



Examining the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Trust: Research on Teachers

Bahar Yakut Özek^{1,a,*}

¹Ministry of Education, Ankara, Turkey

*Corresponding author

Research Article

Acknowledgment

This study is a part of master thesis.

History

Received: 01/12/2022

Accepted: 26/06/2022



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication.

Copyright © 2017 by Cumhuriyet University, Faculty of Education. All rights reserved.

ABSTRACT

In this study, the relationship between perceived organizational support and organizational trust was examined by depending on teachers' opinions. The sample of the research consisted of 513 teachers working in 35 schools in five districts of Ankara. The 'Perceived Organizational Support Scale' and the 'Organizational Trust Scale' were used in the research. In the analysis of the obtained data, Pearson Multiplication of Momentum Correlation was used to determine the relationships between teachers' perceived organizational support and organizational trust. Multiple Linear Regression Analysis was used to determine whether organizational support predicted organizational trust. According to the results of the research, a positive, moderate relationship was found between perceived organizational support and organizational trust. A positive and significant relationship was found at different levels between the sub-dimensions of perceived organizational support and the sub-dimensions of organizational trust. As a result of multiple linear regression analyzes, it was determined that while administrative support predicted trust in administrators and colleagues, the variable of instructional support did not predict trust in administrators, and moreover, it was not a significant predictor of instructional support. On the other hand, it has been determined that the dimension of trust in stakeholders is a significant predictor of managerial support and instructional support dimensions. The results of the research reveal that the perceived support of the teachers makes them feel safe at school. Another important result is that teachers give more importance to administrative support than instructional support.

Keywords: Perceived organizational support, organizational trust, teacher

Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Bilgi

Bu çalışma yüksek lisans tezinin bir parçasıdır.

*Sorumlu yazar

Süreç

Geliş: 01/12/2022

Kabul: 26/06/2022

Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce

iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright



This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International License

ÖZ

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişki öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara iline bağlı beş ilçede 35 okulda görev yapmakta olan 513 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)' ve 'Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)' kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güvenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Örgütsel desteğin örgütsel güveni yordayıp yordamadığını belirlemek için ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü, orta seviyede bir ilişki saptanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında ise farklı düzeylerde, pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel desteğin örgütsel güveni yordama durumu incelendiğinde, yönetsel destek boyutunun yöneticiye ve meslektaşlara güven boyutunu yordadığı, öğretimsel destek boyutunun ise yöneticiye güveni yordamadığı saptanmıştır. Buna karşın paydaşlara güven boyutunun yönetsel destek ve öğretimsel destek boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin okulda kendilerini güvende hissetmelerini sağladığını ortaya koymaktadır. Bir diğer önemli sonuç ise öğretmenlerin yönetsel desteğe öğretimsel destekten daha çok önem vermeleridir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, öğretmen

^a yakutbah@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7699-8741>

Giriş

Toplumların sürdürülebilirliğinde önemli bir araç olan okullar, bilgi ve teknoloji toplumunu yaratan dalganın etkisiyle değişime maruz kalmışlardır., okullarda gerçekleştirilmek istenen değişimin başarılı olması, öğretmenlerin sergiledikleri tutum ve davranışlara bağlıdır (Berkovich, 2011). Bu süreçte öğretmenlerin tutumunu ve performansını, arkalarında okulun var olduğunu, başka bir deyişle desteklendiklerini bilmeleri ve kendilerini güvende hissetmeleri etkilemekte (Özdevecioğlu, 2003), bu nedenle de örgütsel destek ve örgütsel güven önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel destek, küresel ekonomik rekabetin etkisiyle belirsizliğin, değişen çevre koşullarının yarattığı kaos nedeniyle hızla önem kazanan konulardan biri olmuştur (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Bu önem, örgütün çalışanlara ne şekilde yaklaştığı ve çalışanların örgütü nasıl algıladığı ile daha da önem kazanmakta (Duygulu, Çıraklar ve Mohan, 2008), bu etkileşimin sağlıklı döngüsü ile de örgüte yüksek motivasyon, iş memnuniyeti dolayısıyla yüksek performans olarak dönmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu kapsamda, Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütüyle yapmış olduğu psikolojik bir sözleşmedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Bu sözleşme doğrultusunda örgüt, çalışanlarından bağlılık, yüksek performans gibi davranışlar beklerken çalışanlar da kurumlarından güven, örgütsel destek gibi beklentiler içerisine girmektedir (Turnley, Bolino, Lester ve Bloodgood, 2003). Algıladığı yüksek düzeyde örgütsel destek ile beklentisi karşılanan çalışanların çalışma motivasyonunda, performansında, görev ve sorumluluk alma istekliliğinde artış görülmektedir (Polat ve Aktop, 2010).

Bireyin performansını, dolayısıyla örgütün verimliliğini etkileyen karşılıklı yarar ilişkisinde, örgütsel destek kavramının yanı sıra güven kavramı ile de sıkça karşılaşılmaktadır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirme ve gelişim sürecini devam ettirebilmesi, örgütün birbirine güven duyan çalışanlara sahip olması ile mümkündür (Yıldız, 2013). Güven ikliminin hakim olduğu örgütlerde, çalışanların örgüte bağlılık ve üretkenlik yüksek verilen kararlarda katılımcı sorumluluk alan, iş doyumları ve motivasyonları yüksek işten ayrılma isteklerinin ve devamsızlıklarının ise düşük olduğu bilinmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Ancak, güven duygusunun sürdürülebilirliği oldukça zordur (Polat, 2009). Örgütlerin güven atmosferinin sürdürülebilirliğini sağlamak için değişime ve yeniliklere açık olması gerekmektedir. Kurum yöneticisinin verdiği kararlarda çalışanların fikrini alması, yine çalışanların ihtiyacı ve önerileri doğrultusunda kurum politikalarını belirlemesi örgütün yeniliğe açık olduğunu gösterir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010).

Örgütsel güvenin, uzun zamandır psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve siyasal birçok disiplinin çalışma konusu olduğu bilinmektedir. Buna karşın örgütsel destek konusunun son yüzyılda giderek önemi artan bir kavram olmasına rağmen Türkiye’de ilgili çalışmaların oldukça sınırlı olduğu belirlenmiştir (Celep, Keleş ve Konaklı, 2009; Eğriboyun, 2014; Güney, Azizoğlu ve Akalın, 2006; Meriç, Çiftçi ve

Yurtal, 2019; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Örgütsel desteğin temelini oluşturan, kurumda yönetici ve çalışanların karşılıklı yarar ilişkisine dayanan ‘Sosyal Değişim Kuramı’ örgütsel desteğin örgütsel güven ile anlamlı bir ilişkisinin var olabileceğinin göstergesi olabilir. Bu ilişkinin öğretmenlerin yeniliklere açıklığını etkileyebileceği, öğretmenlerin değişime direnç göstermeyerek duydukları güven ve destek duygusuyla riske girebilecekleri dolayısıyla okul gelişimine yönelik olumlu etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin algıladıkları yönetsel ve öğretimsel destek duygularının güven duyguları ile ilişkilerinin iş tatmini ve iş motivasyonlarını etkileyebileceği dolayısıyla araştırmanın okulun örgütsel etkililiği açısından da önemli çıkarımlarda bulunulmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri çözümlenektir.

Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışanların kurumun kendi yararlarına yönelik hareket ettiğine dair inancı ve kuruma sundukları katkının kurumun farkında olduğuna dair algısı olarak tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2012). Başka bir ifadeyle, birey çalıştığı kurumun kendi hislerini önemseydiğine, mutluluğunu dikkate aldığına, kurum yöneticisi ve meslektaşları tarafından desteklendiğine yönelik oluşturduğu algı olarak betimlenebilir (Eisenberger, Aselage, Sucharski ve Jones, 2004). Çalışanlar kurumları tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde kuruma yönelik aidiyetleri, saygı ve duygusal destek gibi ihtiyaçları karşılanmakta dolayısıyla performansları artmaktadır (Özdevecioğlu, 2003; Pack, 2005). Bununla birlikte çalışanların algıladıkları örgütsel destek yüksek olduğunda örgütsel bağlılıkları ve örgüte sağladıkları katkı artmakta, daha fazla sorumluluk almakta ve yüksek iş motivasyonu ile iş ürettikleri belirlenmiştir (Ceylan ve Şenyüz, 2003; Kaplan ve Öğüt, 2012; LaMastro, 2000; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Stamper ve Johlke, 2003). Aksi durumda, çalışanlar fikirlerinin önemsenmediğini hissettiklerinde, belirttikleri sorunlar çözülmediğinde, başarıları takdir edilmediğinde, kurum tarafından desteklenmediklerini düşünmekte ve psikolojik anlam yokluğu yaşamaktadırlar (Akin, 2008; Day ve Qing, 2009; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu duygu, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını azaltmakta, performanslarını düşürmekte, örgüte yabancılaşma, işe geç kalma, zamanında ve mazaretsiz gelmeme, işten geri çekilme, iş geciktirme ve işten ayrılma gibi sonuçlara neden olmaktadır (Eder ve Eisenberger, 2008; Robbins ve Judge, 2012; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016; Turunç ve Çelik, 2010b).

Algılanan örgütsel desteğin alan yazında örgütsel bağlılık (Eğriboyun, 2014; Güney, Azizoğlu ve Akalın, 2006; Lew, 2009; Slides, 2013), örgütsel özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010a, 2010b), örgütsel adanmışlık (Celep, Keleş ve Konaklı, 2009), örgütsel adalet (Çakar ve Yıldız, 2009; Eisenberger vd., 2004; Önderoğlu, 2010; Ötken, 2015),

girişimcilik (Polat ve Aktop, 2010), öğretmenlerin özyeterlik inançları (Özdemir, 2010b), işten ayrılma (Anafarta, 2015; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Fındıklı, 2014), işe adanmışlık (Meriç, Çiftçi ve Yurtal, 2019), sinizm (Tokgöz, 2011) gibi bir çok değişkenle ilişkisinin incelendiği araştırmalar mevcuttur.

Örgütsel Güven

Güven, kişisel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan, insanın doğasında var olan bir duygudur (Asunakutlu, 2001). 1980'lerden itibaren örgütsel davranış alanındaki çalışmaların başlaması ile birlikte örgütsel güven konusu da alanyazında sıkça ele alınmış (Lewicki, McAllister ve Bies, 1998), günümüzde de hala araştırmacıların ilgi odağıdır (Keser, 2009). Yılmaz (2006), örgütsel güveni, çalışanların örgütte risk içeren durumlarda dahi kendilerini etkilemesi olası olan uygulama ve politikardan emin olması ve kurumunu desteklemesi olarak tanımlanmaktadır. Güven duygusu yüksek olan kurumlarda, açık ve şeffaf bir yönetime, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek olmasına, işbirliği ve takım çalışmalarına yatkınlığa, uzlaşma kültürünün hakim olmasına, yüksek verimlilik ve iş motivasyonunun varlığına işaret edilmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Buna karşın güven duygusunun sağlanmadığı kurumlarda, çalışanlar kurumun hedeflerini benimsememekte, sürekli işten kaçma davranışı sergileyerek sorumluluk almaktan kaçınmaktadır (Çiftçi, 2015; Kahveci ve Demirtaş, 2014; Sökmen, 2019; Yolcu, 2021). Güvensiz iş atmosferinin hakim olduğu bu kurumlarda çalışanlar sessizleşmekte, iş bağlılıkları azalmakta, işe yabancılaşmak ile birlikte iş doyumları ve motivasyonları düşmektedir (Batmantaş ve Örcü, 2015; Burcu ve Güneş, 2019; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Okullarda da belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi, öğrenme ortamının oluşturularak başarının yakalanması için çalışanların algıladıkları örgütsel güven kritik önem taşımaktadır (Kartal, 2010). Örgütsel güvene yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel güveni yüksek olan öğretmenlerin işbirliği yapmaya açık oldukları (Cerit, 2009), örgütsel güvenin bireylerin kuruma olan bağlılıklarını ve vatandaşlık aidiyetlerini artırdığı (Demirel, 2008; Yücel ve Kalaycı, 2009) ve öğretmenlerde adalet duygusunu da olumlu yönde etkilediği (Polat ve Celep, 2008) bilinmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel güven algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel güvenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Öğretmen görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, bir araştırma evreninin yansıttığı eğilim, görüş ve tutumlarını bu evren içinden seçilen örneklem üzerinde yapılan çalışmalar yoluyla nicel olarak betimlemektir (Creswell, 2017).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ankara'nın merkez ilçelerinde bulunan 1.230 ilköğretim okulunda görev yapan 32.055 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise random (basit seçkisiz) örnekleme yöntemiyle belirlenmiş, 35 okulda görev yapan 513 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, öğretmenlerden 380 (% 74.1)'i kadın, 133 (% 25.9)'ü erkektir. Öğretmenlerin 257 (% 50.1)'si sınıf öğretmeni, 256 (% 49.9)'sı branş öğretmenidir. Öğretmenlerin 35 (% 6.8)'i 26 yaş ve altı yaş, 88 (% 17.2)'i 27-31 yaş, 108 (% 21.1)'i 32-36 yaş, 89 (% 17.3)'ü 37-41 yaş, 89 (% 17.3)'ü 42-46 yaş, 57 (% 11.1)'si 47-51 yaş aralığındadır, ayrıca 47 (% 9.2)'si 52 yaş ve üzerindedir. Bu öğretmenlerin 43 (% 8.4)'ü önlisans-egitim enstitüsü, 389 (% 76.3)'ü lisans ve 78 (% 15.3)'i lisansüstü eğitim mezunudur. Öğretmenlerin çalışma süreleri incelendiğinde ise 91 (% 17.7)'si 1-5 yıl arasında, 93 (% 18.1)'i 6-10 yıl arasında, 93 (% 18.1)'ü 11-15 yıl arasında, 128 (% 25)'i 16-20 yıl arasında, 47 (% 9.2)'si 21-25 yıl arasında, 61 (% 11.9)'i ise 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri, Derinbay (2011) tarafından geliştirilen 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)' ve Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)' kullanılarak elde edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ölçeği (AÖDÖ).

AÖDÖ'nün 36 maddeden oluşan ilk halinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Derinbay (2011) tarafından 217 öğretmene yapılan ön uygulamayla değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucu ölçeğin, üç boyuttan oluştuğu saptanmış, 36 maddeden faktör yükü .40'nın altında olan yedi madde çıkartılmıştır. Böylelikle 29 maddeye indirgenmiş, üç boyutlu son halinin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı da .95 olarak hesaplanmıştır. Son halinde 'Öğretimsel Destek' boyutu 9 madde ile varyansın % 5,02'sini, 'Yönetimsel Destek' boyutu 9 madde ile varyansın % 5,25'ini ve 'Adalet' olan bir diğer boyutu ise 11 madde ile varyansın % 44,5'ini açıklamaktadır. Bu araştırma kapsamında ise sekiz farklı okulda görev yapan 150 öğretmen ile AÖDÖ'nün pilot uygulaması yapılmıştır.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	380	74.1
	Erkek	133	25.9
Yaş	26 yaş ve altı	35	6.8
	27-31 yaş	88	17.2
	32-36 yaş	108	21.1
	37-41 yaş	89	17.3
	42-46 yaş	89	17.3
	47-51 yaş	57	11.1
	52 yaş ve üstü	47	9.2
Branş	Sınıf Öğretmeni	257	50.1
	Branş Öğretmeni	256	49.9
Eğitim düzeyi	Ön lisans-Eğitim Enstitüsü	43	8.4
	Lisans	389	76.3
	Lisansüstü	78	15.3
Mesleki kıdem	1-5 yıl	91	17.7
	6-10 yıl	93	18.1
	11-15 yıl	93	18.1
	16-20 yıl	128	25.0
	21-25 yıl	47	9.2
	26 yıl ve üzeri	61	11.9

Bu ön uygulama sonucunda elde edilen veriler ile AÖDÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapı geçerliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda KMO katsayısı 0.95 ve Barlett's X^2 değeri 3130,24 ($p < 0.01$) testi sonucu anlamlı çıkmıştır. Bu ön uygulama sonucunda elde edilen veriler ile AÖDÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmış, bu kapsamda Temel Bileşenler Analizi ve Varimax dik döndürme işlemi uygulanmıştır.

Yapılan işlemler neticesinde AÖDÖ'nün iki faktörlü bir yapıda olduğu saptanmıştır. Bu faktörlerden (d3, d4, d6, d7, d15, d16, d17, d18, d19, d20, d21, d22, d23, d24, d25, d26, d27, d28, d29) oluşan birinci boyut 'Yönetimsel destek' olarak belirlenmiştir. Bu boyutun açıklanan varyansı % 47.679 ve özdeğeri 13.827'dir. 'Öğretimsel destek' olarak tanımlanan bir diğer boyut ise 10 maddeden (d1, d2, d5, d8, d9, d10, d11, d12, d13, d14) oluştuğu ve öz değeri 1.771 olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutun açıklanan varyansı % 6.108, AÖDÖ'nün açıkladığı toplam varyans ise % 53.787'dir.

AÖDÖ'nün güvenilirlik ölçümleri kapsamında Cronbach-Alfa ve madde toplam korelasyon katsayıları analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda AÖDÖ'nün 'Yönetimsel destek' boyutundaki maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının .439 ile .823 arasında değiştiği saptanmış, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının (α) ise .94 olduğu belirlenmiştir. 'Öğretimsel destek' boyutunda bulunan maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının .372 ile .757 arasında değiştiği bulgusuna ulaşılmış, Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısının (α) ise .88 olduğu tespit edilmiştir. AÖDÖ'nün bütüncül Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısının (α) ise .96 olduğu belirlenmiş, güvenilirliğin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel güven ölçeği (ÖGÖ).

ÖGÖ'nün 22 maddeden oluşan ilk halinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Yılmaz (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin üç faktörlü olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan 'Yöneticiye güven' boyutu 7 maddeden oluşmakta ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .89$ 'dur. 'Meslektaşlara güven' boyutu 8 maddeden oluşmakta ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .87$ 'dir. 'Paydaşlara güven' boyutu ise 7 maddeden oluşmakta ve Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .82$ 'dir. Ölçeğin tamamının Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .92$ ve açıkladığı varyans ise % 45.31'dir. Bu araştırma kapsamında da sekiz okulda görev yapan 150 öğretmene ön uygulama yapılmış, ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için yapılan faktör analizi sonucunda KMO katsayısı .868 ve Barlett's X^2 değeri 2184,741 ($p < 0.01$) çıkmış, test sonucunun anlamlı olduğu belirlenmiştir. ÖGÖ'nün faktör yapısı açımlayıcı faktör analizi, Maximum Likelihood ve dik döndürme işlemleri yapılarak belirlenmiştir. Yapılan işlemler sonucunda ÖGÖ'nün üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda 'Yöneticiye güven' olarak tanımlanan birinci boyutta 6 madde (g1, g5, g9, g10, g12, g15), 'Meslektaşlara güven' boyutunda 8 madde (g2, g6, g7, g8, g13, g16, g21, g22) ve 'Paydaşlara güven' olarak tanımlanan üçüncü boyutta ise 8 madde (g3, g4, g11, g14, g17, g18, g19, g20) bulunmaktadır. Birinci boyutun öz değeri 3,605 ve açıklanan varyansı % 16,385, ikinci boyutun öz değeri 7,725 ve açıklanan varyansı % 35,113 ve üçüncü boyutun öz değeri 2,789 ve açıklanan varyansı % 12,676'dır. ÖGÖ'nün üç faktörünün açıkladığı toplam varyans ise % 64,174'tür.

ÖGÖ'nün güvenilirlik ölçümleri kapsamında Cronbach-Alfa ve madde toplam korelasyon katsayıları analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda 'Yöneticiye güven'

boyutundaki maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının .704 ile .842 arasında değiştiği saptanmış, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı (α) ise .931 olarak belirlenmiştir. 'Meslektaşlara güven' boyutundaki maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının .625 ile .819 arasında değiştiği saptanmış, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı (α) ise .942 olarak belirlenmiştir. Bir diğer boyut olan 'Paydaşlara güven' de ise maddelerin madde toplam korelasyon katsayılarının 306 ile .710 arasında değiştiği tespit edilmiş, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise (α) ise .814 olarak belirlenmiştir. ÖGÖ'nün bütüncül Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısının (α) ise .96 olduğu belirlenmiş, güvenilirliğin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verileri Analizi

Verilerin analizine başlamadan önce algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven değişkenlerine ait verilerin normallik sayıltısı analiz edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasında otokorelasyon, eşit varyanslılık, çoklu bağıntılılık test edilerek regresyon varsayımlarında sorun olup olmadığına analiz edilmiştir. Öncelikle Durbin Watson katsayısının 1.608 olduğu hesaplanmış, böylelikle otokorelasyon sayıltısının sağlandığı saptanmıştır. Tolerance değeri .300 ve VIF değeri 3.338 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenlere yönelik histogram ve saçılma grafikleri analiz edilmiş, analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu analizler doğrultusunda verilerin normal dağılım gösterdiği, verilerdeki tahmin hatalarının birbirinden bağımsız ve tesadüfi olduğu, ayrıca eşit varyanslılığın sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon testi yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek iki boyuttan, örgütsel güven ise üç boyuttan, oluşmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin boyutlarının örgütsel güvenin boyutlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için üç farklı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinin farklı uygulanmasının sebebi, örgütsel güvenin boyutlarının birbiriyle ilişkilerinin bağımsız olmasıdır. Bir diğer neden ise örgütsel güven değişkeninin her alt boyutunun kendi içinde tek faktör özelliği gösteriyor olmasıdır.

Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güvenin görece nasıl olduğu ve değişkenlerin ilişkilerine yönelik bulgular verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin boyutlarının örgütsel güvenin boyutlarını ne ölçüde yordadığı sunulan bulgular arasındadır. Değişkenleri alt boyutlarına ilişkin betimsel bulgular ve korelasyon analizi bulguları Çizelge 2'de sunulmuştur.

Çizelge 2 incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, yönetsel destek ($X=3.36$) ve öğretimsel destek ($X=3.40$) boyutunda 'orta düzeyde' sergilendiği görülmektedir. Örgütsel güvenlerinin ise meslektaşlara

güven ($X=3.56$) ve yöneticiye güven ($X=3.64$) boyutunda 'yüksek düzeyde', paydaşlara güven ($X=3.28$) boyutunda ise 'düşük düzeyde' olduğu saptanmıştır. Ayrıca tüm değişkenler arasında orta ve yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunlardan yönetsel destek ile öğretimsel destek arasında anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=.84$; $p<.001$). Yönetsel desteğin meslektaşlara güven ($r=.47$; $p<.001$) ve paydaşlara güven ($r=.41$; $p<.001$) alt boyutu ile orta düzeyde, yöneticiye güven ($r=.81$; $p<.001$) alt boyutu ile de yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel desteğin örgütsel güvenin yöneticiye güven ($r=.70$; $p<.001$) alt boyutuyla yüksek düzeyde, meslektaşlara güven ($r=.43$; $p<.001$) ve paydaşlara güven ($r=.40$; $p<.001$) alt boyutlarıyla orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Meslektaşlara güvenin yöneticiye güven ($r=.5$; $p<.001$) ve paydaşlara güven ($r=.47$; $p<.001$) alt boyutuyla orta düzeyde, yöneticiye güvenin ise paydaşlara güven ($r=.47$; $p<.001$) alt boyutuyla orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Değişkenlerin boyutlarının birbirini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla da çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel güvenin alt boyutlarının birbiri ile olan bağımsız ilişkisinden dolayı üç farklı regresyon modeli oluşturulmuştur. Bunlardan örgütsel güvenin boyutlarından yöneticiye güven boyutunun yordanmasına ilişkin bulgular Çizelge 3'de sunulmuştur.

Çizelge 3'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin algıladıkları yönetsel destek ve öğretimsel destek yöneticiye güven algılarını yordamaktadır ($F_{(2-509)}=480.927$, $p=.000$). Öğretmenlerin algıladıkları yönetsel destek ve öğretimsel destek, yöneticiye güven algılarındaki toplam varyansın % 65'ini açıklamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yöneticiye güven üzerindeki görece önem sırası yönetsel destek ($\beta=.73$, $p<0.05$) ve öğretimsel destek ($\beta=.09$, $p>0.05$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına yönelik t-testi sonuçlarına göre ise, yönetsel destek yöneticiye güven değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı iken, öğretimsel desteğin yönetsel güven değişkenine etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yönetsel destek ve öğretimsel destek boyutlarının, örgütsel güvenin meslektaşlara güven boyutunu yordayıp yordamadığını yönelik regresyon analizi tablosu ise Çizelge 4'de sunulmuştur.

Çizelge 4'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yönetsel ve öğretimsel destek algıları öğretmenlerin meslektaşlarına güven algısını yordamaktadır ($F_{(2-509)}=72.034$, $p=.000$). Öğretmenlerin yönetsel destek ve öğretimsel destek algıları, meslektaşlarına güven algılarındaki toplam varyansın % 22'sini açıklamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre meslektaşlara güven üzerindeki görece önem sırası yönetsel destek ($\beta=.36$) ve öğretimsel destek ($\beta=.12$) şeklindedir.

Çizelge 2. Değişken ve alt boyutlara ilişkin betimsel ve korelasyon analizi bulguları

	1	2	3	4	5	N	\bar{X}	S
1	1	.837**	.465**	.807**	.414**	513	3.36	.75
2		1	.425**	.702**	.403**	513	3.40	.66
3			1	.495**	.472**	512	3.56	.74
4				1	.474**	512	3.64	.88

**p<.001; N=494

1. Yönetimsel destek 3. Meslektaşlara güven 5. Paydaşlara güven

2. Öğretimsel destek 4. Yöneticiye güven

Çizelge 3. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Örgütsel Güvenin Yöneticiye Güven Boyutunu Yordaması

Değişkenler*	B	Sh	β	t	p
(Constant)	.333	.121		2.758	.006
1. Yönetimsel destek	.863	.056	.732	15.374	.000
2. Öğretimsel destek	.119	.064	.089	1.876	.061
R=.81 R ² =.65 F ₍₂₋₅₀₉₎ = 480.927	p= .000				

Çizelge 4. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Örgütsel Güvenin Meslektaşlara Güven Boyutunu Yordaması

Değişkenler*	B	Sh	β	t	p
(Constant)	1.883	.152		12.374	.000
1. Yönetimsel destek	.361	.071	.364	5.090	.000
2. Öğretimsel destek	.136	.080	.121	1.690	.092
R=.47 R ² =.22 F ₍₂₋₅₀₉₎ = 72.034	p= .000				

Çizelge 5. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Yönetimsel Destek ve Öğretimsel Destek Alt Boyutlarını Örgütsel Güvenin Paydaşlara Güven Boyutunu Yordaması

Değişkenler*	B	Sh	β	t	p
(Constant)	1.878	.139		13.525	.000
1. Yönetimsel destek	.226	.065	.256	3.495	.001
2. Öğretimsel destek	.188	.073	.188	2.573	.010
R=.43 R ² =.18 F ₍₂₋₅₀₉₎ = 56.551	p= .000				

* Yordanan değişken Örgütsel Güvenin Paydaşlara Güven Boyutu

Regresyon katsayılarının anlamlılığına yönelik t-testi sonuçlarına göre ise, yönetimsel destek değişkeni meslektaşlara güven değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı iken, öğretimsel desteğin yordayıcı etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yönetimsel destek ve öğretimsel destek boyutlarının, örgütsel güvenin paydaşlara güven boyutunu yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 5'de sunulmuştur.

Çizelge 5'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yönetimsel ve öğretimsel destek algıları öğretmenlerin paydaşlara güven algısını yordamaktadır (F₍₂₋₅₀₉₎= 56.551, p=.000). Öğretmenlerin yönetimsel destek ve öğretimsel destek algıları, paydaşlara güven algılarındaki toplam varyansın %18'sini açıklamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre meslektaşlara güven üzerindeki görece önem sırası yönetimsel destek (β =.26, p<0.05) ve öğretimsel destek (β =.19, p<0.05) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına yönelik t-testi sonuçlarına göre ise, yönetimsel ve öğretimsel destek değişkenlerinin paydaşlara güven değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada iki ana değişken ve her iki değişkeninin alt boyutları üzerinden kurulan model test edilerek, öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ilişkilerine odaklanılmıştır. Bulgular, öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteğin, yönetimsel destek boyutunda da öğretimsel destek boyutunda da orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel güven algılarının ise yöneticiye güven ve meslektaşlara güven boyutunda yüksek düzeyde olduğu, buna karşın paydaşlara güven boyutunda düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu durum öğretmenlerin okulda en çok okul yöneticilerine ve meslektaşlarına güvendiğini göstermektedir. Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) da yaptıkları araştırmada benzer şekilde, öğretmenlerin okulda öncelikle en çok yöneticilere, orta düzeyde meslektaşlarına ve düşük düzeyde de paydaşlara güvendiklerini saptamıştır. Bu durum, öğretmenlerin okulda en sık iletişimde ve paylaşımda bulunduğu kişilerin yöneticiler ve öğretmenler olmasından kaynaklanabilir. Buna karşın Baş ve Şentürk (2011) yaptıkları araştırmada,

öğretmenlerin yöneticilere meslektaşlara ve paydaşlara kıyasla daha az güvendiğini tespit etmiştir. Bu farklılıkların sebepleri ise okul dinamiklerinin farklılıkları olabilir. Öğretmenler meslektaşları ve paydaşlarla eş etkileşimdedir. Oysa yöneticiler, hiyerarşide adalet bekledikleri bir düzeyde konumlanır, bu durumda öğretmenlerin yöneticiye güvenleri yöneticilerin yansıttığı duyguya göre değişebilmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin yönetsel destek boyutunun örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile arasında yüksek düzeyde, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutu ile ise orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, yöneticilerden destek alan öğretmenlerin yöneticiye güven duygularını da meslektaşlarına ve paydaşlara güven duygularını da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Zira Grandori ve Soda (1995) yaptıkları çalışmada, bir kurumda yönetici tarafından oluşturulan güven duygusunun kurumdaki meslektaşlar ve paydaşlar açısından da örgüt içi birbirini destekleyici ve işbirliğini artırıcı olumlu bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Jones ve George (1998) da kurumda oluşturulan bu güven duygusunun kurumdaki farklı gruplar arasındaki işbirliğini geliştirdiğini ifade etmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin bir diğer boyutu olan öğretimsel desteğin ise örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu ile yüksek düzeyde, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven alt boyutları ile orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bu sonucu öğretmenlerin mesleki noktada aldıkları öğretimsel desteğin, gerek kurum yöneticileri ile gerekse meslektaşları ve paydaşlar ile ilişkilerini güven odaklı etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin örgütte öğrenme ve yeniliğe açıklığının da güven duygusuyla ilişkili olduğu bilinmektedir (Dodgson, 1993). Boutros ve Joseph (2007)'e göre de çalışanlar ancak yöneticiden destek alır, güven hissederlerse öğretimsel anlamda yeniliklere karşı riske girebilmektedirler. Bu nedenle, okulda öğretmenlerin öğretimsel destek alabilmeleri de yöneticiye duydukları güvenle ilişkilidir ve dahası bu durum meslektaşları ile okul paydaşlarını da olumlu etkilemektedir.

Öğretmenlerin algıladıkları yönetsel ve öğretimsel desteğin, örgütsel güvenin yöneticiye, meslektaşlarına ve paydaşlara güven alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Araştırmanın bu sonucu birçok araştırmanın sonuçları ile tutarlıdır (Barlow, 2001; Blase ve Blase, 2001; Boutros ve Joseph, 2007; Brewster ve Railsbak, 2003; Bryk ve Schneider, 2003; Slater, 2000). Elde edilen bu sonuca göre, öğretmenler yönetsel ve öğretimsel destek aldıklarında riske rahatlıkla girebilecekleri (Boutros ve Joseph, 2007), öğrenmeye ve yeniliklere daha açık olacakları (Dodgson, 1993), değişime karşı direnç göstermeyecekleri (Brewster ve Railsbak, 2003) ve meslektaşları ile işbirliği içerisinde daha üretken çalışabilecekleri (Blase ve Blase, 2001; Grandori ve Soda, 1995) anlaşılmaktadır. Yöneticinin sağladığı güven ve destek duygusu ile birlikte, oluşturulan güven atmosferi okulda öğretmenleri ve paydaşları ortak değerler

etrafında toplayarak etkili ve güçlü bir okul ortamı oluşturacaktır (Sullivan ve Harper, 1997). Nitekim paylaşılan ve etrafında toplanılan ortak değerler de örgütsel güveni artıracak (Ferrera, 1992), yöneticiler-öğretmenler-paydaşlar arasında oluşan bu döngü de okulda güven ortamını sürdürebilir bir şekilde beslemeye devam edecektir. Yeniliklere açık, değişime direnç göstermeyen, işbirliği içerisinde olan bir okul ortamında da okulun olumlu yönde gelişimi kaçınılmazdır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir; (i) bu değişkenler farklı okul türlerinde çalışılabilir ve farklı değişkenler işe koşularak (iş performansı, iş motivasyonu, öğretmen özyeterliliği, okul gelişimi, okul etkililiği vb.) oluşturulan modellemelerle irdelenebilir, (ii) Öğretmenlerin algıladıkları destek ve güven duygusu performanslarını etkiliyor mu? Bu etki, öğrencilerin akademik güdülenmelerini ve başarılarını nasıl etkiliyor? Bu sorular kapsamında iki düzeyli çalışmalar yapılarak okul gelişimine bütünsel bakılabilir, (iii) elde edilen sonuçlarda öğretmenlerin öğretimsel desteği yönetici desteğinden daha fazla önemsendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda da öğretmenlerin okulda yönetici desteğini daha fazla hissedebildikleri çalışmalar yapılabilir. Bir diğer öneri de (iv) öğretmenlerin paydaşlara güveni diğer boyutlardan daha düşüktür. Bu konuda da öğretmenlerin paydaşlarla bir araya geldiği ortak etkinlikler/çalışmalar içerisinde yer alması sağlanabilir.

Summary

Introduction

It is known that organizational trust has been the subject of many disciplines such as psychology, sociology, economics and politics for a long time. On the other hand, although the issue of organizational support has become an increasingly important concept in the last century, the relevant studies in Turkey are quite limited. The 'Social Change Theory', which was based on the mutual benefit relationship of managers and employees in the institution, and which formed the basis of organizational support, might have been an indication that organizational support could have a meaningful relationship with organizational trust. It was thought that this relationship would provide important inferences in terms of organizational development, change, openness to innovations, job satisfaction and motivation of employees, and thus organizational effectiveness. Therefore, the general purpose of this research was to analyze the relationships between organizational support and organizational trust perceived by teachers within the framework of their views.

Method

This research, which examined the relationship between organizational support and organizational trust according to teachers' opinions, was designed in correlational survey model. The relational survey model was to quantitatively describe the tendencies, attitudes or

views of a research population through studies conducted on a sample selected from this population (Creswell, 2017). The sample of the study was determined by random sampling method and 513 teachers working in 35 schools were reached.

Results

In line with the purpose of the research, the findings of the following three questions were obtained: (1) What is the level of organizational support and organizational trust perceived by the teachers? (2) Is there a relationship between teachers' perceived organizational support and organizational trust levels? (3) Is organizational support perceived by teachers a significant predictor of organizational trust levels? Results were obtained by analyzing the data obtained in line with these questions.

It was seen that the organizational support perceived by the teachers was at a 'moderate' level in terms of administrative support ($X=3.36$) and instructional support ($X=3.40$). It was determined that their organizational trust was 'high' in the dimensions of trust in colleagues ($X=3.56$) and trust in managers ($X=3.64$), and 'low level' in the dimension of trust in stakeholders ($X=3.28$). In addition, it was determined that there was a moderate and high level of relationship between all variables. Among them, there was a significant, positive and high level relationship between administrative support and instructional support ($r=.84$; $p<.001$). While there was a moderate, positive and significant relationship with the sub-dimensions of managerial support, trust in colleagues ($r=.47$; $p<.001$) and trust in stakeholders ($r=.41$; $p<.001$); There was a high level, positive and significant relationship with the sub-dimension of trust in the manager ($r=.81$; $p<.001$).

While there was a high level relationship between the sub-dimensions of perceived organizational support, instructional support, and organizational trust in the administrator ($r=.70$; $p<.001$); There was a moderate, positive and significant relationship with the sub-dimensions of trust in colleagues ($r=.43$; $p<.001$) and trust in stakeholders ($r=.40$; $p<.001$). While there was a moderate relationship between the sub-dimensions of trust in colleagues ($r=.5$; $p<.001$) and trust in stakeholders ($r=.47$; $p<.001$); trust in the manager had a moderate, positive and significant relationship with the sub-dimension of trust in stakeholders ($r=.47$; $p<.001$).

Administrative support and instructional support perceived by teachers predicted trust in administrators ($F(2-509)= 480,927$, $p= .000$). Administrative support and instructional support perceived by teachers explained 65% of the total variance in their perceptions of trust in administrators. In addition, teachers' perceptions of administrative and instructional support predicted their perception of trust in colleagues ($F(2-509)= 72.034$, $p=.000$). Teachers' perceptions of administrative support and instructional support explained 22% of the total variance in their perceptions of trust in colleagues. Teachers' perceptions of administrative and instructional support predicted their perception of trust in stakeholders ($F(2-509)= 56,551$, $p=.000$). Teachers' perceptions of

administrative support and instructional support explained 18% of the total variance in their perceptions of trust in stakeholders.

Discussion and Implications

It was determined that organizational trust perceptions were at a high level in the dimensions of trust in the manager and trust in colleagues, but at a low level in the dimension of trust in stakeholders. This showed that teachers mostly trust school administrators and colleagues at school. Similarly, Cokluk Bokeoglu and Yılmaz (2008) found in their study that teachers mostly trust principals, colleagues at medium level, and stakeholders at low level.

There was a high level of relationship between the managerial support dimension of perceived organizational support and the dimension of organizational trust in the manager, and a moderate, positive and significant relationship with the sub-dimension of trust in colleagues and trust in stakeholders. This result showed that teachers who receive support from administrators positively affect their feelings of trust in their managers and their feelings of trust in their colleagues and stakeholders. Because, in their research, Grandori and Soda (1995) determined that the feeling of trust created by the manager in an organization has a positive effect on colleagues and stakeholders in the organization, supporting each other and increasing cooperation within the organization.

It was determined that the administrative and instructional support perceived by the teachers significantly predicted the organizational trust sub-dimensions of trust in the manager, colleagues and stakeholders. This result of the research is consistent with the results of many studies (Barlow, 2001; Blase & Blase, 2001; Boutros & Joseph, 2007; Brewster & Railsbak, 2003; Bryk & Schneider, 2003). According to this result, it has been understood that teachers will be able to take risks easily (Boutros & Joseph, 2007), they will be more open to learning and innovation (Dodgson, 1993), they will not show resistance to change (Brewster & Railsbak, 2003), and they will cooperate with their colleagues when they receive administrative and academic support and they can work more productively (Blase and Blase, 2001; Grandori and Soda, 1995).

Araştırmanın Etik Taahhüt Metni

Yapılan bu çalışmada bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğu; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifatın yapılmadığı, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi ve Editörünün" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğu sorumlu yazar tarafından taahhüt edilmiştir.

Kaynaklar

- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 141-170.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509. <http://dx.doi.org/10.1002/job.211>
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5).
- Barlow, V. (2001). Trust and the principalship. *Unpublished manuscript, University of Calgary, BC*.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). Elementary school teachers' perceptions of organisational justice, organizational citizenship behaviours and organisational trust. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 29-62.
- Batmantaş, H., & Örucü, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Berkovich, I. (2011). No we won't! Teachers' resistance to educational reform. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 563-578.
- Blase, J., & Blase, R. R. (2001). *Empowering teachers: What successful principals do*. Corwin Press.
- Boutros, A., & Joseph, C. B. (2007). Building, maintaining and recovering trust: A core leadership competency. *Physician executive*, 33(1), 38.
- Brewster, C., & Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. By Request Series. Northwest Regional Educational Laboratory. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481987.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational leadership*, 60(6), 40-45.
- Burcu, U., & Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.
- Büyükyılmaz, O., & Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Celep, C., Keleş, F., & Konaklı, T. (2009). *Öğretim elemanlarının adanmışlık ve örgütsel destek algıları*. 18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'ndan sunulmuş bildiri, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İzmir.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- Ceylan, A., & Şenyüz, B. (2003). Örgütsel destek algısı ve dahil olma-dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisi-sigorta sektöründe bir araştırma. *Yönetim*, (44), 57-62.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (S.B. Demir, Çev.). İstanbul: Eğiten Kitap.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(28).
- Çiftçi, G. E. (2015). *Örgütsel sessizlik, işe yabancılaşma ve örgütsel güven ilişkisi* (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(54), 211-233.
- Day, C., & Qing, G. (2009). Teacher emotions: Well being and effectiveness. In *Advances in teacher emotion research* (pp. 15-31). Springer, Boston, MA.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dodgson, M. (1993). Learning, trust, and technological collaboration. *Human relations*, 46(1), 77-95.
- Duygulu, E., Çıraklar, N., & Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 108-128.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 25-52.
- Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). Perceived organizational support, the employment relationship: examining psychological and contextual perspectives. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, S. Taylor, & L. Tetrick (Eds.), *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives* (pp. 206-225). Oxford, UK: Oxford University.
- Ferrera, R. J. (1992). Building Trust. *Executive Educator*, 14(9), 31-32.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Grandori, A., & Soda, G. (1995). Inter-firm networks: antecedents, mechanisms and forms. *Organization studies*, 16(2), 183-214.
- Güney, S., Azizoğlu, Ö., & Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz saygı ilişkisi üzerinde bazı demografik faktörlerin etkisi özel ve kamu sağlık kuruluşu çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 5-28.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of management review*, 23(3), 531-546.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3).

- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması (Elazığ İli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin.
- Köse, S., & Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 85-94.
- LaMastro, V. (2000). Commitment and perceived organizational support. *In national Forum of Applied Educational Research Journal*, 13(3), 1-13.
- Lew, T. Y. (2009). The relationships between perceived organizational support, felt obligation, affective organizational commitment and turn over intention of academics working with private higher educational institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 9(1), 72-87.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of management Review*, 23(3), 438-458.
- Memduhoğlu, H. B., & Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Özdemir, A. (2010b). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Pack, S. (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support, for NCCA athletic administrators* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://www.ohiolink.edu/etd/>
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, S., & Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel.
- Slater, R. (2000). *Jack Welch ve General Electric'in yolu: Efsanevi CEO'nun yönetim anlayışı ve liderlik sırları* (T. Arıkan, & S. Özkal, Çev.). İstanbul: Literatür.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2), 917-934.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Sullivan, G. R., & Harper, M. V. (1997). Umut Bir Yöntem Olamaz (Ayşe Bilge Dicleli, Çev.). İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Turnley W. H., Bolino M.C., Lester S. W., & Bloodgood J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2): 187-206.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010a). Çalışanların algıladığı örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010b). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316. <http://dx.doi.org/10.11616/AbantSbe.315>
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Yücel, C., & Samancı Kalaycı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat University Journal of Social Science*, 19(1), 113-132.