acentenin performansına engel olmaktadır. Bunun dışında, idarecilerin bir takım vatandaşlık davranışlarını fazla önemseme ve diğerlerini küçümseme meylinde oldukları ifade edilmektedir.

Neuman & Kickul, 1998 yılında yaptıkları “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Başarı Oryantasyonu ve Kişilik” adlı çalışmalarında anlaşmalı ilişki vicdanlılık, centilmenlik, diğergamlık, sivil erdem ve nezaket ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Dışa dönüklük; anlaşmalı ilişki ve diğergamlık, sivil erdem ve vicdanlılık davranışlarıyla negatif yönlü ilişkilidir.

Ryan, 2002 yılında yaptıkları “İş Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışanlar ve Örgütler için İş Değerleri” adlı yapılan çalışma ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve Protestan iş ahlakının sıkı çalışma ve bağımsızlık olan iki boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Chiaburu, Chakrabarty, Wang, & Li, 2015 yılında “Örgütsel Destek ve Vatandaşlık Davranışları: Karşılaştırmalı Bir Kültürlerarası Meta-Analiz” adlı çalışmayı uygulamışlardır. Çalışma ile Algılanan Örgütsel Destek-Örgütsel Vatandaşlık Davranışının kültürler arasında değişebileceğini göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin vatandaşlık üzerinde olumlu bir etkisi olsa da, bazı kültürel ortamlarda etki daha güçlüdür. Kolektifliğin daha yüksek seviyeleri, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve kadınlık, algılanan örgütsel destek-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini güçlendirir. Dolayısıyla, algılanan örgütsel destek-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, toplumun daha geniş kültürel yönlerinden etkilenmektedir.

Astakhova, 2015 yılında yapmış olduğu “İş Tutkusu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Eğrisel İlişki” adlı çalışmasında uyumlu iş tutkusu ve örgütsel vatandaşlık davranışı, belli bir seviyeye kadar pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonrasında ise daha yüksek seviyede uyumlu iş tutkusu, azalan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağdaştırılmıştır. Takıntılı çalışma tutkusunun örgütsel vatandaşlık davranışındaki ana eğrisel etkisi anlamlı bulunmamıştır. Kolektivistik değerler takıntılı iş tutkusu ile anlamlı olarak etkileşimde olduğu, fakat örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyecek uyumlu iş tutkusu bulunmadığı görülmektedir. Kolektivistik seviyelerinde yüksek puan alan iş görenler, kolektivistik değerlerinden düşük puan alanlardan daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma meylindedir.

Lim & Loosemore, 2017 yılında “İnşaat Projelerinde Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi” adlı çalışması ile projeye katılan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ticari işlemlerde algılanan kişilerarası adaletten etkilendiği ifade edilmektedir. Bunun dışında bireylerarası adaletin inşaat projelerindeki olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının meydana gelmesinde kilit bir bileşen olduğunu ve proje idarecilerinin proje katılımcılarına kibarlık, saygı ve itibarla yaklaşırsa, proje performansının yükseleceği görülmektedir.

Pham, Tučková, & Jabbour, 2019 yılında yapmış oldukları “Konaklama Endüstrisini Yeşillendirme: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Otellerdeki Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Nasıl Etkiler? Karma Yöntemler Çalışması” adlı çalışma sonucunda yeşil insan kaynakları uygulamalarının çevre için örgütsel vatandaşlık davranışındaki doğrudan etkileri; iş görenlerin gönüllü yeşil davranışlarını

yükseltebilen, yeşil performans idaresi ve yeşil iş görenlerin katılım seviyesine bağlı şekilde üç YİKU uygulamasının etkileşimi ve iş görenlerin gönüllü olarak yeşil davranışlarını yükseltmek amacıyla yeşil eğitimin kilit bir mekanizma şeklinde görülmesine dikkat edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasına ilişkin bilgilere, verilerin analizinde kullanılan yöntemlere yer verilmiş ve kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırıldığı için bu araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri “iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2008).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde, İstanbul ili Başakşehir ilçesinde ilköğretim okullarında (ilkokul ve orta okul) görev yapmakta olan 3345 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 550 öğretmenden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme; evrendeki her bir bireyin seçilme şansının eşit ve birbirinden bağımsız olmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009).

Evren, örneklem ve analize değer bulunan ölçeklerin dağılımları tablo 3.2.1’de verilmiştir.

Tablo 3.2.1.Çalışma Evreni, Örneklem ve Analize Değer Bulunan Ölçeklerin Dağılımları

Araştırmanın Çalışma Evreni		Örneklem Sayısı	Geri dönen ölçek sayısı	Değerlendirilen Ölçek Sayısı
Toplam (İlköğretim)	3345	550	457	395

Tablo 3.2.1 incelendiğinde 3345 öğretmenden örneklem olarak seçilen 550 öğretmene ölçek ulaştırılmış ve dönen 457 ölçekten 52 tanesinin hatalı ya da eksik doldurulduğu anlaşılmış ve 395 ölçek değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Belirlenen okulların rızası ve öğretmenlerin gönüllülüğü göz önünde bulundurularak öğretmenlere kişisel bilgi formu, örgütsel güven ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği birlikte uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin hangi amaçla kullanılacağı öğretmenlere açıklanmış ve ölçeklerin doldurulabilmesi için gereken süre verilmiştir. Araştırma verileri Mayıs-Haziran 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu: Ölçeklerin ilk bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş grubu, kıdemlerine ilişkin değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenlere göre elde edilen bulgular ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Erkek	160	40.5
Kadın	235	59.5
Toplam	395	100.0

Tablo 3.4.1.1 incelendiğinde öğretmenlerin %40.5'inin erkek ve %59.5'inin kadın olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4.1.2.Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Yaş	f	%
20-30 Yaş	123	31.1
31-40 Yaş	134	33.9
41-50 Yaş	100	25.3
51 Yaş Ve Üstü	38	9.6
Toplam	395	100.0

Tablo 3.4.1.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin; %31.1'i 20-30 yaş arasında, %33.9 'u 31-40 yaş arasında, %25.3'ü 41-50 yaş arasında ve %9.6'sı 51 yaş ve üzeridir.

Tablo 3.4.1.3.Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Kıdem	f	%
5 Yıl ve Daha Az	89	22.5
6-10 Yıl	103	26.1
11-15 Yıl	50	12.7
16-20 Yıl	47	11.9
21-25 Yıl	66	16.7
26 Yıl ve Üstü	49	10.1
Toplam	395	100.0

Tablo 3.4.1.3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin; %22.5'i 5 sene ve daha az süredir, %26.1'i 6-10 senedir, %12.7'si 11-15 senedir, %11.9'u 16-20 senedir, %16.7 'si 21-25 senedir ve %10.1'i 26 sene ve daha fazla süredir çalışmaktadır.

3.4.2.Örgütsel Güven Ölçeği: Yılmaz (2006) tarafından çalışanların örgütsel güven algısını belirlemek için geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği 22 maddeden

oluşturulmaktadır (Yılmaz, 2006: 54). Ölçek, Meslektaşlara güven, Yöneticiye güven ve Paydaşlara güven olmak üzere üç boyutludur. Ölçekte, “Meslektaşlara güven” boyutunda 8 (Madde 2, 6, 7, 8, 13, 16, 21, 22), “Yöneticiye güven” boyutunda 7 (1, 5, 9, 10, 12, 15 ve 17) “Paydaşlara güven” boyutunda 7 (Madde 3, 4, 11, 14, 18, 19, 20) madde olmak üzere toplam 22 madde bulunmaktadır ve ölçek, beşli likert tipindedir.

Örgütsel güven ölçeğindeki katılım düzeyleri, 1= hiçbir zaman katılmıyorum, 2= çok nadir katılıyorum, 3= bazen katılıyorum, 4= çoğunlukla katılıyorum ve 5 = her zaman katılıyorum şeklindedir. 5’li Likert tipinde oluşturulan bu ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.4.2.1.Örgütsel Güven Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçek	R		Madde sayısı
	Orijinalinde	Bu araştırmada	
Örgütsel Güven Ölçeği	.97	.872	22
Meslektaşlara güven	.87	.928	8
Yöneticiye güven	.89	.873	7
Paydaşlara güven	.82	.854	7

Tablo 3.4.2.1.’deki verilere göre; orijinal formda ve bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre ölçek veri toplamak ve analiz etmek için güvenilir düzeydedir. Çünkü bu değerler 0.70’in üzerindedir. Güvenilirlik katsayısı .00 ile 1.00 arası bir değer alır. Katsayı 1.00’a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek ; 0.00’a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır (Gürses,2006).

3.4.3.Örgütsel Destek Ölçeği: Yokuş (2006) tarafından çalışanların örgütsel destek algısını belirlemek için geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır (Yokuş, 2006: 80). Örgütsel destek algısı ölçeği 7’li likert tipindedir, örgütsel destek algısı ölçeğinin katılım düzeyleri, 1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= çok az katılıyorum, 4= kararsızım, 5=Kısmen katılıyorum, 6= katılıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum olarak ifade edilmiştir. 7’li Likert tipinde oluşturulan bu ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.4.3.1. Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçek	R		Madde sayısı
	Orijinalinde	Bu araştırmada	
Örgütsel Destek Ölçeği	0.90	0.911	9

Tablo 3.4.3.1’deki verilere göre Cronbach’s Alpha değeri bu araştırma için 0.911 olarak elde edilmiştir. Bu değer 0.70’in üzerinde olduğu zaman kabul görmektedir. Bu nedenle kullanılan ölçek verilerinin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.4.Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Kepenek (2008) tarafından çalışanların örgütsel vatandaşlık algısını belirlemek için geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği 26 maddeden oluşmaktadır (Kepenek, 2008: 92-93). Ölçek 5’li Likert tipindedir ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğindeki katılım düzeyleri ise 1= hiçbir zaman, 2= nadiren, 3= bazen, 4= çoğunlukla ve 5= her zaman olarak ifade edilmiştir.5’li Likert tipinde oluşturulan bu ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.4.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçek	R		Madde sayısı
	Orijinalinde	Bu araştırmada	
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	0.95	0.953	26

Tablo 3.4.4.1 ’deki verilere göre Cronbach’s Alpha değeri 0.953 olarak elde edilmiştir. Bu değer 0.70’in üzerinde olduğu zaman kabul görmektedir. Bu nedenle kullanılan ölçek verilerinin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin skewness ve kurtosis değerleri belirlendi. Bu analize ilişkin sonuçlar tablo 3.4.5 ’te verilmiştir.

Tablo 3.4.5. Verilere İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a ve Shapiro-Wilk Normallik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Örgütsel Güven	-.717	.607
Örgütsel Destek	-1.083	.641
Örgütsel Vatandaşlık	.276	-1.196

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Güven	.091	395	.000	.965	395	.000
Örgütsel Destek	.133	395	.000	.900	395	.000
Örgütsel Vatandaşlık	.119	395	.000	.941	395	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 3.4.5 incelendiğinde verilerin normal dağıldığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple verilere ilişkin parametrik analizlerin yapılmasına karar verilmiştir. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında yer alması, normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013 ‘ten akt.Kütük, 2018). Normallik analizine ilişkin analiz sonuçları Ek-4’te verilmiştir.

3.5.Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizi istatistik paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Verilere ilişkin normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmış ve parametrik analizlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri için frekans ve yüzde değerleri alınmıştır. İki grup arasındaki farklılığın incelenmesi amacıyla t-testi ve ikiden fazla grup arasındaki farklılığın incelenmesinde ise ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testi

sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla sheffe analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde analiz bulgularına yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilerek sonuçların yorumları yapılmıştır.

Birinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Değişkenler	N	$\bar{x}$	Ss.
Örgütsel Güven	395	3.71	.62
Örgütsel güven 1.Alt boyut (Meslektaşlara Güven)	395	3.67	.77
Örgütsel güven 2.Alt boyut (Yöneticiye Güven)	395	3.97	.80
Örgütsel güven 3.Alt boyut (Paydaşlara Güven)	395	3.48	.70
Örgütsel Destek	395	5.50	1.24
Örgütsel Vatandaşlık	395	2.86	.88

Tablo 4.1.'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları ($\bar{x}$ =3.71) *çoğunlukla katılıyorum* düzeyinde olup meslektaşlara güven alt boyutunda($\bar{x}$ =3.67) *çoğunlukla katılıyorum* ,yöneticiye güven alt boyutunda ($\bar{x}$ =3.97) *çoğunlukla katılıyorum* , paydaşlara güven alt boyutunda ise ($\bar{x}$ =3.48) *çoğunlukla katılıyorum* düzeyindedir. Örgütsel destek algıları ($\bar{x}$ =5.50) *katılıyorum* ve örgütsel vatandaşlık davranış algıları ($\bar{x}$ =2.86) *bazen katılıyorum* düzeyindedir.

İkinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem değişkenlerine göre değişmekte midir?

a) **Cinsiyet:** Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının **cinsiyet değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.2 ile verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss.	t	df	p
Toplam	Erkek	160	3.80	.68	2.365	393	.010*
	Kadın	235	3.65	.57			
Alt boyutlar 1.Meslektaşlara Güven	Erkek	160	3.76	.80	1.911	393	.057
	Kadın	235	3.61	.74			
2.Yöneticiye Güven	Erkek	160	4.08	.82	2.213	393	.027*
	Kadın	235	3.90	.78			
3.Paydaşlara Güven	Erkek	160	3.55	.77	1.589	393	.113
	Kadın	235	3.44	.65			

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p<0.05$) göstermektedir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısında etkisi olduğu ve erkek öğretmenlerin örgütsel güven algılarının ($\bar{x}=3.80$), kadın öğretmenlerden ($\bar{x}=3.65$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yöneticiye güven alt boyutunda örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık ($p<0.05$) gösterdiği görülmektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=4.08$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3.90$), göre yöneticiye daha fazla güven duydukları anlaşılmaktadır.

b) **Yaş:** Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının **yaş değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.3 ile verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven	Gruplararası (Yaş grupları)	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Güven Toplam	20-30 Yaş 31-40 Yaş 41-50 Yaş 51 Yaş Ve Üstü	1.406	3/391	.469	1.210	.306
Alt boyutlar 1.Yöneticiye güven	20-30 Yaş 31-40 Yaş 41-50 Yaş 51 Yaş Ve Üstü	3.794	3/391	1.265	1.969	.118
2.Meslektaşlara güven	20-30 Yaş 31-40 Yaş 41-50 Yaş 51 Yaş Ve Üstü	2.662	3/391	.887	1.485	.218
3.Paydaşlara güven	20-30 Yaş 31-40 Yaş 41-50 Yaş 51 Yaş Ve Üstü	1.509	3/391	.503	1.106	.390

Tablo 4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algıları yaş değişkenine göre toplamda ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

c)Kıdem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının **kıdem değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.4 ile verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven	Gruplararası (Kıdem Grupları)	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Güven toplam	5 yıl ve daha az 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üstü	3.081	5/389	.616	1.600	.159
Alt boyutlar 1.Yöneticiye güven	5 yıl ve daha az 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üstü	7.463	5/389	1.493	1.547	.051
2.Meslektaşlara güven	5 yıl ve daha az 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üstü	6.536	5/389	1.307	2.213	.052
3.Paydaşlara güven	5 yıl ve daha az 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21-25 yıl 26 yıl ve üstü	1.835	5/389	.367	.732	.600

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven algıları toplamda, yöneticiye güven, melektaşlara güven ve paydaşlara güven alt buyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

Üçüncü Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre değişmekte midir?

- a) Cinsiyet:** Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss.	t	df	p
Erkek	160	5.46	1.28	-.614	393	0.54
Kadın	235	5.54	1.21			

Tablo 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

b) Yaş: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının **yaş değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.6 ile verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	Ss.	S.hata	F	p
20-30 yaş	123	5.42	1.34	0.12	1.87	0.052
31-40 yaş	134	5.39	1.37	0.11		
41-50 yaş	100	5.81	0.86	0.86		
51 yaş ve üstü	38	5.40	1.14	0.18		
Toplam	395	5.50	1.24	0.06		

Tablo 4.6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

c) Kıdem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının **kıdem değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.7 ile verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına ilişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss.	S.hata	F	p
5 yıl ve daha az	103	5.30	1.44	0.15		
6-10 yıl	50	5.32	1.46	0.14		
11-15 yıl	49	5.59	0.98	0.13		
16-20 yıl	47	5.83	1.00	0.14		
21-25 yıl	66	5.79	0.96	0.11	2.247	0.05
26 yıl ve üstü	40	5.48	0.80	0.14		
Toplam	395	5.50	1.12	0.06		

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

Dördüncü Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre değişmekte midir?

a)Cinsiyet: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının **cinsiyet değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.8 ile verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin t-testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss.	t	df	p
Erkek	160	2.75	0.90	-1.892	2/393	0.059
Kadın	235	2.92	0.86			

Tablo 4.8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

b)Yaş: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının **yaş değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.9 ile verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	Ss.	S.hata	F	p
20-30 yaş	123	2.90	0.83	0.07		
31-40 yaş	134	2.74	0.84	0.07		
41-50 yaş	100	2.091	0.98	0.09	1.187	0.31
51 yaş ve üstü	38	2.97	0.85	0.13		
Toplam	395	2.86	0.88	0.04		

Tablo 4.9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir.

c)Kıdem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının **kıdem değişkenine göre** anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tablo 4.10 ile verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşmasına ilişkin One-Way Anova Testi Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss.	S.hata	F	p	Farklılık
5 yıl ve daha az	89	3.05	0.82	0.87			*5 yıl daha az ile 6-10 yıl
6-10 yıl	103	2.66	0.79*	0.78			*5 yıl daha az ile 11-15 yıl
11-15 yıl	50	2.47	0.80*	0.11*			*11-15 ile 16-20 yıl
16-20 yıl	47	3.03	0.92	0.13*	5.036	0.00	*11-15 yıl ile 26 yıl ve üstü
21-25 yıl	66	2.93	0.95	0.11			
26 yıl ve üstü	40	3.07	0.90	0.14*			
Toplam	395	2.86	0.88	0.04			

Tablo 4.10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık ($p<0.05$) göstermektedir. Buna göre öğretmenlerden 5 yıl ve daha az kıdemi olanlar ($\bar{x}=3.05$), kıdemi 6-10 yıl ($\bar{x}=2.66$) olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Kıdemi 5 yıl daha az olan öğretmenler ($\bar{x}=3.05$), kıdemi 11-15 yıl ($\bar{x}=2.47$) olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Kıdemi 11-15 yıl ($\bar{x}=2.47$) olan öğretmenler, kıdemi 16-20 yıl ($\bar{x}=3.03$) olanlara göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerden kıdemi 11-15 yıl olanlar ($\bar{x}=2.47$), kıdemi 26 yıl ve üstü ($\bar{x}=3.07$) olanlara göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Beşinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek algıları, örgütsel vatandaşlık davranışları algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek algıları, örgütsel vatandaşlık davranışları algıları arasında anlamlı fark gösterip göstermediğine dair bilgiler tablo 4.11 ile verilmiştir.

Tablo 4.11. Örgütsel Destek, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Testi Analizi Sonuçları

		Örgütsel Destek	Örgütsel Güven	Örgütsel Vatandaşlık
Örgütsel Destek	r	1	.628**	-.013
	P		.000**	.793
	N	395	395	395
Örgütsel Güven	r	.628**	1	-.136**
	p	.000**		.007**
	N	395	395	395
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	r	-.013	-.136**	1
	p	.793	.007**	
	N	395	395	395.

Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısının Yorumu aşağıdaki gibidir (Köklü ve diğ., 2006:96):

İlişki yok

0.01-0.29 Düşük düzeyde ilişki

0.30-0.70 Orta düzeyde ilişki

0.71-0.99 Yüksek düzeyde ilişki

1.00 Mükemmel ilişki

Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Destek” arasındaki ilişki katsayısı $r=.628$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel güven ile örgütsel destek arasındaki ilişki pozitif yönlü ve orta düzeyde ($p<0.05$) anlamlıdır. “Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasındaki ilişki katsayısı $r=-.136$ olarak hesaplanmıştır. Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ($p<0.05$) bir ilişki vardır. “Örgütsel Destek” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasındaki ilişki katsayısı $r= -.013$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki negatif , düşük düzeyde anlamsız ($p>0.05$) bir ilişki vardır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ait algı durumları ortaya çıkararak bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak sonuç, tartışma ve öneriler kısmı yer almaktadır.

5.1.Tartışma ve Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ait algı durumları ortaya çıkararak bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Birinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algıları *çoğunlukla katılıyorum* düzeyinde olup alt boyutlara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları yöneticilere güven boyutunda, meslektaşlara güvenden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenler en yüksek güveni yöneticilerine ardından meslektaşlarına duymakta; en az güveni ise paydaşlarına duymaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin en yüksek oranda yöneticiye, daha sonra meslektaşlara ve en son olarak da paydaşlarına güven duydukları bulgusu ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları *katılıyorum* düzeyinde olup örgütsel vatandaşlık davranışları *bazen katılıyorum* düzeyindedir.

Bu durum öğretmenlerin çalıştığı okullardaki yöneticilerin öğretmenlerin isteklerine önem vermesi ve onlarla açık ve etkili bir iletişim kurmasından, etkililiği artırabilmek için yöneticinin samimi olması ve çalışanın kendisini tanımasına fırsat vermesinden kaynaklanabilir. Böylece öğretmenler yöneticisinin düşünce ve eylemlerindeki tutarlılığı görerek buna paralel bir güven oluşturmuş diğer meslektaşlarının

katılımını, desteğini, işbirliğini, motivasyonunu artırarak bilgi ve becerilerini birbirlerine aktarmış olabilir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

İkinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre farklılaşma.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin algılanan örgütsel güven düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algısında etkili olduğu ve erkek öğretmenlerin örgütsel güven algılarının, kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel güven düzeyleri yöneticiye güven alt boyutunda da anlamlı farklılık göstermekte erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticiye daha fazla güven duydukları anlaşılmaktadır.

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği çalışmalar yer almaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010; Yılmaz, 2006). İlgili çalışmada Taşkın ve Dilek'e göre (2010) göre çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel güven konusundaki görüşleri karşılaştırıldığında gruplar arasında fark olduğu saptanmıştır ve erkek çalışanların örgütsel güven algılarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kurşunoğlu (2009), Narman (2012) ve Yazıcıoğlu'nun (2015) yaptıkları çalışma sonuçları cinsiyete göre farklılık olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyete göre bu şekilde farklılık göstermesi görev yaptıkları okulun, okullarındaki yöneticilerin ya da taşıdıkları ortak kültürün farklılık göstermesinin bir sonucu olarak görülebilir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin algılanan örgütsel güven düzeylerinde toplamda ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulgularla paralel çalışmalar yer almaktadır (Agun, 2011; Eğriboyun; 2013; Narman, 2012; Uçar Şahmelikoğlu, 2013).

Alan yazına bakıldığında çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği bu sonuçla örtüşmeyen bulgular da yer almaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010). İlgili araştırmada çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. 46 yaş ve üzeri

Çalışanların ortalama puanları diğerk grupların “26-35 yaş” ve “36-45 yaş” cevaplarından farklıdır. 46 yaş ve üzeri çalışanların örgütsel güven algıları diğerk yaş gruplarından yüksektir.

Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin algılanan örgütsel güven düzeyleri toplamda, yöneticiye güven, melektaşlara güven ve paydaşlara güven alt buyutlarında da anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlgili alan yazında bu sonuçlarla paralellik gösteren çalışmalar da mevcuttur (Agun, 2011; Culver, 1994; Eğriboyun, 2013; Narman, 2012; Yılmaz, 2006; Yüksel, 2009).

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık içeren çalışmalar yer almaktadır (Bilgiç, 2011; Kahveci, 2015; Kurşunoğlu, 2009). İlgili alışmalarda Kahveci’ye (2015) göre çalışanlara duyarlılık boyutunda 16-20 ve 21-üzeri yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel güven algıları, 1-5 ve 6-10 yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin mesleki hizmet süreleri arttıkça örgütsel güven algılarının arttığı görölmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Üçüncü Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, değişkenlerine göre farklılaşma.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görölmüştür. İlgili alan yazın incelendiğinde bazı çalışmalarda (obanoğlu ve Derinbay, 2016; Nartđün ve Kalay, 2014; Yakut Özek, 2016; Sarıkaya, 2019; Akçin 2018; Dilsiz, 2018; Ulucan, 2018; Emre, 2018; Uğur, 2017; akır, 2017) öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin cinsiyete göre değişim göstermediği görölmüştür. Bunun aksi yönünde sonuç elde edilen çalışmalar da (Derinbay, 2011; Polat, 2017; İlişen, 2017) bulmak mümkündür. İlgili alışamalarda İlişen’e (2017) göre öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinde kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sıra değerleri göz önüne alındığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla örgütsel destek algıladıkları görölmektedir.

Cinsiyet farklılığının pek çok konuda ve alanda bir farklılık oluşturduğu düşünülse de örgütsel destekle ilgili yapılan benzer çalışmaların çoğunda cinsiyetin belirleyici bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu düşüncenin özellikle kadınların gelişen toplum düzeni içerisinde daha fazla söz sahibi olması ve cinsiyet eşitliği kavramlarının ön plana çıkmasıyla daha fazla netleştiği düşünülmektedir.

Örgütsel destek ile ilgili olarak Eisenberger ve arkadaşlarının 1980'lerdeki kavramsallaştırma çalışmalarından günümüze kadar pek çok çalışma yapılmıştır. Ülkemizde de benzer şekilde konuyu çeşitli alanlarda ve kriterlerde ele alan tez, makale, bildiri gibi çalışmaları bulmak mümkündür. Bu çalışmaların bir kısmı eğitim alanında veya eğitimciler ile ilgilidir. Genel olarak eğitimciler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde (Çakır ve Sezgin Nartgün, 2018; Polat, 2017; Özdemir 2010; Yakut Özek, 2016; Boyacı, 2017; Derinbay ve Çobanoğlu, 2016) örgütsel desteğin başka bir örgütsel davranış veya yönetim konusu ile ele alınarak arasındaki ilişkinin incelendiği, bazılarında cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlerin de incelendiği, bazı çalışmalarda ise (Güngör ve İlişen, 2018) kontrol değişkenlerinin analize dahil edilmediği görülmektedir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düzeyi anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yazındaki çalışmalar incelendiğinde (Yakut Özek, 2016; Akçin, 2018; Ulucan, 2018; Uğur, 2017) benzer şekilde örgütsel desteğin yaşa göre değişiklik göstermediğini tespit etmiştir.

Bazı çalışmalarda (Sarıkaya, 2019; Emre 2018; İlişen 2017) yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İlgili çalışmalarda Sarıkaya'ya (2019) göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir. 25-29 ve 50+ yaş grubundaki katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, 30-35, 36-40 ve 41-49 yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksektir. Diğer yandan 41-49 yaş aralığına sahip katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, 25-29 ve 50+ yaş gruplarından daha düşükken, 30-35 ve 36-40 yaş gruplarından daha yüksektir.

Yaş kriteri açısından bakıldığında kişi yaşı ilerledikçe belirli bir olgunluğa ulaşmaktadır. Bu olgunluğu kişinin kariyer seçimini netleştirmekte, kişiliği, karakteri gibi içsel özelliklerinin de oturmasını sağlamaktadır. Örgütsel destek kavram olarak

kurum ile olan etkileşimin sonucunda ortaya çıkmakta olup bu sebeple yaşa göre anlamlı bir farklılığın olmadığı düşünülmektedir.

Kıdem değişkenine göre ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Alan yazında yapılan taramada Çakır (2017) ve Dilsiz (2018) aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklar tespit etmiştir. Uğur (2017), sendika üyesi olma durumunu incelemiş ancak anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir.

Literatürdeki (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016, Dilsiz, 2018, Ulucan, 2018; Uğur, 2017; Çakır, 2017) çeşitli çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların tümünde öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin mesleki tecrübeye göre anlamlı olarak değişiklik göstermediği görülmüştür.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Dördüncü Alt Problem: 4- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, kıdem, değişkenlerine göre farklılaşma.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanoğlu (2014), Yıldırım ve Çarıkçı'nın (2017) yaptıkları çalışmalarında da cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar saptanmadığı anlaşılmaktadır.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin algılanan örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında bu sonuç ile örtüşen çalışmalar olduğu görülmektedir. Polat ve Celep (2008) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık algıları ile yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerden 5 yıl ve daha az kıdemi olanlar, kıdemi 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Kıdemi 5 yıl daha az olan öğretmenler, kıdemi 11-15 yıl olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler kıdemi 16-20 yıl

olanlara göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerden kıdemi 11-15 yıl olanlar kıdemi 26 yıl ve üstü olanlara göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir. Baş ve Şentürk'ün (2011) öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin görev süreleri değişkeni bakımından örgütsel vatandaşlık davranışları algılarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yetgin (2016) çalışmasında çalışanların kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel vatandaşlık algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Beşinci Alt Problem: Öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek algıları, örgütsel vatandaşlık davranışları algıları arasındaki ilişki.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre “Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Destek” arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Uzun'un (2018) çalışmasıyla belirlenen orta düzeydeki pozitif yönlü ilişkiyle benzerlik göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları arttıkça örgütsel destek algılarının da arttığı anlaşılmaktadır.

“Örgütsel Güven” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasındaki negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyleri artmaktadır. “Örgütsel Destek” ile “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamsız bir ilişki vardır.

5.2.Öneriler

Okullar, yaptıkları işin gereği olarak örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okulda çalışanlar arasında olumlu yönde örgütsel güven, örgütsel destek düzeyinin oluşması, öğretmenlerin kendilerini örgüte ait hissetmelerini veya bir başka deyişle “örgütsel vatandaşlık davranışları” algısına sahip olmalarını sağlayabilir.

-Öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında karşılıklı güvene ve desteğe dayalı bir ilişki geliştirmeleri konusunda farkındalık yaratacak faaliyetler düzenlenmesi yararlı olabilir.

-Araştırma sonuçları erkek öğretmenlerin örgütsel güven algılarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle kadın öğretmenlerin örgütsel güven algılarını yükseltecek faaliyetler düzenlenebilir.

-Okullarda yürütülen faaliyetlere kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin birlikte aktif katılımı sağlanmalı ve tüm öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarını yüksek düzeyde tutacak yönetsel politikalar geliştirilmelidir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin okul iş ve işlemlerinde öğretmenlerin güvenliğini artırıcı tedbirler alarak öğretmenleri sürekli olarak güdülemesi, öğretmenlerin kendilerini güvende hissedecekleri, örgüte bağlılığını ve performansının arttıracak bireysel ve örgütsel amaçları kadın ve erkek öğretmenlerin işbirliği ve dayanışma içinde gerçekleştirilebilecekleri, birbirlerine karşı açık davranmalarını sağlayacak bir okul iklimi oluşturmak öncelikli hedefler arasında olması yararlı olabilir.

-Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları düzeylerinin mesleğin ilk yıllarında yüksek sonrasında ise düşük olduğu belirlenmiştir. Bu düşüşün olası sebeplerine yönelik araştırmalar yapılarak, okullarda yürütülen faaliyetlere genç öğretmenlerle ileri yaş grubundaki öğretmenlerin birlikte aktif katılımı sağlanması sorunun çözümüne katkı sunabilir.

-Okul yöneticilerince ek ders, belirli gün ve hafta etkinlik dağılımı, nöbet ve ödül gibi iş ve işlemlerin dağılımında öğretmenler arasında ayırım yapmadan bunları eşit oranda dağıtılması sağlanarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyini artırıcı çeşitli mekanizmalarının geliştirilmesi, hususunda eğitilmeleri önerilebilir.

Araştırmacılar için öneriler:

- Bu araştırma İstanbul ili Başakşehir ilçesindeki öğretmenlerden veriler toplanarak yapılmıştır. Farklı ilçeler veya iller dahil edilerek araştırmanın örnekleminin çeşitlendirilmesi ve genişletilmesi karşılaştırılarak daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

- Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile başka değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S., (1965) Inequity in Social Exchange. *In Advances in Experimental Social Psychology* Cilt: 2. 267-299.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz saygı* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akçın, K. (2018). *Çalışanların örgütsel destek algısı ve psikolojik sahiplenmelerinin, sessizlik davranışlarına ve görev performansına etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akın, M. (2008). *Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/ Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri*. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 25, 141 170.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Allen, M. W. ve Brady, R. M. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M.F., Reimenschneider, C. K. (2008). Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees, *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Altay, A. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. and Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5 (2), 274-288
- Artuksi, E., (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Malatya.
- Astakhova, M. (2015) Explaining The Effects Of Perceived Person-Supervisor Fit And Person Organization Fit On Organizational Commitment İn The U.S. And Japan. *Journal of Business Research* 69, 956-963.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ,
- Aydın, B., ve Öztürk, Ç. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 485 -504.
- Aydın, M., (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu yayıncılık.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider-Üye Etkileşimi Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe’de Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), 1013-1039.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17 (1), 29-62.
- Başaran, E. İ. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

- Bateman, T., Organ, D. W., (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 592.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, 125–139.
- Bilgiç, Ö., (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları: Küçükçekmece örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi* (Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Burke, R. J. (2003). *Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors*. The International Journal of Sociology and Social Policy, 23(8/9), 129-157.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chiaburu, DS, Chakrabarty, S., Wang, J. vd. (2015). *Örgütsel Destek ve Vatandaşlık Davranışları: Karşılaştırmalı Bir Kültürlerarası Meta-Analiz*. *Manag Int Rev* 55, 707-736.
- Connell, J. , Ferres, N. ve Travaglione, T. (2003). *Yönetici - alt ilişkilerine güven oluşturma: Tahminler ve sonuçlar*. *Personel İncelemesi*, 32(5), 569-587.

- Cropanzano, R. ve diğeri. (1997). *The Relationship Of Organizational Politics And Support To Work Behaviors, Attitudes, And Stress*. Journal of Organizational Behavior, 18(2), 159-180
- Currie, P. and Dollery, B. (2005). *An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service*. UNE Working Paper Series in Economics. Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England, 1-35.
- Currie, P., and Dollery, B. (2006). *Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in The NSW Police* Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 29(4), 741-756.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çakır, S., Nartgün, Ş .S. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55): 555-570.
- Çınar, K. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çobanoğlu, F. (2008). Değişim Mantığını Anlamak: Akış Ve Dönüşüm Olarak Örgüt. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2008 (1) 23. Sayı*
- Çokluk B., Ö., Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.

- Çolakoğlu, U., Culha, O., ve Atay, H. (2010), “*The Effects of Perceived Organisational Support on Employees’ Affective Outcomes: Evidence From the Hotel Industry*”, *Tourism and Hospitality Management*, 16 (2), pp. 125- 150.
- Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14(1), 29-52.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel Güven Ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 57-78.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 139-150.
- Demirkaya H. ve Kandemir Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (2): 263-279.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Derinbay, D., Çobanoğlu, F. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40: 176-190.
- Dikmen, T. (2010). *EFQM Mükemmellik modeli ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:32, 47–80.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 7, 500–507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. and Rhoades, L., (2001). *Reciprocation of Percived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42- 51.
- Eisenberger, R. (2002). *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdem, A., (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 1(4).
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Eroğlu, G. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 53-66.
- Ertong, G. (2011). Niklas Luhmann'ın Sosyal Sistemler Kuramı ve Güven Tartışmaları Bağlamında Sağlık Sistemi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2). 3-26

- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Konya.
- Foley, S., Hang-Yue, N. and Lui, S. (2005). *The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong*, Asia Pacific Journal of Management, 22(3), 237–256.
- Goddard, R. G. & Salloum, S.J. (2009). *Trust As A Mediator Of The Relationships Between Poverty, Racial Composition, And Academic Achievement Evidence From Michigan's Public Elementary Schools*. Educational Administration Quarterly, 45(2), 292-311.
- Gouldner, A. W. (1960). *The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement*. American Sociological Review, 25, 161-178.
- Guy, S. L. (2007). *Organizational Justice Perceptions In Virginia High Schools: A Study Of Its Relationship To School Climate And Faculty Trust*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The College of William and Mary, Virginia.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, Y. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Gülyüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Güngör, S. K., İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi, Ahi Evran Üniversitesi, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1): 962-977
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Yıl:2, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 161-178.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka : İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Gürses, Y. (2006). *Eğitim örgütlerinde yöneticilerin etkili iletişim kurma becerilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Kütahya merkez ilçe örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hellman, C., Fuqua, D. R., Worley, J. (2006). *A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability*. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 631-642.
- Homans C. G. (1958). *American Journal of Sociology*, 63(6) <http://www.jstor.org/stable/2772990?origin=JSTOR-pdf>.
- Hutchison (1997). *A Path Model of Perceived Organizational Support*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, (159-174).
- İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- İpek, M. (2016). *Örgütsel vatandaşlık algısı: Kamu ve vakıf üniversitelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. K. (2007). Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 180-193.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi , Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaplan, M. (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3).
- Karabıyık, H. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin okula ilişkin örgütsel güven algı düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi: Diyarbakır İli Örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kaya, A., Balay R. ve Cülha A. (2013). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2).
- Keleş, Y., Pelit, E., (2009). Otel İşletmesi İş görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2): 24-45.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kocaeli İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, SBE, Sakarya.

- Kraimer, M. L., Wayne, S. J. ve Jaworski, R. A. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of Expatriate Assignment.. *Journal of Management*, 30(2), 209- 237
- Koçel, T. (1989). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, Oya (2017). Otantik Liderlik Ve Örgütsel Güven. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454.
- Kovancı, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Davranışları İle İlişkisi. *DÜMAD–Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi– 1*.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. & Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Kurşunoğlu, A. (2009). An Investigation of Organizational Trust Level of Teachers According To Some Variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences* , 1: 915–920.
- Kutsyruba, K., Walker, B. Ve Noonan, B. (2008). Trust In The Contemporary Principalsip. *Canadian Journal Of Educational Administration And Policy*, Issue: 85, November 2.
- Kütük, H. (2018). *Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile presenteeism davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lew, T.Y. (2009). The Relationships between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics Working with Private Higher Educational Institutions in Malaysia, *European Journal of Social Sciences*, 9(1): 72-87.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T. ve Wayne, S. J. (1997). Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.

- Lim, B.T.H. and Loosemore, M. (2017). The Effect Of İnter-Organizational Justice Perceptions On Organizational Citizenship Behaviors İn Construction Projects. *International Journal of Project Management*, 35, 95-106.
- Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes*. Doctoral Dissertation, University of Maryland, U.S.A.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and İntention to Leave: The Mediating Role of Percived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Maertz, C. P., Griffeth, Rodger, W.; Campbell, Nathanael S.; Allen, David (2007). “The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover”. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), ss. 1059-1075.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 211-217.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Molla, G. (2011). *Çalışanların elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait tutumları ile örgütsel güven ölçeklerine yönelik ilaç sektöründe bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Narman, A. (2012). *Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlıkları arasında ilişkilerin incelenmesi : Ümraniye ilçesi örneği* (Yayınlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Neuman, G. Kickul, J (1998). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Başarı Odaklılık ve Kişilik. *İşletme Dergisi ve Psikoloji* 13, 263-279.
- O'Driscoll, M. P. ve Randall, D. M. (1999). "Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment". *Applied Psychology: An International Review*, 48 (2), ss. 197-209.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: özel bir sektörde uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önder, M., (2015). *Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan personelin örgütsel güven algıları : Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbek, M. F. ve Kosa, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdemir, A. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin,Algılanan Örgütsel Destek,Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi", *TSA / Yıl: 14, S: 1*, ss. 238-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7 (1), 103-124.

- Özer, N. ve Atik, S. (2014). Ortaokul Ve Lise Öğrencilerinin Okul Müdürlerine Güven Düzeylerinin İncelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(3).
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Afyon Karahisar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2),195-210.
- Pack, S. M. (2006). *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support For NCAA Athletic Administrators* (Unpublished Doctorate Thesis), Ohio State University, Ohio.
- Paker, N. (2009), *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki :Sakarya İli örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Sakarya.
- Parlak, F. (2018). *Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakların ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). On dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Perry, R. W. (2004). *The Relationship Of Affective Organizational Commitment With Supervisory Trust*. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (2), 133–149.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. (2019). *Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behaviour in Hotels? A Mixed-Methods Study*. *Tourism Management*(72), 386-399.
- Piercy, Nigel F., David W. Cravens, Nikala Lane and Douglas W. Vorhies (2006), *Driving Organizational Citizenship Behaviors and Salesperson in-role Behavior Performance: The Role of Management Control and Perceived Organizational*

Support, Journal of The Academy of Marketing Science, Vol. 34, No. 2, p. 244-262.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B., (1994). *Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S. ve Celep, C., (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 54, 307-331.

Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi.

Polat, Ş. (2017). Görme Yetersizliği Olan Ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Dergisi*, 19(3): 511-530.

Purdy, N., Laschinger, H., Cho, J., ve Almost, J. (2006). *Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support*. *Nursing Economics*, 24, 20-27.

Randall, M. (1999). *Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.

Rempel, JK., Holmes, J. G. ve Zanna, MP (1985). Yakın İlişkilere Güvenin. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 49 (1), 95-112.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 2(4), 698-714.

Ryan, J. J. (2002). *Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations*, *Journal of Business and Psychology*, 17, 1: 123-132. doi:10.1023/A:1016246103190.

- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schoorman, F. D., Mayer R. C. ve Davis, J. H. (1995). *An Integrative Model Of Organizational Trust*. The Academy Of Management Review, 20, 709-734.
- Shanock, L. R. ve Eisenberger, R. (2006). “When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates’ Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Performance”. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), ss. 698-695.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis ve Winograd, G., (2000). *Organizational Trust: What It Means, Why It Matters*. Organization Development Journal, 18(4), 35-48.
- Silbert, L. T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support* (Dissertation of Master of Management Sciences), University of Waterloo, Canada.
- Sluss, David M., Klimchak, Malayka and Jeanne J. Holmes (2008). *Perceived Organizational Support as A Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 73, p. 457-464.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P., (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents,” *Journal of Applied Psychology*, .68(4), 653- 663.
- Süzerler, S. N. (2013). *Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Şahmelikoğlu Uçar, S. (2013) Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel güven düzeyi ile örgütsel kültür düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi : İstanbul ili Pendik ilçesi örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tansky, J. W. ve Cohen, D. J. (2001). *The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Emprical Study*. Human Resource Development Quarterly, 12 (3), 285-300.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46.
- Tek-Yew, L. (2009). *The Relatonship Between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics Working With Private Higher Educational Institutions in Malaysia*. European Journal of Social Sciences, 9(1), 72–87.
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçinkaya, M. (2013). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği)” *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı:21, 84-106.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş- Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(3). 97-120.

- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Uçkun, G. C., Latif, H., Öztürk, Ö. F. (2013). *İşletmelerde Yönetici Adayı Havuzu Yöntemiyle, Yönetici Adaylarının Belirlenmesi (THY Uygulaması)*. Electronic Journal of Vocational Colleges, 36- 46.
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki :Fatih İlçesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Uzun, T . (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler . *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 8 (15) , 958-987.
- Ülker, Gönül (2007). “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14): 227-248.
- Yangın, D. (2015). *Etkileşim adaleti ve yöneticiye güven ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). *Eğitimcilerde örgütsel güven düzeyinin, incelenmesi : Bursa örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yetgin, M.A., (2016). Örgütsel Psikolojik Sermaye Ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 51 (2): 128 – 156.

- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı* (Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yıldırım, A. ve Çarıkçı, O. (2017). Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Vizyoner Dergisi*, 8(19), 33-43.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişki analizi: teorik ve uygulamalı bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, A. İ. (2013) *İlköğretim okulu öğretmenlerinin paylaşılan liderlik davranışları* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H., (2017). Örgütsel Destek Algısı Üzerinde İş Yaşam Kalitesinin Rolü: Beş Yıldızlı Otel Aşçıları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *International Journal Of Management And Administration* 1(2).
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J., Lim, J. (1999). *Organizational Commitment in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees*. *Human Relations*, 52 (7), 923-945.
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2000). *Supervisor Support in Work Place: Legitimacy and Positive Affectivity*. *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), 295-316.
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). *A Dual Process Model Of Organizational Commitment*. *Work and Occupations*, 29 (1), 97-124.

Yoon, M. H., Seo, J. H. ve Yoon, T. S. (2004). *Effects of Contact Employee Supports on Critical Employee Responses and Customer Service Evaluation*, Journal of Services Marketing, 18(5), 395-412.

Yücel, C. ve Samancı-Kalaycı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı Ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi. *.İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.

Zagenczyk, T. J. (2006). Algılanan Örgütsel Desteğin Sosyal Etki Analizi. Doktora Ttazi, Pittsburgh Üniversitesi.



EKLER

EK-1 Veri Toplama Araçları

ÖLÇEK FORMU

Değerli katılımcı;

Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma güven ve destek düşünceleri ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılan, “**Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**” başlıklı bu çalışma Doç. Dr. Bilal YILDIRIM danışmanlığında Nurgül TURGUT tarafından Yüksek Lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışma bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçlamaktadır. Çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak, çalışmanın sonuçları katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır, verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak ve kimliklerinizi açık edici davranışlardan kaçınılacaktır. Çalışmaya katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeniz durumunda istediğiniz zaman katılımınızı sona erdirebilirsiniz. Göstereceğiniz ilgi ve özene teşekkür ederiz.

Görev Yaptığınız Okul	☐ İlkokul ☐ Ortaokul
Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
Yaş Grubunuz	☐ 20-30 yaş ☐ 31-40 yaş ☐ 41-50 yaş ☐ 51 yaş ve üstü
Toplam Görev Süreniz	☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üstü

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü ölçek üzerinde belirtiniz.

Örgütsel Güven Ölçeği	Hiçbir	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1. Okul müdürüne güvenirim.					
2. Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.					
3. Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.					
4. Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.					
5. Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.					
6. Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.					
7. Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.					
8. Bu okuldaki diğer öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.					
9. Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.					
10. Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.					
11. Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.					
12. Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.					
13. Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.					
14. Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.					
15. Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.					
16. Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.					
17. Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.					

18. Öğrencilerimin söylediği sözleri inanırım.					
19. Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.					
20. Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözleri inanırım.					
21. Öğretmenler odasında konuşulanların dışarı çıkmayacağına inanırım.					
22. Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.					

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili çeşitli görüşlerinizi belirlemek amacıyla hazırlanmış ölçek maddeleri bulunmaktadır. Lütfen bu maddeleri dikkatle okuyarak, her bir maddenin sizin görüşünüzü ya da durumunuzu ne ölçüde yansıttığını aşağıdaki düzeltmeye uygun olacak şekilde belirtiniz.

Örgütsel Destek Algısı Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım okul iyilik ve mutluluğumu gerçekten önemser.							
2. Çalıştığım okul kişisel amaç ve ilkelerimi dikkate alır.							
3. Bir sorunum olduğunda çalıştığım okul yardıma hazırdır.							
4. Özel bir ricam olduğunda çalıştığım okul bunu yerine getirmeye gayret eder.							

5. Çalıştığım okul istemeden yaptığım bir hata varsa beni affeder.							
6. Çalıştığım okul eline fırsat geçse beni kullanmaya kalkar.							
7. Çalıştığım okul benimle pek ilgilenmez.							
8. Çalıştığım okul düşüncelerime önem verir.							
9. Çalıştığım okul beni pek kollamaz.							

Aşağıda çalıştığınız kuruluşla ilgili çeşitli görüşlerinizi belirlemek amacıyla hazırlanmış ölçek maddeleri bulunmaktadır. Lütfen bu maddeleri dikkatle okuyarak, her bir maddenin sizin görüşünüzü ya da durumunuzu ne ölçüde yansıttığını aşağıdaki düzeltmeye uygun olacak şekilde belirtiniz.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Her Zaman	Çoğunlukla	Bazen	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Öğretmenler, karşılık beklemeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarına yardım eder.					
2. Öğretmenler karar alırken, başkalarının hakkını ihlal ederler.					
3. Öğretmenler, yeni gelenlerin ortama ve işe uyum sağlamalarına yardımcı olur.					
4. Öğretmenler, işiyle ilgili önemli bir adım atmadan önce mutlaka yöneticileri bilgilendirir.					

5. Öğretmenler, herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarının yerini alarak onlara yardımcı olurlar.					
6. Öğretmenler, iş arkadaşlarını yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri yönünde cesaretlendirir.					
7. Öğretmenler, fikirlerini hiçbir zaman dile getirmeyen arkadaşlarını konuşmaları için cesaretlendirir.					
8. Öğretmenler, herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğü kişilerin fikirlerini alır, onlara danışır.					
9. Öğretmenler, işle ilgili sorunları olanlara, gönüllü olarak zaman ayırır.					
10. Öğretmenler, işe her zaman zamanında gelir.					
11. Öğretmenler, genellikle işleri ile ilgili problemlerden yakınırlar.					
12. Öğretmenler, iş ortamıyla ilgili ufak sorunları büyütürler.					
13. Öğretmenler, yorucu bir iş yaparken veya özel bir sorunu varken dahi iş arkadaşlarına içten ilgi ve nezaket gösterir.					
14. Öğretmenler, ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda, diğerleri onunla aynı düşüncede olmasa bile fikirlerini dürüstçe ifade eder.					
15. Öğretmenler, görevlerini çok az hatayla tamamlar.					
16. Öğretmenler, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yapar.					

17. Öğretmenler, her zaman işin olumlu yönlerinden ziyade olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih eder.					
18. Öğretmenler, her zaman dakiktir.					
19. Öğretmenler, işine belirlenmiş zamanlar dışında ara vermez.					
20. Öğretmenler, kurumdaki değişimleri yakından izler ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynar.					
21. Öğretmenler görevi ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.					
22. Öğretmenler, değişimlere rahatlıkla uyum sağlar.					
23. Öğretmenler okul hakkında yapılan eleştirilerde okulu savunur.					
24. Öğretmenler Okulu dışarıda gururla temsil eder.					
25. Öğretmenler hiç kimse izlemediğinde bile mesaisini boşa geçirmez.					
26. Öğretmenler hiç kimse izlemediğinde bile okulun kurallarına uyar.					

EK 2-ETİK KURUL KARARI



Sayı : 20292139-050.01.04
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Nurgül TURGUT
Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Kurulumuz 26.02.2020 tarihinde toplanarak, "Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu onaylayarak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim

e-imzalıdır
Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Onay Formu (3 sayfa)

29/02/2020 Raportör

: Zeyneb Funda TEZ

Mevcut Elektronik İmzalar

Nasuh USLU (ETİK KURULU Başkanı) - Kurul Başkanı/ 29/02/2020 23:39

Adres : Halkalı Caddesi No: 2 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon No : 444 97 98 Faks No: +90 (212) 693 82 29
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr
Kep : izu@la01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Zeyneb Funda TEZ
Unvan : Raportör
Tel : 2126929606



26.02.2020 tarihli ve 2020/02 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

 İstanbul Zaim Üniversitesi	İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU																	
ARAŞTIRMA ETİK KURUL ONAY FORMU																		
Tarih:	20.02.2020																	
Sayı:	2020/02																	
Ekler:	EK 1: Başvuru Dilekçesi EK 2: Etik Davranış Beyan Formu EK 3: Etik Kurul Başvuru Formu EK 4: Anketler (3 sayfa) EK 5: Ölçek Kullanım İzin Yazışmaları (3 sayfa)																	
Yer:	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü																	
İlgi:	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 25.02.2020 tarihli ve 1081 sayılı yazısı																	
Katılımcılar:	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. Prof. Dr. Nasuh USLU</td> <td style="width: 50%;">Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı</td> </tr> <tr> <td>2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>4. Prof. Dr. Kadir CANATAN</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA</td> <td>Üye/Müdür V.</td> </tr> <tr> <td>7. Bilal ŞAMAT</td> <td>Üye/Hukuk Müşaviri</td> </tr> <tr> <td>8. Zeyneb Funda TEZ</td> <td>Raportör</td> </tr> </table>		1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı	2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.	3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.	4. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi	5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi	6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA	Üye/Müdür V.	7. Bilal ŞAMAT	Üye/Hukuk Müşaviri	8. Zeyneb Funda TEZ	Raportör
1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/Rektör Yardımcısı																	
2. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.																	
3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.																	
4. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi																	
5. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi																	
6. Prof. Dr. Ömer ÇAHA	Üye/Müdür V.																	
7. Bilal ŞAMAT	Üye/Hukuk Müşaviri																	
8. Zeyneb Funda TEZ	Raportör																	
Planlanan araştırma önerisi özeti aşağıdaki gibidir.																		
Araştırmanın Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi																	
Araştırmanın Başlığı:	Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki																	
Araştırmacılar ve adres bilgisi:	Öğrenci; Nurgül TURGÜT- İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans, Danışman; Doç. I. ... im Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim ...																	
Araştırmanın Süresi (ay):	12 Ay																	
Araştırmanın Amacı:	Çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ait algı durumları ortaya çıkarak bu değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Çalışmaya yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap bulunması amaçlanmıştır; 1- Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri nedir? 2- Örgütsel güvene ilişkin algı düzeyleri öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, branş, son çalıştığı okuldaki hizmet süresi) ve okulun bazı özelliklerine (okul türü, okuldaki öğretmen sayısı) göre değişmekte midir? 3-Örgütsel destek algılarına ilişkin algı düzeyleri öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, branş, son çalıştığı okuldaki hizmet süresi) ve																	

26.02.2020 tarihli ve 2020/02 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

	okulun bazı özelliklerine (okul türü, okuldaki öğretmen sayısı) göre değişmekte midir? 4- Örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, branş, son çalıştığı okuldaki hizmet süresi) ve okulun bazı özelliklerine (okul türü, okuldaki öğretmen sayısı) göre değişmekte midir? 5- Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven konusundaki algı düzeyleri nedir? 6- Öğretmenlerin okullarında gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili algı düzeyleri nedir? 7- Öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek algıları, örgütsel vatandaşlık davranışları birbirleri ile ilişkisi var mıdır?
Araştırma Etiği:	Araştırmaya kurum izni ve gerekiyorsa veli/vasi izni alındıktan sonra başlanılacaktır. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışmanın bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığı, çalışma sonuçlarının sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacağı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları) ve Kaynakları:	1-Demografik Bilgi Formu (Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.) 2-Örgütsel Destek Algısı Ölçeği (Yokuş, İ. "Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". <i>Yüksek Lisans Tezi</i>. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. (2006). 3-Örgütsel Güven Ölçeği Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. <i>Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i>, 11, 69-80. 4-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Kepenek, Ö. "Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (Kocaeli İli Örneği)". <i>Yüksek Lisans Tezi</i>. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya. (2008).
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklemen Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Çalışmanın evreni İstanbul ili Başakşehir ilçesinde ilköğretim, ortaokul ve liselerde 2019-2020 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu evrenden tabakalı küme örnekleme ile seçilecek 1000 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturacaktır. Belirlenen okulda görev yapan öğretmenlerle birebir görüşme yoluyla anket uygulaması gerçekleştirilecek ve veriler toplanacaktır.
Uygulamanın veya Ölçeklerin Doldurma Süresi	15-20 dk.
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

26.02.2020 tarihli ve 2020/02 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

Tarih: 26/02/2020

Sayı: 2020/02

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 25.02.2020 tarihli ve 1081 sayılı yazısı
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-10.01-E.6855604
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

08/05/2020

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nin 16.03.2020 tarihli ve 958 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/2020/2 No'lu genelgesi
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 30.04.2020 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Nurgül TURGUT'un "Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında, İstanbul genelinde okullarda örgütsel destek algısı ölçeği, örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği uygulama isteği istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla okullar açıldığında uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Genelge.
2-Komisyon Tutanağı.

OLUR
|<.....>
Dr.Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı



Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek Mh. İmran Ökten Cd.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet / Fatih/ İstanbul
E-Posta: sgh34@meb.gov.tr

Bilgi İçin Dilek ALADAĞ
Tel: (0212)384 34 00-3628

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 0879-5060-3637-9588-2d50 koda ile teyit edilebilir.

EK 3 – KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT İZİNLER

İdris SOYLU

Gönderen: İpek YOKUŞ <
Gönderildi: 27 Şubat 2020 Perşembe 13:05
Kime: 'nurgül turgut'
Konu: RE: Örgütsel Dı

Tabi kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim..

From: nurgül turgut
Sent: Wednesday, February 26, 2020 4:17 PM
To: iyokus@tedankara.k12.tr
Subject: Örgütsel Destek Algısı Ölçeği

Merhaba İpek hocam nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Doç.Dr.Bilal YILDIRIM'ın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak amacıyla Örgütsel Destek Algısı Ölçeği'ne ihtiyaç duymaktayım. İzniniz olursa ölçeğinizi kullanmak istiyorum .Saygılarımla.

İdris SOYLU

Kimden: nurgül turgut ·
Gönderme Tarihi: 25 Şubat 2020 Salı 15:14
Kime: İdris SOYLU
Konu: İlt: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Gönderen: özden kepenek ·
Gönderildi: 25 Şubat 2020 Salı 15:10
Kime: nurgül turgut <
Konu: Ynt: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Yüksek Lisans tezim için uyarlamış olduğum ölçeği, atıfta bulunulması kaydıyla kullanmanıza izin veriyorum.
İyi çalışmalar.

Gönderen: nurgül turgut ·
Gönderildi: 25 Şubat 2020 Salı 14:38
Kime: tzmnya@hotmail.com <
Konu: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Merhaba Özden hocam nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Doç.Dr.Bilal YILDIRIM'ın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak amacıyla Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne ihtiyaç duymaktayım. İzniniz olursa ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

İdris SOYLU

Kimden: nurgül turgut ·
Gönderme Tarihi: 25 Şubat 2020 Salı 12:57
Kime: İdris SOYLU
Konu: İlt: Örgütsel Güven Ölçeği
Ekler: Örgütsel Güven Ölçeği_TR.doc

Gönderen: Kürşad Yılmaz ·
Gönderildi: 5 Şubat 2020 Çarşamba 22:04
Kime: nurgul.68@hotmail.com
Konu: Fwd: Örgütsel Güven Ölçeği

Ölçeği ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar dilerim...

Ek-4

Normallik Analizi Sonuçları

Explore

Notes		
Output Created		22-NOV-2020 21:28:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\bilal.yildirim\Desktop\DANIŞMANLILARIM\NURGÜL\Savunma için\22.11.2020-veriler (1) (4).sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	395
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=güventoplam meslektaşlaragüven yöneticiyegüven paydaşlaragüven destektoplam vatandaşlıktoplam /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:03,66
	Elapsed Time	00:00:01,86

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
güventoplam	395	100,0%	0	0,0%	395	100,0%
destektoplam	395	100,0%	0	0,0%	395	100,0%
vatandaşlıktoplam	395	100,0%	0	0,0%	395	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
güventoplam	Mean	3,7123	,03134
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6506
		Upper Bound	3,7739
	5% Trimmed Mean	3,7386	
	Median	3,7727	
	Variance	,388	
	Std. Deviation	,62291	
	Minimum	1,73	
	Maximum	5,00	
	Range	3,27	
	Interquartile Range	,73	
	Skewness	-,717	,123
	Kurtosis	,607	,245
destektoplam	Mean	5,5087	,06257
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5,3857
		Upper Bound	5,6317
	5% Trimmed Mean	5,6070	
	Median	5,8889	
	Variance	1,546	
	Std. Deviation	1,24347	
	Minimum	1,78	
	Maximum	7,00	
	Range	5,22	
	Interquartile Range	1,67	
	Skewness	-1,083	,123
	Kurtosis	,641	,245
vatandaşlıktoplam	Mean	2,8608	,04435
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,7736
		Upper Bound	2,9480
	5% Trimmed Mean	2,8480	

Median	2,6538	
Variance	,777	
Std. Deviation	,88149	
Minimum	1,42	
Maximum	4,73	
Range	3,31	
Interquartile Range	1,58	
Skewness	,276	,123
Kurtosis	-1,196	,245

NPar Tests

Notes

Output Created		22-NOV-2020 21:46:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\bilal.yildirim\Desktop\DANIŞMANLILARIM\NURGÜL\Savunma için\22.11.2020-veriler (1) (4).sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	395
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=destektoplam güventoplam vatandaşlıktoplam /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	524288

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		destektoplamlar	güventoplamlar	vatandaşlıktoplamlar
N		395	395	395
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5,5087	3,7123	2,8608
	Std. Deviation	1,24347	,62291	,88149
Most Extreme Differences	Absolute	,133	,091	,119
	Positive	,115	,038	,119
	Negative	-,133	-,091	-,095
Test Statistic		,133	,091	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
güventoplamlar	,091	395	,000	,965	395	,000
destektoplamlar	,133	395	,000	,900	395	,000
vatandaşlıktoplamlar	,119	395	,000	,941	395	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ÖZGEÇMİŞ

Nurgül TURGUT

İletişim Bilgileri:

A) EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü, 2020, İstanbul

Lisans: Gazi Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi, Türkçe Öğretmenliği Bölümü,
2004, Kırşehir

B) MESLEKİ DENEYİM

2005-2007 Aşık Veysel İlköğretim Okulu / Türkçe Öğretmenliği / Bağcılar

2007-2013 Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu / Türkçe Öğretmenliği /
Başakşehir

2013-2014 İBB Şehit Mustafa Erdoğan Ortaokulu / Türkçe Öğretmenliği /
Başakşehir

2014-2018 Mehmet Emin Saraç İmam Hatip Ortaokulu / Türkçe Öğretmenliği /
Başakşehir

2018- Kayaşehir Şeyh Şamil İmam Hatip Ortaokulu / Müdür Yardımcısı /
Başakşehir