



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Buket ULUCAN

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİ TARAFINDAN ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEK İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Buket ULUCAN

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİ TARAFINDAN ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEK İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Hasan ŞAHAN

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Buket ULUCAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Çağrı ÇELENK (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Hasan ŞAHAN (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Erdi KAYA (İmza)

Tez Başlığı: Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek ile
Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 22/06/2018

Mezuniyet Tarihi : 19/07/2018

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Buket ULUCAN





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Buket ULUCAN
Öğrenci Numarası	20155233007
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(x) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Hasan ŞAHAN
Tez Başlığı	Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
TurnItIn Ödev Numarası	978656389

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 68 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 27/06/2018. tarihinde tarafımdan TurnItIn adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 15

alıntılar dahil % 23'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

27/06/2018

(imza)

Doç. Dr. Hasan ŞAHAN

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Destek	2
1.1.1. Örgütsel Desteğin Tanımı	3
1.1.2.Örgütsel Destek Kavramını Oluşturan Ana Özellikler	4
1.1.3.Örgütsel Destek Kavramının Önemi	6
1.1.4.Örgütsel Desteğin Belirleyicileri.....	7
1.2. Örgütsel Güven.....	7
1.2.1. Güven Kavramı	7
1.2.1.1. Güven Kavramının Oluşumu ve Önemi	10
1.2.1.2. Güven Boyutları.....	11
1.2.1.3. Güven Kavramının Tarihçesi.....	12
1.2.2. Örgütsel Güven	13
1.2.2.1. Örgütsel Güven Türleri.....	16
1.2.2.1.1. Hesaba Dayalı Güven.....	16
1.2.2.1.2. Bilgiye Dayalı Güven.....	17
1.2.2.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	18
1.2.2.2. Örgütsel Güvenin Sağlayacağı Yararlar	18
1.2.2.3. Örgütsel Güven Boyutları.....	19

1.2.2.3.1. Çalışanlararası Güven	20
1.2.2.3.2. Kuruma Güven	21
1.2.2.3.3. Yöneticilere Güven	22
1.2.2.3.4. Sisteme Güven	23
1.2.2.4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler	23
1.3. İlgili Araştırmalar	24
1.3.1. Örgütsel Destek İle İlgili Araştırmalar	24
1.3.2. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar	28

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem	30
2.2. Verilerin Toplanması	32
2.3. Veri Toplama Araçları	32
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

SONUÇ	46
KAYNAKÇA	53
EK 1- Örgütsel Destek Ölçeği	63
EK 2-Örgütsel Güven Ölçeği	63

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri	31
Tablo 3.1	Katılımcıların Ankete Verdiği Cevapların Betimsel İstatistiği	35
Tablo 3.2	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	35
Tablo 3.3	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	36
Tablo 3.4	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 3.5	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Görev Yerlerine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 3.6	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 3.7	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 3.8	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 3.9	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yöneticinin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 3.10	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Örgütsel Yaşamda Güvenin Oluşumu.....	15
Şekil 2.1 Örgütsel Güvenin Boyutları	20



ÖZET

İnsanlar yaşamlarını toplu bir şekilde devam ettirebilmeleri için birlikte hareket etmek zorundadırlar. Güven kavramının önemi tartışılmaz bir gerçektir ve günümüze kadar araştırmacılar tarafından çok fazla tanımlar yapılmıştır (Kahya, 2013: 111). Güven hayatımızın her anında yer alan, kendimiz ve çevremizdekiler açısından baktığımızda geniş anlamda doğruluk ve dürüstlük şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışanlar örgüt içinde destek alma ihtiyacı yaşarlar. Çalışanlar için çok önemli olan örgütsel destek, değer verilme, onay ve kabul görme, saygı duyulma gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan biridir. Örgütsel destekle örgüt, çalışanlarının mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, bireyin saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar (Armeli ve diğ., 1998: 289; Akt: Özdemir, 2010a: 133). Örgütsel destek, “bir örgütün, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olması ve çalışanlarının rahatlığına önem vermesi” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1995: 89).

Bu araştırmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın verilerini 2017-2018 öğretim yılında KAYSERİ il merkezindeki Ortaokul ve Lise okullarında görev yapan 255 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Derinbay (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek” anketi ve Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven” anketi kullanılmıştır.

Araştırmanın Sonucunda; Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarının Ortalamasının Orta Düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin; Cinsiyet, Görev Yeri, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin Cinsiyeti alt boyutlarında guruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmazken; Yaş ve Mesleki Kıdem değişkeninin Kişisel Gelişim alt boyutunda ve Çalışılan Kurum Değişkeninde İşin Yapısı alt boyutunda guruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Ortalamasına bakıldığında Yüksek Düzeyde ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin; Cinsiyet, Mesleki Kıdem, Görev Yeri, Çalışılan Kurum, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin Cinsiyeti değişkenlerine göre alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmazken, Yaş değişkenine göre Yöneticiye Güven alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Yapılan Korelasyon Analizi sonucunda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek düzeyleri arttıkça, Örgütsel Güven düzeyleride artmakta olup algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Beden Eğitimi Öğretmenleri



SUMMARY

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL RELIQUE PERCEIVED BY PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

In this research, it was aimed to determine the relationship between organizational support and organizational trust levels perceived by teachers. The data of the research in the survey model is composed of 255 teachers working in secondary and high schools in KAYSERİ city center in 2017-2018 academic year. The "Perceived Organizational Support" questionnaire developed by Derinbay (2011) and the "Organizational Trust" questionnaire developed by Yılmaz (2006) were used as the data collection tool in the research. SPSS 20.00 package program was used in the analysis of the obtained data. In the analysis of the datum, the Pearson Moments Multiplication Correlation was used to determine the relationship between organizational support and organizational trust that teachers perceive. Multiple linear regression analysis was used to determine whether organizational support predicts organizational trust or not. Besides these analyzes, Man-Whitney U test was used in dual comparisons and Kruskal W Wallis test in multiple comparisons to examine whether organizational support and organizational trust perceived by teachers were meaningfully different according to demographic variances. According to the research results, there is a positive middle level relationship between perceived organizational support and organizational trust.

As a result of the research; It has been determined that the average of the organizational support perceptions of PE teachers is at the middle level. Physical Education Teachers; There was no significant difference between the groups in Gender, Place of Work, Marital Status, Education Status and Gender of the Principal sub-dimensions; There were meaningful differences found between the groups in the Personal Development subscale of Age, Vocational Seniority Variances and in the Work Structure subscale of the Working Institution Variance.

When the average of organizational trust perceptions are considered it has been determined that the physical education teachers have a High Level average. For Physical Education Teachers; There were meaningful differences found in the Trust towards Principal sub-dimension according to Age Variance, while there were no significant differences found according to the variances of Gender, Occupational Seniority, Place of Duty, Employed Institution, Marital Status, Education Status and Principal's Gender.

As a result of the Correlation Analysis, as the level of Organizational Support of Physical Education Teachers increases, the level of Organizational Trust increases and there is a positive middle level relationship between perceived organizational support and organizational trust.

Keywords: Organizational Support, Organizational Trust, Physical Education Teacher



ÖNSÖZ

Yüksek lisansta öğrencisi olduğum, yüksek lisans dönemi öncesi ve sonrasında rehberlik edip emeğini esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Doç. Dr. Hasan ŞAHAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tezimin istatistiksel kısmında bana yardımcı olan Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulundan sayın hocam Araştırma Görevlisi Barış KARAOĞLU'na, bu çalışmanın her aşamasında yanımda olan bilgi ve tecrübelerini her zaman benimle paylaşarak emeğini esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Hakkı ULUCAN'a, her zaman yanımda olup desteğiyle beni hep mutlu eden Semiha ATALAY'a ve bugünlere gelmemde üzerimde çok fazla emekleri olan hayattaki en değerli varlıklarım annem Zarife ULUCAN'a ve babam Ahmet ULUCAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Buket ULUCAN

Antalya, 2018

GİRİŞ

Öğretmenler eğitim kurumlarının çalışanı, geleceğimiz olan çocukları eğiten ve rehberlik eden kişilerdir. Her çalışanın başarısında olduğu gibi öğretmenlerin de başarılarında algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven önemlidir. Öğretmenlerin kurumlarına olan aidiyetlerinde, okul ile kurdukları psikolojik bağda, okullarıyla özdeşleşmelerinde, kendilerini işlerine adanmalarında örgütsel destek önemli roller üstlenmektedir.

Bu araştırma öğretmenler açısından önemli olan bu iki değişken arasındaki ilişkileri incelemek amacı ile yapılır. Daha açık bir ifade ile bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri belirlemek, algılanan destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutumun, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemektir.

Amaç doğrultusunda çalışmada örgütsel destek ve örgütsel güven konusu ele alınmış, örgütsel destek ve örgütsel güven tanımlanarak, örgütsel destek ve örgütsel güven kavramını oluşturan ana özelliklerden bahsedilmiştir. Örgütsel desteğin belirleyicileri açıklanarak, örgütsel desteğin sonuçlarından ayrıntılı olarak bahsedilmiştir.

Buraya kadar anlatılan bilgileri daha spesifik hale getirmek için öğretmenler üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın devamında yapılan çalışmanın modeli açıklanarak, evren ve örnekleminden, veri toplama araçlarından ve analizinden bahsedilerek, elde edilen veriler tablolar halinde yorumlanarak sunulmuştur. Araştırmadan ulaşılan sonuçların ve bu doğrultuda getirilen önerilerle araştırma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Destek

Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası hissetmeleri, iyi ve kötü günde örgütte kalma arzusu olarak işletmelerce istenilen pek çok çıktı tutumun öncülüdür.

Çalışılan işletme tarafından değer verilme, yalnızlık hissetmeme ve örgütün desteğini arkada görme gibi çalışan beklentilerinin karşılanması anlamına gelen algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olacağı değerlendirilmektedir. Çalışanların aldıkları örgütsel desteğin karşılığını, çalışarak verecekleri beklenmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a: 184).

Çalışanların davranışları örgütsel motive ediciler tarafından yönlendirilmekte ve ödüllendirilmelidir. Özellikle örgütün çalışanlarını bir değer kabul etmesi ve bunları hissettirmesi, işgörenlerin örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilecek ve sergileyecekleri performanslarında artış olacaktır (Eisenberger vd., 1986: 501). Çalışanlar örgütleri ile biri zihinlerde var olan ve açıkça ilan edilmeyen açık ve imza altına alınan ve ekonomik değişimi düzenleyen iki sözleşme imzalamaktadır. Ekonomik değişimi düzenleyen biçimsel sözleşmede belirtilen ve her iki tarafın da bildiği yükümlülükler taraflarca yerine getirilmektedir aksi taktide sözleşmelerde belirtilen yaptırımlar uygulanabilmektedir. Örgüt tarafından çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları karşılandığı sürece çalışanlar da örgütün beklentilerini karşılamak için çaba göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699; Organ, 1977:49). Sosyal değişim teorisine dayandırılan (Loi vd, 2006:109) ve psikolojik sözleşmelere konu olan örgütsel destek (Eisenberger vd., 1986:503; Shore ve Shore, 1995:151) işten ve iş dışından gelen talepleri karşılamakta zorluk çeken işgörenler için büyük önem arz etmektedir (Eisenberger vd., 1990:56). Blau (1964)'nın sosyal değişim kuramı, çalışanlar ile örgütler arasında var olan ancak açık açık ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005:777). Bu kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Allen vd., 2003: 102; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 703). Sağlanan değil işgörenler tarafından algılanan örgütsel destek işgörenlerin işe ve işletmeye karşı tutumlarını etkilemektedir. Bu yüzden “bireyin çevreden

kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci” olarak tanımlanan (Erdoğan, 1996: 2) algının olumlu yönde yaratılması gerekmektedir.

Çalışanların fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alan ve bu önerileri uygulamaya aktaran, çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi hakla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutan, örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmayan, herkese adaletli davranan ve hak yemeyen, çalışanlarını önemseyen ve onları karar süreçlerine dâhil eden işletmeler işgörenlere gerekli örgütsel desteği sağlamaktadırlar (Özdevecioğlu, 2003:118).

1.1.1. Örgütsel Desteğin Tanımı

Çalışanlar örgüt içinde destek alma ihtiyacını duyarlar. Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek, saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan biridir. Örgütsel destekle örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar (Armeli vd., 1998: 289 akt: Özdemir, 2010: 133).

Martin örgütsel desteği, “bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesi” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1995: 89).

Eisenberger’ e göre örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade eder (Eisenberger vd., 1986:501).

Destekleyici bir örgüt, çalışanlarına bağlıdır (Malatesta ve Tetrick, 1996). Örgütsel destek teorisyenlerine göre, yüksek örgütsel destek, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Eisenberger vd. 1997) . Buchanan 1974 yılında yaptığı bir araştırmada duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Buchanan, 1974). Benzer bir araştırma, Meyer, Allen ve Gellatly tarafından da yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir (Meyer vd. 1990). Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Çalışanların öneri ve şikayetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul

görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir (Çakır, 2001: 154).

Çalışanların etkin bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için, örgüt desteği önemlidir. Birçok örgütün destekleyici faktörleri, bütçeler, araçlar, olanaklar, diğer departmanlardan gerekli olan destek, kaynakların kullanılabilirliği ve insan kaynakları desteği şeklindedir. Örgütsel destek, yeni düşüncelerin şiddetli bir şekilde savunulması, mecburi kaynakların sağlanması veya uzmanlık ya da hareket serbestliği ve sosyo-politik destek gibi değişik biçimlere bürünebilir (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009: 167).

Örgütsel destek; çalışanlar örgütü oluşturan temel unsurların kendilerine karşı olan davranışlarını değerlendirir ve bu davranış tarzının altında yatan motivasyonu algılar. Bu algılamalar örgütler ve çalışanlar açısından önemli görülmekle birlikte örgüte ve çalışana göre de değişebilir. Bazı çalışanlar örgütsel destek algılarını örgüt üyelerinin kendilerine bir işi tamamlamak için yardım etmesi veya araç sağlaması gibi faktörlere dayandırırken, diğerleri örgüt üyelerinin kendilerine tanıdığı eğitimim kanı çerçevesinde değerlendirebilir (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 76).

1.1.2.Örgütsel Destek Kavramını Oluşturan Ana Özellikler

Örgütsel destek literatür taramasında örgütsel destek kavramından söz edebilmek için bazı ana hususların var olması gerekmektedir. Örgütsel desteğin özellikleri, bu kavramı oluşturan kuramsal temeller doğrultusunda farklı araştırmacılar tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Selçuk, 2003: 4-5);

- **Örgütün çalışanın katkısına değer vermesi:** Çalışan tarafından algılanan örgütsel desteğin sonucunda, örgütün çalışanın katkısına değer verdiği duygusu oluşacaktır. Çalışanın örgütün amaçları ve değerleri için yüksek çaba göstermesi örgüt tarafından ödüllendirileceği beklentisini yükseltir. Böylelikle çalışan örgüte karşı pozitif bağlar oluşturur ya da duygusal olarak örgüte bağlanır. Örgüt için çaba sarf etmek, karşılığında ödüllendirileceği beklentisinde olmak, duygusal bağlılık da çalışanın örgütün amaç ve değerlerine ulaşmak için daha fazla çabayı, daha yüksek katılımı ve yüksek performansı beraberinde sergilemesine neden olacaktır.

- **Örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi:** Örgütsel destek olgusu örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi ile ilgili olan bir göstergesidir ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi, örgütsel üyeliği bireyin öz kimliğinin bir bileşeni yapacak şekilde destekler. Çalışanların örgütün kendilerine değer verdiğini, kendilerini önemsendiğini

hissetmesi çalışanın kendini tanımlaması içinde yer alan örgütsel üyeliği ve rol konumunu destekler.

- **Örgüt ve çalışanlarının birbirlerine güvenmesi:** Örgütsel destek olgusunun önemli özelliklerinden biri de güven duygusudur. Örgütün verimli ve etkin bir şekilde çalışmaya devam edebilmesi için çalışanlarına güvenmesi gerekir. Çalışanlar da örgüte karşı sergiledikleri performans çerçevesinde ödüllendirileceğine devam edilmesi durumunda karşılıklı güven ilişkileri oluşacaktır. Ayrıca örgütsel desteğin örgütün çalışanların kişisel gelişimine yardımcı olmak için kaynaklar sağlayacağına dair istekli olduğu fikrinin aşılması çalışanın örgüte duyduğu güveni artırabileceğini ifade etmektedir.

- **Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin gönüllü olması:** Örgütsel destek örgütün uyguladığı politika, kural ve faaliyetlere atfedilen bir algı olduğu için, gönüllülük, örgütsel desteğin oluşmasını sağlayan önemli faktörlerden biridir. Örgütün isteyerek yaptığı ve çalışanlarının yararına olan olumlu faaliyetler onlarda örgütün çalışanının önemsendiği inancını oluşturmakta ve örgütün verdiği ödül olarak kabul edilmektedir. Böylelikle çalışanlar örgütsel desteği örgütün kendi isteği ile ortaya koyduğu faaliyetlerin sonucu olarak ortaya çıkan potansiyel maddi ve manevi yarar olarak değerlendirebilmektedir.

- **Anlık olaylara göre değişmemesi:** Örgütsel destek anlık uygulamalara göre değişen bir duygu değildir. Örgütte çalışanı iyi veya kötü yönde etkileyebilecek olan tavır ve uygulamalar örgüt hakkındaki diğer kararlar ile birleştirilmekte ve zaman içinde örgütsel destek düzeyi değişebilmektedir.

Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan çalışanlarını destekleyici bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikleri Özdevecioğlu (2003: 117-18) şu şekilde sıralamıştır;

- **Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak:** Çalışanlar kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde işletmede değişiklikler yapıldığını bilirlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.

- **Çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları taktirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence vermek:** Çalışanların beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olunduğu taktirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır.

- **Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak:** Örgüt ikliminin yani

örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

• **Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek:** Çalışanlar açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir

İşletme içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır.

• **Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak:** Çalışanlar işletme içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini beklerler. Böyle davranan yöneticiler, çalışanların gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

1.1.3. Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Örgütlerin kuruluş amaçları farklılıklar gösterse de temel amaç ihtiyaçlarının karşılanmasına dayanmaktadır. Hayatın kolaylaştırılması, iyileştirilmesi ve dolayısıyla yaşam kalitesinin sağlanması bireysel faaliyetlerin olduğu gibi örgütsel faaliyetlerin de esasını oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireysel olarak sağlanmasında güçlük ya da imkansızlıklar yaşanan gereksinimler, kurulan örgütler aracılığı ile giderilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerin kuruluş hedefleri doğrultusunda gerçekleştirmek istedikleri bir dizi amaçları bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel süreçte amaçlara ulaşılma temel bir gerekliliktir. Kuruluş amaç ve hedeflerine ulaşamayan bir örgütün sürekliliğini düşünmek olası değildir. Bunun nedeni ise, örgütsel amaçların gerçekleşmesinin birçok değişken ve parametreye bağlı bulunmasıdır. Örgütsel destek algısı da örgütsel amaçlara ulaşmada sonuçları bakımından önemli bulunan değişkenlerden biridir (Yüksel, 2006: 10).

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmektedir. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir (Çakır, 2001: 154). Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır.

Örgütsel destek, çalışanların emek ve zamanlarını harcadıkları örgüt tarafından kendilerine gösterilen destek, saygı ve yardımları ifade eder. Örgütsel destek teorisine göre, algılanan örgütsel destek düzeyinin artması, işgörenlerin “örgütlere insan benzeri özellikler

atfetmeleri” eğiliminden kaynaklanır. “Karşılıklılık ilkesine” göre güçlü bir “örgütsel destek algısı”, işgörenlerde örgütün refahının önemsenmesi ve örgütün hedeflerine ulaşması için yardım etme zorunluluğu yaratır. İkinci olarak, “örgütsel destek algısının” vurgulanmasıyla ortaya çıkan onaylama ve saygı, işgörenlerin örgüt üyeliğine götüren duygusal ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlar. Son olarak, “algılanan örgütsel destek”, işgörenlerin örgütçe benimsendikleri ve performanslarının ödüllendirileceği inançlarını kuvvetlendirir. Bu süreç, işgören için artan iş doyumunu ve olumlu ruh hali; örgüt için ise, artan duygusal bağlılık, performans ve düşük işgücü devri gibi durumlara yol açabilir (Sıgır ve Basım, 2006: 136).

1.1.4.Örgütsel Desteğin Belirleyicileri

Örgütsel desteğin algılanması üzerine yapılan araştırmalar da örgüt yöneticilerin çalışanlarının örgüte karşı görevlerini gözlemlemesiyle başlamıştır. Yöneticiler, çalışanlarının örgüt içindeki görevlerine odaklandırmaya çalışmaktadırlar. Böylelikle örgütün etkin ve verimli bir şekilde varlığının sürmesini sağlayacaklardır. Çalışanlara örgüt tarafından yapılan pozitif değerlendirmeler, çalışanların artan performanslarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi çalışanların örgüt içinde daha aktif bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır (Eisenberger vd. 1986: 500-501). Rhoades ve Eisenberger’a göre (2002: 698-701) örgütsel desteğin ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan birtakım belirleyiciler söz konusudur ki bunlar bireysel faktörler, amir desteği, insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel adalet olarak sınıflandırılmaktadır.

Örgütsel destek ile ilgili literatür araştırmasında anlaşılabileceği üzere örgüt çalışanları tarafından örgütsel destek algısının ortaya çıkışında etkili olan bazı belirleyiciler bulunmaktadır. Her bir belirleyicinin örgütsel destek üzerinde önemle bir güce sahip olduğunu belirtilmektedir.

Bu araştırmada ise söz konusu kavram üzerinde yapılan çalışmalar çerçevesinde olduğu gibi örgütsel desteği etkileyen faktörleri üç başlık altında sınıflandırabiliriz;

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- İşin Niteliği

1.2. Örgütsel Güven

1.2.1. Güven Kavramı

Güven konusunda yapılan çalışmalarda en sık vurgulanan nokta, güven kavramının tanımlanmasındaki güçlülüktür. Bu güçlük güvenin bireyler arasındaki ilişkilerden grup

davranışlarına, yönetim boyutundan ekonomik ilişkilere, sosyal alan ve etkinliklerden politik istikrara kadar birçok farklı alanda bu kavrama ihtiyaç duyulması ve kullanılmasından kaynaklanmaktadır (Kaplan, 2011: 52). Bu nedenle farklı alanlardaki birçok araştırmacı, güveni kendi bilim penceresinden açıklamaya çalışmıştır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010: 261).

Hosmer güveni, tehlikeye maruz kalma veya itimat etme durumunda karar verirken kişinin karşı tarafın davranışları hakkında iyimser beklentiler içine girmesi olarak tanımlarken; Rempel ve Holmes güveni kişilerin faaliyetlerinde tatmin sağlayacağı beklentisi ile karşısındaki kişi ile anlaşma sağlama ve o kişiye bel bağlama isteği olarak ele almaktadır (Yücel, 2006: 4).

Fukuyama'ya göre güven, rasyonel hesaplamalardan çok, tarihsel süreç içerisinde dinsel alışkanlıklar doğmuş ve kendiliğinden meydana gelen kültürel faktörlerden oldukça fazla etkilenmiştir. Güvenin, üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, dürüst düzenli ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkması beklenmektedir. Ortaklaşa paylaşılan bu değerler Tanrı veya adalet gibi derin “değerler” hakkında olabileceği gibi davranış kodları ve kültürel öğeler de olabilmektedir (Fukuyama, 2005: 41).

Baltaş (2000: 57-59), güven duygusunun, insanlar açısından yorumlanmasını ve anamlanmasını üç kategoriye ayırmaktadır. Bunlar: Kendine güven duymak (Özgüven); güvenilir olmanın ve başkalarına güvenmeni temelini oluşturmaktadır (Asunakutlu, 2002). Kendine güven duygu, davranış ve yeteneklerinizi tanımaktan ve anlamaktan kaynaklanmaktadır. Tutarlı davranmak, ama gerektiğinde uyum sağlayabilmek, özgüven açısından yaşamsal önem taşımaktadır (Owen, Vickyand ve Gazzard, 2011: 157). Özgüvenli bireyler davranışlarını yönetebileceğinden emindir; anlayış, bilgi ve uzmanlığının sınırlarını bilir ve “aciz kişi” gibi algılanmaktan korkmaz, gerektiğinde yardım ve tavsiye alabilir. Özgüven aynı zamanda bireyin dürüst bir kişi olduğuna, dürüstlüğü önem vermesine ve insanlara kendisine nasıl davranılmasını istiyorsa, öyle davranmasına da bağlıdır.

Covey'e göre güven, insan motivasyonunun en yüksek şeklidir. İnsanların en iyi yanlarını ortaya çıkarmaktadır. Yeteneklerinin o güven düzeyine çıkabilmesi için insanların eğitilip geliştirilmesi gereğini de ortadan kaldırmaz (Covey, 2009: 202-203). Bu nedenle güvene ilişkin tanımların birleştiği noktaları belirlemek daha açıklayıcı olmaktadır. Güven; öznesi insandır, adalet ve etik gibi insani değerlerle yakından ilgilidir, pozitif bir beklentidir, geleceğe dönüktür, belirsizlik ve doğal olarak risk içerir, öznel ve nesnel bazı temeller üzerinde gelişir, güçlenir veya zayıflar, kaybolduğunda yeniden kurması zordur, bilişsel ve

duyuşsal yapıları birlikte içerir, en önemlisi de insan davranışlarında (birey veya grup olarak) önemli bir belirleyicidir (Çubukçu, 2010: 11).

Güvenilir olmak; birey ve örgüt için çağın imajıdır (Erdem, 2003: 155). Bir insanı güvenilir kabul etmek için, bireyin sözünü tutması, sözünde ve davranışlarında bütünlük sergilemesi (özü sözü bir olmak), bir görevi yapacak yeterliliğe, beceriye, sorumluluğa sahibi olması ve kendisine yönelik beklentileri karşılaması gerekmektedir (Asunakutlu, 2001). Birey çevresindeki insanların kendisine güvenmesini bekliyorsa, davranış biçimiyle bu duyguyu onlarda oluşturmalıdır. Bu davranış daha çok doğruluk, dürüstlük gibi evrensel değerler temelli olmalıdır (Aksoy, 2009).

Başkalarına güven duymak; insanlarla bir amaç duygusu içinde ve toplu halde yaşayabilmek için oldukça önemlidir. Çünkü bir bireyin diğer bireyin eylemlerinden zarar görmeyeceğinden veya karşı tarafın kendisi için risk yaratmayacağından emin olmasıdır. Karşısındaki bireyin eylemlerinin zararlı olacağından çok yararlı olacağına ilişkin beklentilerdir (Asunakutlu, 2001).

Başkalarına güvenme duygusunun temeli üç önemli gerekçeye dayanmaktadır. Bu önemli üç gerekçeden ilki, bireyin kendisini diğer bireylerin ona güveneceğine inandırmasıdır. İkincisi, bireyin kendi güvenli davranışının hem diğer bireylerin güvenli davranmasını sağlayacağına hem de grubun elde edeceği sonucu olumlu şekilde etkileyeceğine dair beklentisidir. Üçüncüsü ise bireyin güven içeren davranışlarının grup üyelerinin gözünde konumunu yükselteceğine inanmasıdır. Bu nedenler, hem kişinin grup içi konumunu iyileştirir hem de grup içinde oluşan güven hissi grubun (ve dolayısıyla bireyin) çıkarlarını koruyarak grubun diğer gruplara karşı konumunu güçlendirir (Hortaçsu, 2007: 136).

Güven iki taraflı bir duygudur. İnsan kendine güven duymuyorsa başkalarına da güven duyamaz (Bilgiç, 2011: 13). Başkalarına güven ise özgüvene bağlıdır. Bireydeki özgüven eksikliği çevresine karşı korkak ve ürkek bir tavır geliştirip, kendini başarısız ve yalnız hissederek etrafına güvensiz davranmasını öğretmektedir. Bireydeki özgüvenin varlığı ise kişiye sınırlarını bilen, ne yapması ve kime güven duyması gerektiğinden emin, güçlü bir birey olmayı ve hayata başarılı olma inancıyla güvenilir bir biçimde davranmayı öğretmektedir (Gökner, 2007: 12-13).

İnsanlar, grup halinde yaşamlarını ikame ettirirler. Yaşamlarını toplu bir şekilde devam ettirebilmeleri için de birlikte hareket etmek zorundadırlar. Geçmişten günümüze bakıldığında en başarılı toplumların birlikte hareket eden ve birbirlerine karşı herhangi bir kuşku hissetmeden ve bağlanma duygusu ile yaşayan toplumlar olduğu apaçık ortadadır. Bu

başarının altında daima güven duygusu vardır. Güven sayesinde ulaşılmak istenen hedeflere daha kısa sürede ulaşılmaktadır. Güven kavramının önemi tartışılmaz bir gerçektir ve günümüze kadar araştırmacılar tarafından sayısız tanımlar yapılmıştır (Kahya, 2013: 111). Bu sayısız tanımların ve güven kavramının temelinde insanların toplu bir şekilde yaşamaları ve bu yaşam sürecinde ise birbirinden yardım alarak karşılıklı yardımlaşma ile yaşamlarını sürdürmeleri yer almaktadır (Kahya, 2013: 111).

Güven hayatımızın her anında yer alan, hem kendimiz hem de çevremizdekiler açısından incelediğimiz de en geniş anlamda dürüstlük ve doğruluk şeklinde tanımlanmaktadır. Güven insanoğlunun doğasında vardır ve çevre yoluyla beslenir (Şenturan, 2014: 177).

1.2.1.1. Güven Kavramının Oluşumu ve Önemi

Güven, kurum içindeki yapılacak işin türü, kurumun yapısı, odak birimleri yani ast, üst ve çalışanların kendi aralarındaki ilişkilere bağlı olarak oluşmaktadır (Ünsal, 2004: 32). Aynı zamanda işgörenlerin normlar, değerler ve hassasiyetler çerçevesinde düzenli ve herhangi bir konuda işbirliği içerisinde olan kurumlarda güven ortamı kendiliğinden oluşmaktadır (Fukuyama, 2000: 37).

Güven ortamının oluşabilmesi için bir kurumda, yönetimin güven duygusunu tüm kurum çalışanları üzerinde yapılandırması ve özenli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında yöneticiler tüm yaptıkları ve uyguladıklarıyla, verdikleri sözlerle kurumda güveni oluştururlar (Şenturan, 2014: 181). Kurum içinde güven kavramının gelişmesi için en az iki taraflı bir ilişki olması gerekir. Bu iki taraf, birey-birey, grup- grup, örgüt- örgüt, sistem içerisinde olacağı gibi birey- grup, birey-örgüt, birey-sistem şeklinde de olabilir (Polat, 2009: 11).

Güven kavramının oluşumundan kısaca bahsedilmiştir. Bundan sonraki paragraflarda güvenin önemine değinilecektir. Güven örgüt içerisinde ortaya çıkan maliyetleri en aza indirir, bilgiyi yaygınlaştırır, örgüt içerisindeki anlaşmazlıkları ortadan kaldırır ve birçok olumlu sonuçlar doğurur. Güven, sosyal sermaye ürünüdür ve diğer kurumlar tarafından birebir oluşturulamayan bir sistemdir (İşçi, 2010: 47). Güven kişilerarası ilişkilerde de önemli bir unsurdur. Kişilerarası ilişkilerin temel ögesi olarak görülmektedir. Bireyler arasında bir güven söz konusu olmayan topluma toplum demek doğru olmaz. Güven kavramını son derece önemli olmasından dolayı sosyal bilimlerin farklı alanlarında bu konu işlenmiştir. Sosyoloji, felsefe, psikoloji, ekonomi ve yönetim bilimleri güven kavramını inceleyen başlıca alanlardır. Bireyin karşısındaki kişiye güvenmesi ve karşısındaki kişi tarafından güvenilmesi iki taraf

içinde oldukça önemli olan bir ihtiyaçtır. Kişilerin neye ihtiyaç duyduğunun belirlenmesinde ve bir sıraya koymaları gerektiğinde, Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı'nda güvenlik ihtiyaçlarının, temel fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra geldiği görülmektedir. Bu sıralamada güven kavramının önemi vurgulanmıştır (Topaloğlu, 2010: 43).

Güven kavramı hangi açıdan tanımlanırsa tanımlansın güven kazanmak insanoğlu için büyük bir ihtiyaçtır. Güven kavramının anlamlandırılıp anlamına uygun bir şekilde yaşanılması bireysel ve sosyal ilişkilerimizin de temelini oluşturmaktadır (Çintay, 2013: 7). Güven içerisinde risk barındırır. Bireylerin, grubun, kurumun veya örgütlerin kendileri açısından kötü olan bir davranışta bulunmayacakları ve olumsuz bir tutum sergilemeyeceklerine bir inanıştır güven kavramı. Güven kavramı sayesinde bireyler birbirlerine karşı olumsuz herhangi bir tavır sergilemeyecek ve sürekli olumlu bir tutum içerisinde olacaklardır. Özetle, güven kavramı içerisinde risk barındırır ayrıca güvenin oluşumu risk kavramına dayanmaktadır. Güven sadece karşıdaki kişiye güvenmeyi değil bunun yanında özgüvenli olmayı ve güvenilir olmayı da içermektedir (Demirkaya, 2015).

Karmaşıklığın ve belirsizliğin fazlaştığı ortamda güven duygusunun olmayışının sonucunda sorunlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca güvenin eksik olduğu ortamlarda birlik ve beraberliklerin sonu hep hüsrarla biter. Fakat bu birliktelik ve beraberliğin temelinde güven duygusu var ise bir anlam taşımaya başlar böylece ulaşılmak istenen hedeflere daha kısa sürede ulaşma imkanı sağlar (Kahya, 2013: 111). Kişilerarası ilişkilerde en temel öge iletişimdir, iletişimin temeli de güven kavramına dayanmaktadır. Güven kavramı tutarlı olmak durumunda olduğu için dikkat, özen ve önemlilik arz etmektedir.

Bireylerarası ilişkiler de belirsizlik ve karışıklık artar ise güven azalır ama tam tersi durum da ise güven artar. Örgütte verimliliği arttırmanın yolu kişilerarası anlaşmazlıklarda birey kendisini karşıdaki bireye karşı savunması yerine örgüt içerisinde örgütü ilgilendiren bir konu ile ilgilenmelidir. Güvene dayalı ilişkilerde kişiler kendilerini savunmasına gerek kalmaz zaten bireyler her konuda kendilerine güveniyorlardır (Çintay, 2013: 16).

1.2.1.2. Güven Boyutları

Güven boyutları; Uzmanlık, güvenilirlik, yardımseverlik, açıklık, dürüstlük, riske karşı savunmasızlık şeklinde sıralanmaktadır. Bu boyutlar ilerleyen paragraflarda kısaca açıklanmıştır (Polat, 2009: 20-26);

Uzmanlık: Uzmanlığa dayalı güven boyutunda karşılıklı tarafların birinin diğer tarafın işini özverili bir şekilde yapabilecek kapasiteye sahip olması gerekmektedir. Buna istinaden güven kavramı tarafların ilişkilerini kuvvetlendirmek adına daha fazla bilgiyle

donanımlı ve işleri konusunda tam bilgiye sahip olması kendilerine olan güveni arttırmaktadır.

Güvenilirlik: Güvenilirliğe dayalı güven boyutunda güvenen kişinin karşısındaki ile ilişkisinde söyledikleri ve yaptıkları arasında tutarlılık olması gerekmektedir ve aynı zamanda karşısındaki kişinin gelecekte sergileyeceği davranışlar konusunda fikir üretebilmelidir. Sonuç olarak güven karşılıklı ilişkilerde güvenme sırasında daimi olarak birbirlerine verdikleri sözlerle gösterdikleri davranışlarını izlemekte, güven veya güven duymama kısmında bir sonuca varmaktadır.

Yardımseverlik: Yardımseverliğe dayalı güven boyutunda karşılıklı ilişkilerde tarafların birbirlerine karşı herhangi bir beklentisi olamadan yardımcı olacağına ve destek vereceğine inanmasıdır. Bunu sonucunda da güvenen taraftaki kişi en kötü anında bile kendisinin yanında olunabileceğini düşünür ve tüm enerjisini başka bir şey düşünmeden işine verir, yalnızca işine odaklanır.

Açıklık: Açıklığa dayalı güven türünde güvenen taraf, karşısındaki kişinin bilgilerini saklamadan değiştirmeden, eksik bırakmadan olduğu gibi karşısındakiyle paylaşacağını bilmektedir. Gizlilik kesinlikle söz konusu değildir bireyler arasında her şey şeffaftır.

Dürüstlük: Dürüstlüğe dayalı güven boyutu ise bireylerin karşılıklı birbirlerine karşı söyledikleriyle davranışları arasında farklılık olmaması ile birlikte aynı zamanda gelecekte de ihanet etmeyeceğine, kendisine yanlış bir şey yapmayacağına inanmasıdır.

Riske Karşı Savunmasızlık: Risk almak güven kavramının oluşmasındaki en büyük fırsattır.

Sonuç olarak kişilerarası güven çok boyutlu bir terimdir. Yukarıda açıklamış olduğumuz güven boyutları güven kavramına anlam kazandırmaktadır.

1.2.1.3. Güven Kavramının Tarihçesi

Güven kavramında bireylerin karşılıklı birbirlerine karşı olumlu beklentiler içerisinde olmaları oldukça önemli bir durumdur. Bu yüzden yöneticiler ve işgörenler arasındaki güven kavramının klasik ve neo-klasik yönetim dönemlerinde araştırılması durumu ortaya çıkmıştır. Fakat, bu araştırma yeterli gelmeyecektir, bu dönemlerin önemli görülen temel düşünceleri baz alınacaktır.

20.yy'ın başlarında Frederick W. Taylor tarafından çıkarılan “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı kitapta bir takım yargılar ortaya çıkmıştır. Bunlar; üretimde artış sağlanması, fabrikalarda işgücü verimliliğinin artırılması, zaman ve hareket etütlerinin incelenmesidir. Bu sistemde yasalara aşırı bağlı kalma ve işgörenlerin becerileri azaltılarak güven ihtiyacını

azaltmak görülmektedir. Fakat 20.yy'ın ortalarında bilgi çağına geçilmesiyle Taylorist sistem kabul edilmemiştir. Çünkü, bilgi toplumunda en önemli faktör bilgiyi ortaya çıkaran insan unsurudur. İnsanı sadece bir üretim aracı olarak görme fikri artık ortadan kalkmıştır. Bu yüzden uzmanlaşma ve üretim eğilimi haricinde duyarlı olma, açık iletişim ve en önemlisi karşılıklı güven gibi kavramlarda iş hayatında yer almış, sadece mantık değil aynı zamanda duygusal yaklaşımla da hareket edilmiştir (Yücel, 2006: 52).

1.2.2. Örgütsel Güven

Çağdaş örgüt ve yönetim kuramlarının etkisiyle araştırmacılar, örgütteki bireylere daha fazla değer vermeye başlamışlardır. Bunun sonucunda örgütsel güven konusu son zamanların en gündemde olan konularından biri olmuştur (Polat, 2009: 2). Ayrıca örgütsel yaşamın oldukça karmaşık yapısı vardır. Bu yüzden kendi içerisinde ve kurum dışındaki düzenlemelerde titiz ve disiplinli bir şekilde olması gerekmektedir. Kurumun verimliliği sadece kurumlararası eylemlerle değil aynı zamanda kurum içindeki ilişkilerin güven kavramına dayanmasıyla da sağlanmaktadır. Örgütsel güven, çok boyutlu ve aynı zamanda örgütsel kavramlarla yakından ilişkilidir. İnsan ilişkilerinde önemli bir yer tuttuğu için örgütün beşeri yönünü açıklamıştır. Örgütsel güven kavramı tanımlanırken araştırmacılar arasında fikir birliği oluşmamıştır fakat yapılan tanımlara bakılınca, örgütsel güven kavramının örgüte sağladığı pozitif katkılar konusunda hemfikir olunmuştur (Ayduğ, 2014: 35).

Örgüte güven, işgören tarafından algılanan örgütün güvenilirliğidir. Örgütsel güven kavramı farklı temellere dayandırılarak da tanımı yapılmıştır. Örgütsel güven, çok düzeyli, kültür temelli, iletişime dayalı, dinamik ve çok boyutlu olması açısından değerlendirilmiştir. Bu faktörler temeline dayalı güven (Şenturan, 2014: 181):

- Çok Düzeylidir: Kurum çalışanları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğmaktadır. Kültür Temellidir: Örgüt kültürünün kurallarına, değerlerine ve inançlarına bağlıdır.
- İletişime Dayalıdır: Doğru bilgi elde etme, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve dürüst görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- Dinamiktir: Sürekli bir biçimde değişim göstermektedir.
- Çok Boyutludur: Kişilerin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşmaktadır.

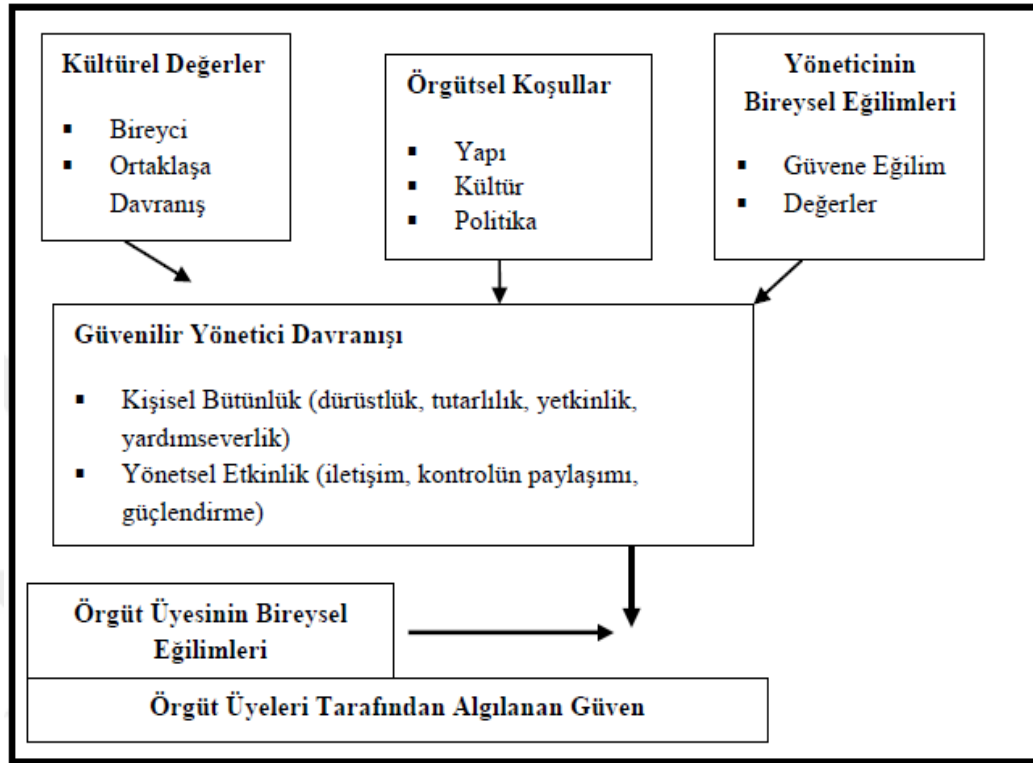
Kurumlarda etkili, verimli, birbirlerini anlayan iletişime açık, bireylerin birbirlerine karşı saygı duyduğu yardımlaşmanın oldukça önemli olduğu bir ortamda örgütsel güvenden

bahsedilebilir (Güneş, 2014: 26). Toplumun bir elemanı olan, aile, çevre, çalışılan kurum, arkadaş ortamındaki bireyler her zaman birbirlerine karşı güven duygusu içerisinde olmak isterler.

Örgütsel güven, işgörenleri yenilikçi olmaya teşvik eder ve yeni fikirler üretir. Örgütsel güven insan ilişkileri bağının kuvvetli olduğu, iş bölümü ve adil iş dağılımı olması buna bağlı olarak motivasyon ve veriminde arttığı, işten ayrılma oranının da azaldığı kısacası, iş görenlerin mutlu olduğu bir çalışma ortamı oluşması için gerekli bir kavramdır (Güneş, 2014: 23).

Örgütsel güven ile alakalı araştırmalar güvenin kişilerarasındaki boyutu kadar fazla olmasa da 90'lı yıllarda artmıştır. Örgütsel güvenin çok fazla araştırılması ve önemli bir boyuta erişmesinde yöneticiler ve çalışanlar arasında ortak bir yapılanma olması hedeflenmektedir. Bu yapılanma neticesinde çalışanlar daha göz önünde olacaktır buna bağlı olarak örgütün karlılığı artacaktır (Topaloğlu, 2010: 43-44).

Örgütsel ortamda güvenin oluşumunda etkili olan faktörler aşağıda özetlenmiştir. Şekil 1.'de görüldüğü gibi, örgütsel güveni etkileyen faktörler belli başlı üç başlık altında toplanmıştır. Kültürel değerler, örgütsel koşullar ve yöneticinin bireysel eğilimleri şeklinde gösterilmiştir. İşverenin güvenilir olduğunun anlaşılması için tutarlı, yardımsever, iletişimi kuvvetli, kontrolü sağlayan, paylaşımcı gibi özellikleri bünyesinde barındırması gerekmektedir.



Kaynak: Erdem, 2003: 169.

Şekil 1.1 Örgütsel Yaşamda Güvenin Oluşumu

Örgütsel güven belirli amaçların gerçekleşmesi için oluşturulan örgütsel ilişkiler ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Örgütteki ilişkilerde ve bireylerin birbirlerine olan etkileşimlerinde işverene ve örgüte güveninden oluşan örgütsel bağ ve davranışsal bütünlük olarak tanımlanmıştır. Bu açıklamalar güvenin örgütün ayakta kalabilmesi ve geleceğine dair planlar yapması açısından önemli bir rol oynamaktadır (İşleyen, 2011: 50).

İşgörenlerin kendileri için uygun çalışma koşulları sağlamak, çalışma saatleri ve ücretleri belirlemek gibi istekleri olabilir. Bu isteklerini sendikalar aracılığıyla çalıştığı kuruma bildirirler. Kurumlar işgörenlerin sendika üyeliklerine zarar vermeden isteklerini dinlerse, sorunlarına çözümler üretirse işgörenlerin kuruma olan güvenini arttıracaktır (Develioğlu, 2012: 145).

Kurumlar gün geçtikçe farklılıklara uğrayabilir. Mesela şirketlerin yeniden yapılanması, birleşmeleri, işten çıkarımlar, büyüme gibi değişiklikler olabilmektedir. Özellikle bu değişimlerin hızlı bir şekilde değiştiği kurumlarda değişim sonucunda kurum ortamında yönetici ve çalışan arasında belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Güven kavramının olmadığı bir ortamda verimlilik ve karlılık düşük olmaktadır. Örgütsel güven tanımlarından yola çıkılırsa dürüstlük, doğruluk ve inanılabilirlik gibi konulardaki inanç seviyesi güveni ortaya çıkarır, bu yüzden bu unsurların önemini anlamamız gerekmektedir. Bu kavramlar bir

kurumda olmaz ise o kurumdaki çalışanlar arasında güven duygusundan da söz edilemez. Grup içerisinde insanların karşılıklı olarak güven düzeylerinin olumlu olması örgütsel güveni arttıracak, olumsuz yönleri ise güven oluşturmayacaktır. Güven dediğimiz olay ise doğruluk dürüstlük ve inanılabilirlik gibi erdemlerin var olmasıdır (Kahya, 2013: 128). İşgörenlerin yönetim faaliyetlerinde söz haklarının olması, örgütlerin günlük faaliyetlerinden gelecekteki planlarına kadar bu işlemlerden etkilenecek olan işgörenlerin fikirlerinin önemsinmesini gerektirmektedir. Örgütün geleceği ile alakalı kararlar üst yönetim tarafından alınsa da işgörenlerin fikirlerinin önemsinmesi geniş bir katılım sağlar ve güven ortamının oluştuğunu gösterir (Develioğlu, 2012: 144).

Örgütsel güven, örgütte ahlak kurallarının var olması ve buna bağlı olarak örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı davranışlarını belirlemelerine imkan sağlayacağından belirsizlik durumunu yok etmektedir. Örgütte güven ortamı oluşturulduğu takdirde, en doğru kararlar en kısa sürede alınır, çalışanların performansı olumlu etkilenir.

Örgütsel güven en geniş tanımıyla, çalışanların örgüt içerisindeki haklarının yenmeyeceği, adaletli ve ahlaki değerlere önem veren bir ortam oluşturmuş olacaklarına olan inançtır. Bunu sonucunda çalışanların adalet ve etik algılamalarıyla ortaya çıkan örgütsel güven örgütlerin sürekliliğini sağlayan en temel öğelerden biridir (Topaloğlu, 2010: 44).

1.2.2.1. Örgütsel Güven Türleri

Güven ve örgütsel güven kavramlarının tanımlarını açıkladıktan sonra güven türlerinden bahsetmek yararlı olacaktır. Bu başlık altında literatürde yer alan bir çok güven türü içerisinde en temel ve en önemli olanlarının açıklaması yapılacaktır. Bunlar; hesaba dayalı güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven başlıkları altında incelenmiştir.

1.2.2.1.1. Hesaba Dayalı Güven

Atay (2014)'a göre birey ve kurumların davranışları tutarlı ilişkilere dayanır. Kişiler yaptıkları davranışlar ve söyledikleri sözlerin sonuçlarından kötü şeylerin oluşması olasılığına rağmen kendileri zarar görmesinler diye bir güven duygusunun arkasına sığınır ve bu da hesaplanmış güven duygusunun tanımını oluşturur. Güvenin en zayıf türüdür. Güvenme veya güvenmeme derecesinin hesaplanması şeklinde de tanımı yapılmaktadır.

Hesaba dayalı güven ürün odaklı yöneticilerin daha çok tercih ettikleri bir güven türüdür. Hesaba dayalı güven yaklaşımında işgörenin kuruma sağlayacağı fayda oranıyla güven oranının doğru orantılı olduğu yani, kar arttıkça hesaba dayalı güveninde artacağı

görülmektedir (Özdere, 2015: 21). Güven ilişkisi maksimum kârı içeren hesaplamalara dayanmaktadır.

Psikolojik ve duygusal yapının öneminden ziyade bireylerin güven faydalarını, oluşabilecek maliyetini ve ortaya çıkabilecek zararlarını esas olarak benimsemesidir. Sonuç olarak bu güven türü yani hesaplanmış güven vazgeçirici ve cezalandırıcı bir olguya sahiptir (Atay, 2014: 56).

1.2.2.1.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven, güvenilen bireyin bir durum karşısındaki hareketlerinin tahmin edilebilmesine bağlıdır. Bu güven türünde asıl olan bireyin davranışlarını önceden anlamak için bireyin yeterliliğini anlaması durumudur. Kişinin sahip olduğu özellikleri anlamak kişi hakkında tahminde bulunabilme, güvenme veya tam tersi güvenmeme arasında karar vermesini gösterir (Terekli, 2010: 17).

Bilgiye dayalı güven de zaman kavramı oldukça önemlidir. Bireylerin karşılıklı olarak birbirlerini anlamaya ve tanımaya ve bunu içinde zamana ihtiyaçları olacaktır. Ortaya çıkan beklenti karşılıklı olarak sağlanıp sağlanmadığının test edildiği bir zaman süresinden sonra ise güven ya da güvensizlik belirtileri ortaya çıkmaktadır. Zaman kavramı oldukça önemli olmasına rağmen hesaba dayalı güven ile kıyaslandığında daha sağlıklı bir yaklaşımdır. Bireylerin karşılıklı olarak birbirlerini anlamak ve tanımak için zamana ihtiyaçları vardır. Bu esnada ise bireyler birlikte çalışmaları sonucunda karşılıklı olarak birbirlerinden her konuda haberdar olurlar buna bağlı olarak bir beklenti içerisine girerler. Bu beklentiler eğer karşılanırsa güven, karşılanmaz ise güvensizlik ortaya çıkar (Özdere, 2015: 26).

Bilişsel güvenin bir diğer özelliği de akılcı bir değerlendirme neticesinde oluştuğu ve bilgiye dayalı olduğu için somut veriler ortaya çıkarmasıdır. Duygusal güven ise tam tersi psikolojik anlamda gelişmiş öznel sonuçlar doğurmaktadır. Bireylerin güvenilebilirlik olgusu üzerine kurulmuştur. Diğer bir ifadeyle karşındakini anlayabilme ve davranışları konusunda tahmin yürütebilme diye tanımlanabilir. Bireyler arasındaki karşılıklı anlaşma sürecinde ihtiyaç duyulan bilgiye dayanmaktadır. Korkunun ya da herhangi bir kötü davranış unsurunun değil, bireysel haklara karşılıklı bilginin esas alındığı bir güven duygusunu içermektedir (Atay, 2014: 56).

1.2.2.1.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Bilgiye dayalı güven türünden farklı olarak karşıdaki kişi ile empati kurma yani karşıdakinin yerine kendini koyma temeline dayalı bir güven çeşididir. Diğer iki yaklaşımdan farklı, güven odaklı bir yaklaşım türüdür. Bu güven türü ürün odaklı yöneticilerin ilgi alanına girmektedir. Birey kendisini karşıdakinin yerine koyduğunda en kötü durumda bile güvensizlik duymaktansa güvenilmez davranışı bir nedene bağlamayı öne sürmektedir. Sonuç olarak bilgiye dayalı güvenden daha yüksek yanılgı payı içermektedir (Özdere, 2015: 26).

Kişilerin karşılıklı fikirlerini kabul etmesi sonucu, güven kavramının daha etkili hale gelmesine olanak sağlar. Kişinin karşıdaki bireyin davranışsal yapısını daha önceden tahmin etme, ona inanması karşılıklı güven duygusunun gelişmesine olanak sağlar. Bireylerin birbirlerine karşı olumlu bir şekilde cevap vermesiyle de aralarında ki bağ güçlü bir temele dayanmış olur (Atay, 2014: 56). Özdeşleşmeye dayalı güveni hesaba dayalı ve bilgiye dayalı güven oluşturmaktadır.

1.2.2.2. Örgütsel Güvenin Sağlayacağı Yararlar

Güven, kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri, planladıkları konuma gelebilmeleri için ihtiyaç duydukları manevi bir değerdir. Güven olmazsa kurum içinde ve dışındaki kişilerin beklentileri tam olarak gerçekleşmez. Kurumlar açısından hayati öneme sahip güveni her kurum çok iyi algılayıp faaliyetlerini güveni oluşturacak şekilde sürdürmeleri gerekmektedir (Şakar, 2015: 24). Çalışanın moralini arttırır: Çalışan morali, çalışanın kurumdaki diğer çalışanlara karşı sergiledikleri tavidir. Olumlu ve olumsuz şekillerde görülebilir. Güveni fazla olan kurumda moral seviyesi de yüksek ve olumlu yönde olacaktır. Bunun sonucunda da çalışma ortamında ilişkiler uyumlu bir şekilde olacaktır ve iş ortamı iyi bir hal alacaktır.

Örgüt içi ve örgütler arası iletişimi arttır: İşletme içerisinde son zamanlarda yaşanan en büyük olumsuz durumlardan biri yöneticilerin aldığı karardan çalışanlar haberdar olmamasından kaynaklanmaktadır. Alınan kararlar hakkında çalışanlara bilgi verilmemesinde ki en büyük etken çalışanların bu kararları öğrendikten sonraki göstermiş oldukları tavırlarıdır. Güveni yüksek olan kurumlar da ise iletişim gücü fazladır. Üst ve ast arasındaki iletişim ne kadar kuvvetli olursa kurumda oluşabilecek olumsuzluklar çabucak çözüm bulur. Bu açıklanan durum sadece örgüt içerisinde değil örgütler arası iletişimde de aralarındaki bilgi alışverişinde önemli katkısı vardır.

Örgütsel bağlılığı artırır: Örgüte bağlı olmak demek çalışanların çalışma saatlerine dikkat etmesi demek değildir. Çalışanların kurumun yararına olacak işler yapmasıdır, kurumun disiplinli bir şekilde faaliyetini sürdürmesi için imajını koruması, kurum içindeki bilgileri diğer kurum ve kişiler ile paylaşılmaması ile örgüte bağlı olunup olunmadığı anlaşılmaktadır. Güvenin olduğu kurumda çalışanlar kendilerinin yararına olacak işler yapılacağını düşünüp kurumuna karşı her konuda güvenip bağlılığını korumaktadır.

Paylaşmayı cesaretlendirir: Güven kavramının algılayışı yüksek olan örgütlerde işveren ve çalışan arasında ilişki oldukça açıktır. Yapılan işler ve toplantılar da gizli saklı bir şey olmaz. Kişilerin davranışları ve söyledikleri arsında uyum olduğu takdirde güven kavramının önemi vurgulanmış olur. Güven duygusu, işveren ve işgören arasında ki ast ve üst hakimiyetini azaltıp kişilerin birbirleriyle olan bağını artırır. Sıkıntılara birlikte çözüm üretmelerine yardımcı olur bu durum.

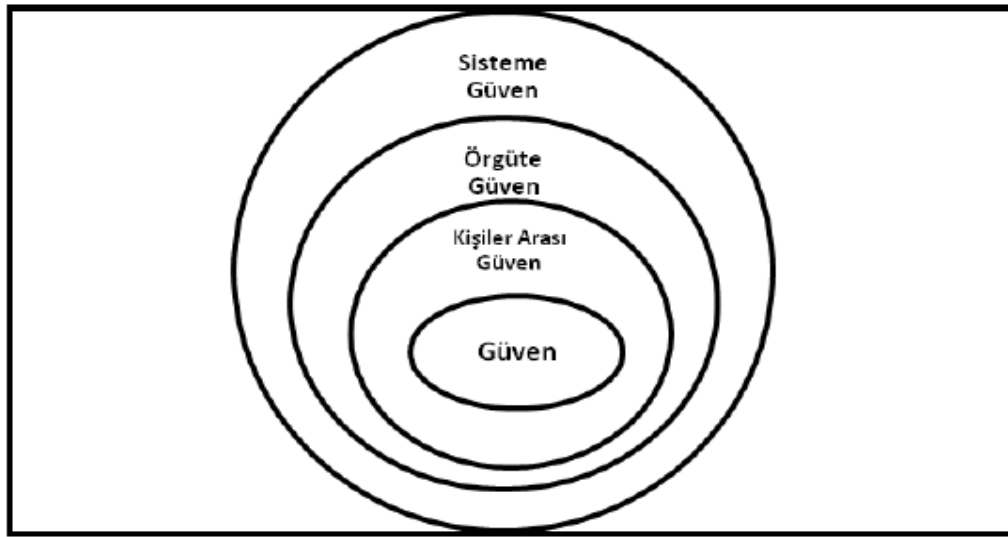
Ekip çalışmasına teşvik eder: Yalnızca güvenin olduğu örgüt içerisinde kişiler ekip ruhu içerisinde çalışırlar. Ekip içerisinde bir sorun olduğu takdirde yalnızca ekip çalışmasıyla bu sorun ortadan kalkabilir. Çünkü sıkıntıyı teşhis eder ve bu sıkıntıya çözüm üretirler.

Maliyeti azaltır: Güveni yüksek olan örgütlerde bireyler arasındaki bağ oldukça kuvvetlidir. Az maliyet ile daha fazla üretim elde edebilirler. Örgüt içerisinde kuvvetli bağlılık ile birlikte bürokrasi azalır karar alma süresi kısalmış, bilgi alışverişi olduğu için kararların sonuçlanması daha kısa sürede olur.

1.2.2.3. Örgütsel Güven Boyutları

Bu bölümde, örgütsel güven türleri ve örgütsel güven boyutları olarak bilinen ve bir çok alanda konu edinilen kuruma güven, yöneticilere güven, çalışanlararası güven ve sisteme güven kavramları açıklanacaktır.

Örgütsel yaşamda güvenin boyutlarını daha iyi anlayabilmek ve bir arada görmek için aşağıdaki şekil faydalı olacaktır:



Şekil 1.2 Örgütsel Güvenin Boyutları

..... Kaynak: Polat, 2009: 12.

1.2.2.3.1. Çalışanlararası Güven

Örgüt konusu içinde en önemli unsur olan ve geçmişten günümüze kadar yapılan araştırmalar neticesinde örgütü meydana getiren çalışanların önemi vurgulandıkça beraberinde bireylerarası ilişkiler, motivasyon, grup çalışmaları, örgüte bağlılık ve güven gibi konularda gelişmiştir. Örgütün başarılı bir şekilde büyümesindeki etken çalışanların bulundukları ortamdan öğrendikleri bilgiler, tecrübeler, düşünceler ve inançlardır. Örgüt içerisinde çalışanların günlük yaşamlarındaki gibi, birlikte hareket ettikleri, birbirleriyle etkileşim içerisinde oldukları, birbirleriyle sosyal aktiviteler yapan, ortak bir fikirde karar veren belirli bir iş yapmak için bir araya gelen gruplar bulunur. Çalışanlar sosyal ihtiyaçları, ortak fikirleri, güvenlik gibi ihtiyaçları sebebiyle bir grup içerisinde yer alırlar. Grup içinde yer alan kişiler bencil değillerdir biz duygusu ile hareket ederler. Grup içerisinde yer almanın ve bu grubun sürekliliğini sağlamanın tek yolu güvendir (Topaloğlu, 2010: 45).

Örgütlerde güven ortamını etkileyen unsurların güven eğilimine etkisi, çalışanların inanışlarına ve tutumlarına etkisi örgüt içindeki güven ile yakından ilişkili bir konudur.

Bireylerarası ilişkilerde güven duygusu birçok faktörden etkilenmektedir. Bunlar, doğruluk, dürüstlük ve yetenektir. Bunlar arasında iki kavram vardır; doğruluk ve dürüstlük. Bu iki kavram hakkında olumsuz bir tanıya varıldığında güven kavramından söz edilemez. Doğruluk ve dürüstlük kavramlarının yanında sadakat, davranış tutarlılığı da güven kavramı için olumlu bir etkidir (Demirkaya, 2015). Bu açıklamalar ışığında şu sonuca varılabilir doğruluk, dürüstlük, sadakat, minnettarlık gibi pozitif kavramlar güvenin sağlam temeller üzerine kurulmasında yardımcı olmaktadır.

Çalışanlararası güvenin ortaya çıkabilmesi için bireylerin etkin bir iletişim içerisinde olmaları gerekmektedir. Bu iletişim, bireylerin kendi aralarında ilişki kurma gereksiniminden doğar. Birey kendi düşüncelerini karşıdaki kişiye aktararak kendisi hakkında bilgi verir ve bunun üzerine kendisi de aynı davranışı görmek ister.

Kurum içinde karşılıklı güven var ise bu kurumda sağlıklı bir ortam vardır demektir. Kurumun temel direği güvendir. Kurumun temel direği olan güven kavramı yoksa, nasıl ki direksiz bir inşaat ayakta durmaz ise o kurumunda ayakta kalması imkansızdır. Çalışanlar arasındaki güven duygusu kişilerin tecrübeleriyle meydana gelir. Çalışanın hem önceki yaşantısından kalan izler hem de kurum içerisinde edindiği tecrübeler güven duygusunu çoğaltır ya da tam tersi durumda olumsuz sonuçlar doğurabilir (Omarov, 2009: 25). Ortak fikirlerin saygı ve güven çerçevesinde olduğu ortak misyon ve vizyona sahip toplumlar her zaman için başarılı olmuşlardır. En güzel örneğini her alanda başarılı olan Japonları verebiliriz. Japon toplumunun başarılı olmasındaki en büyük etken misyon ve vizyonu güven kavramıyla özdeşleştirip kullanmalarıdır.

1.2.2.3.2. Kuruma Güven

İşe alınma, terfi, kariyer geliştirme, disiplin, performans ve ödüllendirme gibi temel kavramların adil bir şekilde uygulanması kurumda güvenilir davranışların geliştirilmesini sağlayacaktır.

Çalışan ve kurum arasındaki güven kavramı birçok olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Öncelikle sadakati artırır, çalışanın kuruma olan bağlılığını artırır, iş birliğini geliştirir, olumsuz olan durumları, kurum içindeki çatışmaları ve işlem maliyetini azaltır. Kurum içinde katılımı artırır, yenilikçi fikirler ortaya çıkarır ve bununla birlikte birçok olumlu davranışlar sergilenir. Örgüte duyulan güven kurumsal kültürün olmazsa olmaz kuralıdır. İşgörenlerin kişisel çıkarlarını gözardı ederek örgüt çıkarları çerçevesi içinde birlikte hareket edip olumlu davranış gösterebilmeleri için örgüte güven zorunludur. Örgüte güvenin faydalarından bahsedecek olursak, örgüt içerisinde oluşan belirsizlikleri ortadan kaldırır ve güven ortamı sayesinde örgüt hızlı çözümler üretir. Örgütsel güven kavramını benimseyen işgörenlerin kuruma olan bağlılıkları artar, işten çıkma ve bireyler arasındaki anlaşmazlık gibi olumsuz durumlar ortadan kalkmaktadır. Örgütüne güvenen işgörenlerin varlığı örgütün dayanıklı ve verimli bir şekilde büyümesini sağlamaktadır (Durdağ, 2010: 53).

Örgüte duyulan güvenin azaldığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Mesela, Türkiye’de bankacılık sektörü, geçmişte ortaya çıkan ekonomik krizler sonucunda bünyesindeki çalışanları işten çıkararak olumsuz bir sürece girmiştir. Kalan çalışanların

kuruma bağıllığı ortaya çıkan durumun etkisini en aza indirmek için gerekli bir durum haline gelmektedir. İşten çıkarmalar kalan personelin sürekli tedirgin olması durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bunların sonucunda ise örgüte duyulan güven azalmaktadır (Ergeneli ve Arı, 2005: 126).

1.2.2.3.3. Yöneticilere Güven

Yönetici, bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için üretim elemanlarını bir araya getirip toplayan ve mal ve hizmet üretmek amacıyla çalışanları bu amaçları hususunda yönlendiren, örgütün başyapıtı olan kişidir (Topaloğlu, 2010: 45).

Yöneticiler örgütü daha etkili hale getirmek için kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmalıdırlar. Bu bağlamda güvenin, insan kaynağını verimli kullanmanın yollarından birisi olduğu görülmektedir (Gök, 2011: 11). Örgütsel güvenin oluşmasındaki en önemli faktörlerden biri de yöneticinin liderin özelliklerini de taşıması gerekliliğidir. Örgütlerde en önemli konu yönetici ile çalışan arasındaki güvendir (Topaloğlu, 2010: 45).

Yöneticiler açısından en önemli husus işgörenlerin güvenini sağlamanın en etkili yolu yönetici ve çalışan arasındaki ilişki ve hakkaniyetli yaklaşımdır. İşgörenlerin kendi aralarında güçlü bir rekabet vardır. Bu rekabet güven kavramı ile şekillenirse işletmelerde verimlilik ortaya çıkar. Yönetici, çalışanlarına her konuda destek vermelidir, çalışana yön verecek plan program yapmalı, zamanında ve yerinde olumsuz davranışlara karşı cezalandırmalı, olumlu davranışlara karşı ise ödüllendirmelidir. Yönetici çalışanlar arasında hakkaniyetli karar verirse çalışanları ile arasında güven söz konusu olacaktır (Özdere, 2015: 28).

Bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri örgütün amaçları ile çalışanların kişisel amaçlarını birlikte uyum içinde sağlayabilmektir. Bu dengenin sağlanmasıyla birlikte çalışanlar kurumun vazgeçilmez bir varlığı olurlar, uyum içerisinde çalışmanın verdiği rahatlıkla verimli işler çıkarırlar. Bunun tam tersi durumunda ise çalışanların performansı düşer, verimi azalır ve işinde kendisini yeterli görmeme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak şu söylenebilir yönetici, çalışanların motivasyonunu ve işine olan bağıllığını arttırıp örgüt amaçlarını gerçekleştirir ve çalışanın işindeki başarısını ortaya çıkarıp iş verimliliğini arttırır (Arslan, 2009: 14).

Örgüt içinde ast ve üst ilişkisi oldukça önemlidir. Bu ilişkilerde yönetici ve çalışan arasındaki her şeye hitap etmektedir. Yöneticiye güven kavramı alt kademedeki işgörenlerin, yöneticilerine olan inancıdır. Bu güven türünde yöneticinin hareketleri ve tutumu oldukça

önemlidir. Bir kurumda eğer yöneticiye güveniliyorsa o kurumda yönetici, işgörenlerin hareketlerine karşılık olumlu bir tavır sergilemektedir (Durdağ, 2010: 51).

Yöneticiler ve işgörenler arasındaki uyum tam olarak sağlansa bile bu iki taraf arasında güven kavramının tamamıyla oluştuğunu göstermeyebilir. İşgörenler kurum ile işbirliği yapmak zorunda olmalarına rağmen yöneticilerine güven duygusu beslemeyebilirler. Yöneticiler de çalışanlarıyla işbirliği yapar fakat, onlarda tamamıyla güven duygusunu oluşturamayabilirler (Asunakutlu, 2001: 5).

Bu açıklamalar doğrultusunda güven kavramının oluşması için taraflar arasındaki işbirliği ve uyum yeterli görülmemektedir.

Genel olarak yöneticilere olan güven arttıkça alınan kararlara katılım, iş doyumu, performans, örgütsel bağlılık, sistemin oldukça kusursuz doğru bir şekilde olması, işten ayrılmaların azalması, kurumun aldığı kararları çalışanların kendi istekleri ile kabullenmeleri ve bunların sonucunda verimliliğin ve karlılığın arttığı görülmektedir (Topaloğlu, 2010: 45).

1.2.2.3.4. Sisteme Güven

Kişilerin birbirlerini etkilemesiyle ortaya çıkan güven türlerinden kişilerarası güvende, iş arkadaşlarının ya da hiyerarşik düzendeki bireylerin ilişkileri üzerine kurulu örgütsel güven vardır. Bu güven türünün yanında kişilerin çalıştıkları örgüt içerisinde örgüte güven ve sistemin resmi kuralları aracılığıyla kişilere yol göstereceği bir sisteme güven kavramından söz edilebilir (Güneş, 2014: 16). Sistemin işleyişi sürecinde, çalışanların yasal hakları gözetiliyorsa çalışanlar sisteme güvenmektedirler. Örneğin okullara duyulan güven, il, ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine olan güven bunların hepsi de eğitim sistemine duyulan güveni etkilemektedir (Polat, 2009: 14).

1.2.2.4. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

Güven olgusu, geçmiş ve gelecek arasında bir köprü görevi görmektedir. Güven bireylerin karşılıklı konuşma ve davranışları sonucunda oluşan bir insan eylemi olduğu için karşılıklı belli durumlar çerçevesinde oluşmaktadır. Güven kavramı söz ve eylem şeklinde verilen direktifler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dikkat edilmesi gereken durum bireyler arasında oluşmaya başlayan güven duygusunun üzerine bir şeyler katarak geliştirmektir.

Güven kavramının gelişmesi ve sürdürülebilir olması için güvenen ve güvenilen kişilerin bu kavramın öneminin farkında olmaları gerekmektedir. Bireyler arasındaki güven duygusu yitirildiğinde güven kaybı ortaya çıkar ve tekrar oluşması uzun bir süre ister. Güven

duygusunu oluşturmak güç, fakat kaybetmek basittir (Terekli, 2010: 18). Tarafların etkileşimi ile gelişen ve dinamik bir yapıya sahip olan güveni etkileyen birçok faktör vardır.

Örgütlerde güven oluşumu yani güveni etkileyen faktörlerin oluşumu için duyguların varlığı yeterli gelmemektedir. Kişilerin başkalarına veya örgüte güvenmesi, güven ortamının oluşturulması birçok değişkene bağlıdır. Bu değişkenler yazarlar tarafından farklı şekilde ele alınmıştır. Aşağıdaki tabloda literatür de yer alan güven faktörleri ve bu faktörlerle ilgili araştırma yapan yazarlar yer almaktadır (Yücel, 2006: 15).

Örgütsel güvene etki eden en belirgin faktörler; yetenek, yardımseverlik, dürüstlük, açıklık, inanılabilirlik, iletişim, güçlendirme, özdeşleşme, kural ve düzenlemeler, eğitim ve etik değerler, yetki devri ve katılım, adalet algıları, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık gibi faktörlerdir.

1.3. İlgili Araştırmalar

1.3.1. Örgütsel Destek ile İlgili Araştırmalar

Çobanoğlu (2006), “Öğretmenlerin Örgütsel Değişmeyi Destekleyici Yönetici Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algıları”, adlı araştırmasında; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin örgütsel değişmeyi destekleyici davranışları gösterme sıklığı belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Denizli İli Merkez ilçedeki ilköğretim okullarda görev yapan 354 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sonucunda; okul yöneticileri örgütsel değişim sürecini destekleyici davranışları çoğunu sıklıkla göstermektedir. Örgütsel değişmeyi olumsuz etkileyecek davranışları ise en az sıklıkta göstermektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin örgütsel değişmeyi destekleyici davranışların sıklığına ilişkin algıları ile aldıkları eğitimleri, hizmet-içi eğitim alıp almama durumları, alanları arasında anlamlı bir fark bulunmuş; kıdem, mezun oldukları okul, cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Taşdan (2008), “Türkiye’deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi” adlı araştırmasında; Türkiye’deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre; öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini ortaya koyarak, bu uyum düzeyiyle öğretmenlerin iş doyumu ve algıladıkları sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket, Türkiye’deki yedi coğrafi bölgede 28 il merkezinde

bulunan 596 kamu ilköğretim okulu öğretmenine, 577 özel ilköğretim okulu öğretmenini üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda; kamu ve özel ilköğretim okullarında öğretmen ve okul arasındaki değer uyum düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyi orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde. Kamu ve özel ilköğretim okullarında değer uyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri de yüksektir. Kamu ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ve okulun örgütsel değerlerinin uyum düzeyi ile öğretmenlerin algıladıkları mesleki sosyal destek düzeyi arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Kamu ve özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin anlamlı yordayıcılarının iş doyum, cinsiyet ve branş olduğu görülmektedir.

Polat ve Aktop (2010), “Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi” adlı araştırmasının amacı, ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel destek algılarının, girişimcilik davranışlarına etkisini saptamaktır. Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket, Kocaeli İli Kartepe ve Başiskele İlçelerindeki ortaöğretim okullarında çalışan 388 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algısının, girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca duygusal zekanın alt boyutlarından sadece başkalarının duygularını tanıma ve duyguları kullanma alt boyutlarının öğretmenlerin girişimcilik davranışını anlamlı bir şekilde açıkladığı bulunmuştur.

Özdemir (2010a), “İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisinin İncelenmesi”, adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik inançlarıyla ilişkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 2008-2009 eğitim-öğretim yılında random tekniği ile seçilen Ankara’da devlete bağlı sekiz ilköğretim okulunda görevli 247 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inancı ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna varılmıştır.

Özdemir (2010b), “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelemektir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2008-2009 eğitim-

öğretim yılında random tekniği ile seçilen Ankara’da devlete bağlı sekiz resmî ilköğretim okulunda görevli 247 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda; örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir. Ayrıca kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerde, diğerlerine göre örgütsel özdeşleşmenin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Taştan ve Yalçın (2010), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Sosyal Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi”, adlı araştırmasının temel amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek düzeyi ve örgütsel güven düzeyini belirlemek, ikinci temel amacı ise öğretmenlerin algıladıkları destek düzeyi ile güven düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Kars il merkezinde yer alan 10 ilköğretim okulundan çalışmaya katılmaya gönüllü 151 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, ilköğretim okullarında öğretmenlerin, algıladıkları sosyal destek düzeyi ile güven düzeyi arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Yine öğretmenlerin algıladıkları yönetsel destek düzeyi ile okul müdürüne duydukları güven düzeyi ve algıladıkları meslektaş desteği düzeyi ile meslektaşlarına güven düzeyi arasında da orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gül (2010), “Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek: Ankara İli Örneği” adlı araştırmasının amacı, liselerde örgütsel desteğin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının ve devlet lisesi ve özel lise türlerindeki örgütsel destek algısının farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir. Ayrıca, bu algının devlet lisesi ve özel liselerde öğretmenlerin cinsiyetine, okullarındaki hizmet sürelerine ve okul türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara ilindeki Çankaya, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle ve Gölbaşı ilçelerinde genel devlet lisesi ve özel lisende görev yapan 462 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda; özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısı devlet liselerindeki öğretmenlerden daha yüksek iken; örgütsel destek algısının lise türü ve hizmet süresi ile anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Sadece devlet liselerinde erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısı kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Nayır (2011), “İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi,” adlı araştırmanın amacı, ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerini, Türkiye’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel

destek algısını ve bu algılarının örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisini saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket kamu okullarında çalışan 433 öğretmen, 383 yönetici ve özel ilköğretim okullarında çalışan 454 öğretmen ve 295 yönetici olmak üzere toplam 1565 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Yöneticilerin, öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, medeni durum, bölge ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken, kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla uyum bağlılığı göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleme boyutuna ilişkin görüşleri okul türü, bölge ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, öğrenim durumu, bölge ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları, örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşullarının bir yordayıcısıdır. Okul büyüklüğü, cinsiyet ve kıdem örgütsel adaletin; okul büyüklüğü ve okul türü yönetim desteğinin; okul büyüklüğü, okul türü, cinsiyet ve kıdem örgütsel ödüller ve iş koşullarının bir yordayıcısıdır.

Derinbay (2011), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri” adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelenmiştir. Bu araştırma doğrultusunda, Denizli Merkez ilçede beş farklı bölgede bulunan 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örgütsel desteği en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda, en düşük düzeyde ise yönetsel destek boyutunda algılamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek cinsiyet, branş, eğitim durumu ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre destek algıları adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Algılanan örgütsel destek örgüt

büyükluğu değişkenine göre yönetsel destek boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

1.3.2. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar

Yurt dışında örgütsel güven ile ilgili olarak yürütülen çalışmalar incelendiğinde, örgütsel güvenin örgüt üzerindeki pozitif etkilerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu nedenle aşağıda örgütsel güvenin örgütte pozitif etkilere neden olan bazı değişkenlerle olan ilişkisine yer verilmiştir.

Dean (2011) meslektaş (collegial) liderliğinin, profesyonel öğretmen davranışının, müdüre ve meslektaşlara güvenin akademik iyimserliğin yordayıcı olup olmadığını belirlemek amacıyla Kuzey Alabama’da bulunan 67 ilkokul üzerinde bir araştırma yapmıştır. Scale)’’ kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda sosyo-ekonomik statü kontrol edildiğinde tüm bağımsız değişkenlerin akademik iyimserlikle ve sosyo-ekonomik statünün meslektaşlara güvenle ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Börü (2001), yaptığı bir çalışmada güven ve güvenirliliği insan ve Türk topluluğunun içerisinde tamamlamaya çalışmıştır.

Yine Özer’in (2006), yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarını incelemiştir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin orta seviyede olduğunu belirlemiştir. Ayrıca Fen ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına göre örgütsel güven düzeyini daha olumlu algıladıklarını belirlemiştir.

Başka bir çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven görüşleri hakkında farklı değişkenler açısından incelemiştir. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), öğretmenlerin en çok yöneticilerine, meslekdaşlarına ve paydaşlara güvendiğini belirtmektedir.

Koç (2008), yaptığı çalışmada ise resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilere orta seviyede güvendiklerini, yöneticilerine ise eğitim kıdem gibi değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yılmaz’ın (2008), İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 957 öğretmen ile yapılan çalışma sonucunda; öğretmenlerin yaşam doyumları ve örgütsel güvenin alt boyutları arasında olumlu yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. ‘Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması’ adlı çalışmasının amacı, okullardaki örgütsel güvenin alt boyutları ve yöneticiye güvenin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisini araştırmıştır.

Cerit (2010), yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı “Öğretmenlerin Örgütsel Güven

Düzeyleri İle İşbirliği Yapma Düzeyleri Arasındaki İlişki” araştırmasında, örgütsel güven düzeyi ile işbirliği yapma düzeyleri arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Müdürlere güven ile öğrencilere güvenin ailelerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailelere güvenin ise işbirliği faktörlerinin önemli açıklayıcısı olmadığı belirlenmiştir.

Müdürlere güven ve öğrencilere güvenin, müdürlerle işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu; meslektaşlara güven ile öğrencilere güvenin, meslektaşlarla işbirliğinin önemli açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Özgan (2011), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, yaş cinsiyet, okul türü öğretmen sayısı, pozisyon, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi, mezun olunan okul, mezun olunan fakülte değişkenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven puanları ile anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Mesleki kıdem arttıkça örgütsel güven algısı da artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık algıları arasında ise anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Cemaloğlu ve Kılınç'ın (2012) yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarında öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının yüksek düzeyde olmadığı görülmüştür. Örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık alt boyutunun yöneticiye güven boyutunun en güçlü yordayıcısı dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (atfedilen) olduğu, iletişim ortamı alt boyutunun en önemli yordayıcıları dönüşümcü liderlik davranışlarından idealleştirilmiş etki (davranış) olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Özan ve Özdemir (2013) nitel çalışmalarında çalışmada, örgütsel güvenin tesis edilmesinde sorun kaynakları, güvenin tesis edilmesi için gereken değerleri, örgütsel bağlılığa ve işgören motivasyonlarına etkilerini mevcut güven veya güvensizlik durumunun okul iklimine etkilerini belirlemeye çalışmışlardır.

Yıldız (2013) ilkokullarda görev yapan öğretmenlere yapmış olduğu çalışmada, çalıştıkları okullarla ilgili güven algılarının ve örgütsel güvenin boyutlarıyla ilgili puanlarının orta derecede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel adalet ile örgütsel güven algıları arasında önemli ilişki bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırma 2017-2018 Eğitim ve Öğretim Döneminde Kayseri'deki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarının, Örgütsel Güven düzeylerine etkisini incelemek amacıyla bazı değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Çalışmanın araştırma deseni ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, bir evren içinden seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar yoluyla evren genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel olarak betimlenmesini sağlamaktadır (Creswel, 2014).

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2017-2018 Eğitim-Öğretim döneminde Kayseri'deki İl ve İlçe merkezlerinde İlk ve Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya 184 Erkek ve 71 Kadın öğretmen olmak üzere toplam 255 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Demografik özellikleri aşağıdaki tablo'da belirtilmiştir.

Tablo 2.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	184	72,2
	Kadın	71	27,8
Yaş	22-29	32	12,5
	30-35	58	22,7
	36-40	95	37,3
	42-47	52	20,4
	48-53	6	2,4
	54-59	8	3,1
	60 ve üzeri	4	1,6
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	41	16,1
	6-10 yıl	71	27,8
	11-15 yıl	63	24,7
	16-20 yıl	48	18,8
	21 yıl ve üzeri	32	12,5
Görev Yeri	İl merkezi	168	65,9
	İlçe Merkezi	87	34,1
Çalışılan Kurum	Ortaokul	162	63,5
	Lise ve Dengi	93	36,5
Medeni Durumu	Evli	223	87,5
	Bekar	32	12,5
Öğrenim Durumu	Lisans	237	92,9
	Lisansüstü	18	7,1
Yöneticinin Cinsiyeti	Kadın	31	12,2
	Erkek	224	87,8

Tablo 2.1.'de beden eğitimi öğretmenleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; 184 kişinin (%72.2) erkek, 71 kişinin (%27.8) kadın olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri yaş değişkenine göre incelendiğinde; 32 kişinin (%12.5) 22-29 yaş, 58 kişinin (%22.7) 30-35 yaş, 95 kişinin (%37.3) 36-40 yaş, 52 kişinin (%20.4) 42-47 yaş, 6 kişinin (%2.4) 48-53 yaş, 8 kişinin (%3.1) 54-59 yaş ve 4 kişinin (%1.6) 60 ve üzeri yaş olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 41 kişinin (%16.1) 1-5 yıl, 71 kişinin (%27.8) 6-10 yıl, 63 kişinin (%24.7) 11-15 yıl, 48 kişinin (%18.8) 16-20 yıl, 32 kişinin (%12.5) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri görev yeri değişkenine göre incelendiğinde; 168 kişinin (%65.9) il merkezi, 87 kişinin (%34.1) ilçe merkezi olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri çalışılan kurum değişkenine göre incelendiğinde; 162 kişinin (%63.5) ortaokul, 93 kişinin (%36.5) lise ve dengi olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde 223 kişinin (%87.5) evli, 32 kişinin (%12.5) bekar olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri öğrencim durumu değişkenine göre incelendiğinde 237 kişinin (%92.9) lisans, 18 kişinin (%7.1) lisansüstü olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri yöneticinin cinsiyeti değişkenine göre incelendiğinde 31 kişinin (%12.2) kadın, 224 kişinin (%87.8) erkek olduğu tespit edilmiştir.

2.2 Verilerin Toplanması

Beden Eğitimi Öğretmenlerine Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği anketleri hakkında içerik olarak bilgi verilerek araştırmacı tarafından bizzat Beden Eğitimi Öğretmenlerine uygulanmıştır. Araştırma ile ilgili Kayseri Milli Eğitim Müdürlüğünden resmi olarak izin alınmıştır. Toplamda Öğretmenlere 350 anket yaptırılmış olup eksik ve yanlış kodlama nedeni ile 255 Beden Eğitimi Öğretmeni araştırmamıza katılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde Beden Eğitimi Öğretmenlerinin demografik bilgilerini yansıtacak; Cinsiyet, Yaş, Mesleki Kıdem, Görev Yeri, Çalışılan Kurum, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin Cinsiyeti olmak üzere kişisel sorular bulunmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmek amacıyla Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve K. Yılmaz (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde olup (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğunlukla ve (5) Her zaman şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin

orijinal formu üç alt boyutta yer alan toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Müdüre güven boyutunda 8 madde, meslektaşlara güven boyutunda 8 madde ve paydaşlara güven boyutunda madde 10 madde bulunmaktadır. K. Yılmaz (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek formu, geçerlik ve güvenirlik çalışması kapsamında 107 kişilik bir ilköğretim okulu öğretmenine grubuna uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 22 madde ve orijinal formundaki gibi üç boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin üç faktöre göre kümülatif varyansı açıklama oranı % 45.31 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha katsayısı .92 çıkmıştır. Boyutlar bazında, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı birinci boyutu için “.89”, ikinci boyut için “.87” ve üçüncü boyut için “.82” olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Çalışanların örgütsel destek algıları Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Selçuk (2003) tarafından Türkçe’ye çevrilerek kullanılan “Algılanan örgütsel destek Ölçeği” ile ölçülmüştür. Ölçek 15 maddeden oluşmaktadır. Selçuk (2003) tarafından “kişisel gelişim” ve “işin yapısı” olarak belirlenen iki boyutlu ölçeğin güvenilirliğini ortaya koyabilmek için algılanan örgütsel desteği ölçen 15 ifade faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada (.40) değeri faktör yükleri önemlilik sınırı kabul edilerek faktör yükü (.40)’ın altındaki değerlerin soru formuna alınmaması uygun görülmüştür. Bu değerlendirmeden sonra 8. ve 9 ifadeler çıkmış ve 13 ifade ile açıklanabilen iki boyut elde edilmiştir. “6, 7, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15” numaralı ifadelerden oluşan “işin yapısı” boyutunu ölçen ifade sayısı 8 olup, çalışanların performanslarının önemsenmesi, ödüllendirilmeleri, onlarla ilgilenilmesi, iş yükleri, iş planları ve araç-gereç temini için bekleme süreleri gibi konulardaki algılarını değerlendirmektedir. “Kişisel gelişim” boyutu ise 5 ifadeden oluşmak olup; 1, 2, 3, 4 ve 5 numaralı ifadeler bu boyutu ölçmektedir. Adından da anlaşılacağı üzere bu boyut işletmenin çalışanlarına onların kişisel gelişimleri konusunda verdiği destek olarak tanımlanabilir. Ölçek 5’li likert tipinde olup (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir Selçuk ölçeğin güvenirliğini 0,866 olarak bulmuştur.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Kişisel bilgi formu, örgütsel destek ve örgütsel güven ölçeklerinden elde edilen veriler kodlanarak SPSS 20.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Adaylara ilişkin kişisel bilgiler ve envanter toplam puanları ve faktör puanları frekans (f) yüzde (%) değerler tespit edilerek verilmiştir. İkili karşılaştırmalarda Man-Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılmış olup ölçeklerden

elde edilen veriler arasındaki ilişkiyi açıklamak için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Farklarda 0,05 önem düzeyi dikkate alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Güven Düzeylerine Etkilerine yönelik istatistiksel analiz sonuçları ve tabloları aşağıda sunulmuştur;

Tablo 3.1. Katılımcıların Ankete Verdiği Cevapların Betimsel İstatistiği

	N	Minimum	Maximum	X±SS
İşin Yapısı	255	8,00	40,00	25,2±5,64
Kişisel Gelişim	255	5,00	25,00	17,2±4,97
Örgütsel Destek Toplam	255	13,00	65,00	42,4±9,37
Yöneticiye Güven	255	7,00	35,00	25,0±6,92
Meslektaşlara Güven	255	14,00	70,00	28,0±6,41
Paydaşlara Güven	255	7,00	35,00	23,0±6,05
Örgütsel Güven Toplam	255	38,00	118,00	76,1±13,3

Tablo incelendiğinde; Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeyleri genel ortalamasının 42,4 ile Orta Düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri genel ortalamasının 76,1 ile Yüksek Düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	ortanca	min	max	Z	P
İşin Yapısı	Erkek	184	25,00	8,00	38,00	-1,152	,249
	Kadın	71	27,00	9,00	40,00		
Kişisel Gelişim	Erkek	184	19,00	5,00	25,00	-,932	,351
	Kadın	71	18,00	5,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	Erkek	184	44,00	13,00	62,00	-,240	,810
	Kadın	71	44,00	14,00	65,00		
Yöneticiye Güven	Erkek	184	27,00	7,00	35,00	-1,166	,244
	Kadın	71	26,00	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	Erkek	184	28,00	14,00	70,00	-,618	,537
	Kadın	71	29,00	17,00	40,00		
Paydaşlara Güven	Erkek	184	24,00	8,00	35,00	-,292	,770
	Kadın	71	23,00	7,00	35,00		
Örgütsel Güven	Erkek	184	77,00	38,00	118,00	-,099	,921

Toplam	Kadın	71	77,00	38,00	105,00
---------------	-------	----	-------	-------	--------

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	ortanca	min	max	X ²	P	Fark
İşin Yapısı¹	25-29 ¹	32	27,00	15,00	37,00	8.386	.211	-
	30-35 ²	58	26,00	11,00	34,00			
	36-40 ³	95	26,00	9,00	40,00			
	42-47 ⁴	52	24,50	8,00	38,00			
	48-53 ⁵	6	24,00	22,00	32,00			
	54-59 ⁶	8	20,50	16,00	27,00			
	60 ve üstü ⁷	4	27,50	12,00	28,00			
Kişisel Gelişim²	25-29 ¹	32	20,00	9,00	25,00	12,760	.047*	1-4 1-2 3-4
	30-35 ²	58	18,00	5,00	25,00			
	36-40 ³	95	19,00	5,00	25,00			
	42-47 ⁴	52	17,50	5,00	25,00			
	48-53 ⁵	6	18,50	13,00	25,00			
	54-59 ⁶	8	19,50	5,00	25,00			
	60 ve üstü ⁷	4	12,00	7,00	23,00			
Örgütsel Destek Toplam³	25-29 ¹	32	46,00	24,00	62,00	10,697	.098	-
	30-35 ²	58	43,00	19,00	58,00			
	36-40 ³	95	45,00	14,00	65,00			
	42-47 ⁴	52	40,50	13,00	61,00			
	48-53 ⁵	6	44,50	36,00	51,00			
	54-59 ⁶	8	42,50	23,00	47,00			
	60 ve üstü ⁷	4	39,50	19,00	51,00			
Yöneticiye Güven⁴	25-29 ¹	32	27,50	14,00	35,00	19,002	.004*	3-7
	30-35 ²	58	26,00	7,00	35,00			1-7
	36-40 ³	95	28,00	7,00	35,00			5-7
	42-47 ⁴	52	26,00	8,00	35,00			2-3

	48-53 ⁵	6	27,50	19,00	35,00			1-2
	54-59 ⁶	8	23,50	15,00	34,00			3-4
	60 ve üstü ⁷	4	16,00	7,00	25,00			1-4
Meslektaşlara Güven⁵	25-29 ¹	32	29,00	15,00	70,00			
	30-35 ²	58	28,00	16,00	40,00			
	36-40 ³	95	29,00	14,00	40,00			
	42-47 ⁴	52	27,50	15,00	40,00	4,462	.614	-
	48-53 ⁵	6	28,50	26,00	40,00			
	54-59 ⁶	8	26,50	19,00	32,00			
	60 ve üstü ⁷	4	25,50	18,00	34,00			
Paydaşlara Güven⁶	25-29 ¹	32	26,00	10,00	33,00			
	30-35 ²	58	25,00	7,00	35,00			
	36-40 ³	95	23,00	8,00	34,00			
	42-47 ⁴	52	21,00	8,00	34,00	12,222	.057	-
	48-53 ⁵	6	26,00	11,00	35,00			
	54-59 ⁶	8	24,50	17,00	30,00			
	60 ve üstü ⁷	4	24,00	13,00	28,00			
Örgütsel Güven Toplam⁷	25-29 ¹	32	81,50	54,00	118,00			
	30-35 ²	58	76,50	38,00	105,00			
	36-40 ³	95	78,00	43,00	101,00			
	42-47 ⁴	52	73,50	39,00	100,00	11,758	.068	-
	48-53 ⁵	6	81,00	64,00	110,00			
	54-59 ⁶	8	75,00	53,00	96,00			
	60 ve üstü ⁷	4	69,50	38,00	79,00			

P<0.05*

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı alt boyutunda ve örgütsel destek toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$); örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda 25-29 yaş ile 42-47 yaş, 25-29 yaş ile 30 – 35 yaş, 36-40 yaş ile 42-47 yaş skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$) ; örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven alt boyutunda 36-40 yaş ile 60 ve üstü yaş, 25-29 yaş ile 60 ve üstü yaş, 48-53 yaş ile 60 ve üstü yaş, 30-35 yaş ile 36-40 yaş, 25-29 yaş ile 30-35 yaş, 36-40 yaş ile 42-47 yaş, 25-29 yaş ile 42-47 yaş skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 3.4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

	Kıdem	N	ortanca	min	max	X ²	P	Fark
İşin Yapısı¹	1-5 yıl ¹	41	27,00	11,00	37,00	6,742	.150	-
	6-10 yıl ²	71	25,00	13,00	35,00			
	11-15 yıl ³	63	26,00	8,00	38,00			
	16-20 yıl ⁴	48	25,00	10,00	40,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	24,00	12,00	29,00			
Kişisel Gelişim²	1-5 yıl ¹	41	20,00	7,00	25,00	12,384	.015*	1-5 1-2
	6-10 yıl ²	71	18,00	5,00	25,00			
	11-15 yıl ³	63	19,00	5,00	25,00			
	16-20 yıl ⁴	48	18,00	5,00	25,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	17,50	5,00	25,00			
Örgütsel Destek Toplam³	1-5 yıl ¹	41	46,00	28,00	62,00	10,790	.029*	1-5
	6-10 yıl ²	71	43,00	19,00	58,00			
	11-15 yıl ³	63	47,00	13,00	60,00			
	16-20 yıl ⁴	48	42,50	15,00	65,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	40,50	19,00	51,00			
Yöneticiye Güven⁴	1-5 yıl ¹	41	28,00	7,00	35,00	6,927	.140	-
	6-10 yıl ²	71	27,00	7,00	35,00			
	11-15 yıl ³	63	28,00	7,00	35,00			
	16-20 yıl ⁴	48	26,00	8,00	35,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	24,50	7,00	35,00			
Meslektaşlara Güven⁵	1-5 yıl ¹	41	28,00	15,00	70,00	1,976	.740	-
	6-10 yıl ²	71	29,00	16,00	40,00			
	11-15 yıl ³	63	29,00	14,00	40,00			
	16-20 yıl ⁴	48	27,50	15,00	40,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	28,50	18,00	40,00			
Paydaşlara Güven⁶	1-5 yıl ¹	41	25,00	8,00	35,00	5,749	.219	-
	6-10 yıl ²	71	23,00	7,00	35,00			
	11-15 yıl ³	63	24,00	9,00	35,00			
	16-20 yıl ⁴	48	22,00	8,00	30,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	23,50	8,00	34,00			
Örgütsel Güven Toplam⁷	1-5 yıl ¹	41	80,00	54,00	118,00	4,763	.313	-
	6-10 yıl ²	71	77,00	38,00	105,00			
	11-15 yıl ³	63	78,00	43,00	110,00			
	16-20 yıl ⁴	48	75,00	39,00	98,00			
	21 yıl ve üzeri ⁵	32	74,50	38,00	100,00			

P<0.05*

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$) ; örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl ile 6-10 yıl skorlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak

anamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Görev Yerlerine Göre Karşılaştırılması

	Görev Yeri	<i>n</i>	<i>ortanca</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
İşin Yapısı	İl Merkezi	168	26,00	12,00	38,00	-,425	,671
	İlçe Merkezi	87	25,00	8,00	40,00		
Kişisel Gelişim	İl Merkezi	168	19,00	5,00	25,00	-1,418	,156
	İlçe Merkezi	87	19,00	5,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	İl Merkezi	168	44,00	19,00	62,00	-1,058	,290
	İlçe Merkezi	87	43,00	13,00	65,00		
Yöneticiye Güven	İl Merkezi	168	27,00	7,00	35,00	-1,944	,052
	İlçe Merkezi	87	26,00	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	İl Merkezi	168	28,00	14,00	40,00	-,359	,720
	İlçe Merkezi	87	29,00	15,00	70,00		
Paydaşlara Güven	İl Merkezi	168	23,00	7,00	35,00	-1,163	,245
	İlçe Merkezi	87	24,00	8,00	35,00		
Örgütsel Güven Toplam	İl Merkezi	168	76,50	38,00	110,00	-,125	,901
	İlçe Merkezi	87	77,00	38,00	118,00		

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

	Çalışılan Kurum	n	ortanca	min	max	Z	P
İşin Yapısı	Ortaokul	162	26,00	9,00	40,00	-2,044	,041*
	Lise ve Dengi	93	25,00	8,00	38,00		
Kişisel Gelişim	Ortaokul	162	18,00	5,00	25,00	-,694	,487
	Lise ve Dengi	93	19,00	5,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	Ortaokul	162	44,00	14,00	65,00	-,865	,387
	Lise ve Dengi	93	44,00	13,00	61,00		
Yöneticiye Güven	Ortaokul	162	27,00	7,00	35,00	-,782	,434
	Lise ve Dengi	93	27,00	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	Ortaokul	162	29,00	15,00	40,00	-1,736	,083
	Lise ve Dengi	93	28,00	14,00	70,00		
Paydaşlara Güven	Ortaokul	162	23,00	7,00	35,00	-,689	,491
	Lise ve Dengi	93	25,00	10,00	35,00		
Örgütsel Güven Toplam	Ortaokul	162	77,00	38,00	110,00	-,827	,408
	Lise ve Dengi	93	76,00	39,00	118,00		

P<0.05*

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin çalışılan kurum değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$); örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışılan kurum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	ortanca	min	max	Z	P
İşin Yapısı	Evli	223	26,00	8,00	40,00	-,195	,845
	Bekar	32	24,50	11,00	37,00		
Kişisel Gelişim	Evli	223	19,00	5,00	25,00	-,425	,671
	Bekar	32	19,50	5,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	Evli	223	44,00	13,00	65,00	-,109	,913
	Bekar	32	44,00	17,00	62,00		
Yöneticiye Güven	Evli	223	27,00	7,00	35,00	-,702	,483
	Bekar	32	27,50	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	Evli	223	28,00	14,00	40,00	-,889	,374
	Bekar	32	29,00	19,00	70,00		
Paydaşlara Güven	Evli	223	23,00	7,00	35,00	-1,398	,162
	Bekar	32	25,00	12,00	35,00		
Örgütsel Güven Toplam	Evli	223	77,00	38,00	110,00	-1,577	,115
	Bekar	32	77,50	46,00	118,00		

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Durumu	n	ortanca	min	max	Z	P
İşin Yapısı	Lisans	237	26,00	8,00	40,00	-1,033	,302
	Lisansüstü	18	28,00	11,00	37,00		
Kişisel Gelişim	Lisans	237	19,00	5,00	25,00	-,652	,515
	Lisansüstü	18	19,00	8,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	Lisans	237	44,00	13,00	65,00	-,649	,517
	Lisansüstü	18	46,00	31,00	62,00		
Yöneticiye Güven	Lisans	237	27,00	7,00	35,00	-,211	,833
	Lisansüstü	18	26,50	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	Lisans	237	28,00	14,00	70,00	-,480	,631
	Lisansüstü	18	28,50	19,00	40,00		
Paydaşlara Güven	Lisans	237	23,00	7,00	35,00	-,392	,695
	Lisansüstü	18	23,50	8,00	35,00		
Örgütsel Güven Toplam	Lisans	237	77,00	38,00	118,00	-,028	,978
	Lisansüstü	18	80,50	46,00	110,00		

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yöneticinin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Yöneticinin Cinsiyeti	n	ortanca	min	max	Z	P
İşin Yapısı	Kadın	31	24,00	11,00	40,00	-1,052	,293
	Erkek	224	26,00	8,00	38,00		
Kişisel Gelişim	Kadın	31	18,00	5,00	25,00	-,943	,346
	Erkek	224	19,00	5,00	25,00		
Örgütsel Destek Toplam	Kadın	31	41,00	17,00	65,00	-1,330	,183
	Erkek	224	44,00	13,00	62,00		
Yöneticiye Güven	Kadın	31	24,00	8,00	35,00	-,439	,661
	Erkek	224	27,00	7,00	35,00		
Meslektaşlara Güven	Kadın	31	28,00	18,00	40,00	-,245	,807
	Erkek	224	29,00	19,00	70,00		
Paydaşlara Güven	Kadın	31	26,00	7,00	35,00	-1,103	,270
	Erkek	224	23,00	8,00	35,00		
Örgütsel Güven Toplam	Kadın	31	76,00	38,00	110,00	-,034	,973
	Erkek	224	77,00	38,00	118,00		

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticinin cinsiyeti değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticinin cinsiyetine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3.10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

		1	2	3	4	5	6	7
İşin Yapısı¹	r	1						
	p							
	N	255						
Kişisel Gelişim²	r	,556**	1					
	p	,000						
	N	255	255					
Örgütsel Destek Toplam³	r	,897**	,866**	1				
	p	,000	,000					
	N	255	255	255				
Yöneticiye Güven⁴	r	,530**	,703**	,693**	1			
	p	,000	,000	,000				
	N	255	255	255	255			
Meslektaşlara Güven⁵	r	,308**	,197**	,290**	,268**	1		
	p	,000	,002	,000	,000			
	N	255	255	255	255	255		
Paydaşlara Güven⁶	r	,115	,066	,104	,099	,270**	1	
	p	,066	,296	,097	,113	,000		
	N	255	255	255	255	255	255	
Örgütsel Güven Toplam⁷	r	,474**	,488**	,545**	,692**	,741**	,634**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	255	255	255	255	255	255	255

Tablo incelendiğinde örgütsel destek alt boyutlarından işin yapısı ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=530$, $p=.000$), meslektaşlara güven puanı ($r=308$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=474$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel destek alt boyutlarından kişisel gelişim ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=703$, $p=.000$) arasında pozitif yönde iyi düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilirken; meslektaşlara güven puanı ($r=197$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=488$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel destek toplam puanı ile, örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=693$, $p=.000$), meslektaşlara güven puanı ($r=290$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=545$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

SONUÇ

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının örgütsel güven düzeylerine etkisinin Cinsiyet, Yaş, Mesleki Kıdem, Görev Yeri, Çalışılan Kurum, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin cinsiyeti değişkenlerine göre incelenmiş olup araştırmanın sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.1. incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri genel ortalamasının 42,4 ile Orta Düzeyde olduğu tespit edilmiştir Çakır (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Süzerler (2013), Doğan (2014), Hatipoğlu (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin Orta Düzeyde örgütsel desteğe sahip oldukları görülmekte olup bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Tablo incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri genel ortalamasının 76,1 ile Yüksek Düzeyde olduğu tespit edilmiştir Narman (2012). Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel güven algılarının Yüksek Düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Artuksi (2009), Gökdoğan (2012), öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmanın sonuçları bizim çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir.

Tablo 3.2. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Farklılık olmamasına rağmen İşin Yapısı Alt boyutunda Kadın Öğretmenlerin, Kişisel Gelişim Alt Boyutunda Erkek Öğretmenlerin Örgütsel Destek algıları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Özek (2016) yapmış olduğu İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Foley, Hang – Yue, Lui (2005), Turunç ve Çelik (2010), Derinbay (2011), Taşkın (2016), Çakır (2017) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bunun yanında Lui (2005), Yokuş (2006), Gül (2010), Hatipoğlu (2015) te yapmış olduğu çalışmaların

sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Bu sonuçlara göre Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının cinsiyet değişkenine göre aynı düzeye yakın derecede etkilendiklerini söylenebilir.

Tablo incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Anlamlı farklılık olmamasına rağmen Yöneticiye Güven Alt boyutunda Erkek Öğretmenlerin, Meslektaşlara Güven Alt boyutunda Kadın Öğretmenlerin, Paydaşlara Güven Alt boyutunda Erkek Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Özek (2016) yapmış olduğu İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çoklu ve ark (2008), Eğerci (2009), Omarov (2009), Nayır (2011), Eğriboyun (2013), Süzerler (2013), İşleyen (2011), Özdere (2015), Yıldız (2017) ve Güler yüzün (2017) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim yapmış olduğumuz çalışmanın bulgularıyla paralellik gösterirken, Artuksi (2009), Öztürk (2010), Çağlar (2011), Ayduğ (2014) un yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Tablo 3.3. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı alt boyutunda ve örgütsel destek toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$); örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda 22-29 yaş ile 42-47 yaş, 22-29 yaş ile 30 – 35 yaş, 36-40 yaş ile 42-47 yaş skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). literatürü incelediğimizde Erkal (2015) Kocaeli’nde Orta Öğretim öğretmenlerine yönelik algılanan Örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesine yönelik yapmış olduğu araştırmada Öğretmenlerin algıladıkları Örgütsel destek ile yaş arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Gökdoğan (2012), Süzerler (2013), Hatipoğlu (2015), Özek (2016) yapmış olduğu çalışmaların sonuçları bizim çalışmaların sonuçlarını desteklerken, Altun (2010), Yüksel (2009), Taşkın (2016) yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarına göre yaş değişkeninin Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının etkilemediklerini tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile örtüşmemektedir.

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken

($p>0.05$) ; örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven alt boyutunda 36-40 yaş ile 60 ve üstü yaş, 22-29 yaş ile 60 ve üstü yaş, 48-53 yaş ile 60 ve üstü yaş, 30-35 yaş ile 36-40 yaş, 22-29 yaş ile 30-35 yaş, 36-40 yaş ile 42-47 yaş, 22-29 yaş ile 42-47 yaş skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Literatür incelendiğinde Narman (2012) Öğretmenlerin Örgütsel Güven ile Örgütsel Adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde Yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı farklılık tespit ederken, Çalışma arkadaşlarına güven ve Örgütün kendisine güven alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Gökdoğan (2012), Özek (2016) yapmış olduğu çalışmaların sonuçları bizim çalışmaların sonuçlarını desteklerken, Ayduğ (2014), Yılmaz (2015), Yorgancı (2016), Öğretmenlere yönelik yapmış oldukları araştırmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçlarını desteklememektedir.

Tablo 3.4. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$) ; örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl ile 6-10 yıl skorlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri skorlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel destek algılarının azaldığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde Süzerler (2013) Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının Kişisel gelişim ve işin yapısı alt boyutlarında çalışma yılı düşük öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Derinbay (2011), Nayır (2011), Hatipoğlu (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim yapmış olduğumuz çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Gül (2010), Eğriboyun (2013), Geçer (2015), Alcan (2018) yapmış olduğu çalışmaların sonucunda öğretmenleri çalışma sürelerinin örgütsel destek algılarını etkilemediklerini tespit etmişlerdir, bu çalışmaların sonuçları çalışmamızın sonuçları ile örtüşmemektedir.

Tablo incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde, Çınar (2013) Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel güven düzeylerine Yöneticilerinin farklılıklarla Yönetim Davranışlarına Etkisi adlı yüksek lisans tezinde Meslektaşlara güven, öğrenci ve velilere güven, müdüre güven alt boyutlarında ve toplam güven puanında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yılmaz (2008), Yüksel (2009), Narman (2012), Özek (2016) yapmış oldukları araştırmaların

sonuçları bizim araştırmamızla paralellik gösterirken, Öztürk (2010), Altun (2010), Gökdoğan (2012), Yorgancı (2016), Güler (2017) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Tablo 3.5. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$) Literatür incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları yer ile ilgili bulgulara rastlanmadığı tespit edilmiştir. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada öğretmenlerin il merkezi veya ilçe merkezlerinde görev yapmalarının örgütsel destek düzeylerini aynı oranda etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları yer ile ilgili bulgulara rastlanmadığı tespit edilmiştir. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada öğretmenlerin il merkezi veya ilçe merkezlerinde görev yapmalarının örgütsel güven düzeylerini aynı oranda etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo 3.6. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin çalışılan kurum değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin kişisel gelişim alt boyutunda ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken ($p>0.05$); Literatür incelendiğinde Çakır (2017) Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış düzeylerine ilişkin görüşleri adlı yüksek lisans tezinde görev yapılan okul türüne göre Yönetimsel Destek, Öğretimsel Destek ve Adalet alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde Süzerler (2013), Çakır (2017) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim yapmış olduğumuz çalışmaların sonuçlarıyla paralellik gösterirken; Eğribayrak (2013) Hatipoğlu (2015) yapmış oldukları çalışmalarda çalışılan kurum değişkeninin öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarını birbirine yakın derecede etkilediklerini tespit etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin çalışılan kurum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde Güler (2017) Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel güven düzeylerini

aynı oranda etkilediklerini tespit etmiştir. Bu çalışmamızın sonuçları bizim çalışmamızla örtüşürken, Öztürk (2010) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin çalıştığı kurum değişkeninde guruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucu bizim çalışmamızın sonucuyla örtüşmemektedir.

Tablo 3.7. incelendiğinde; incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde Taşkın (2016) Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki adlı yüksek lisans tezinde medeni durumun öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerini aynı oranda etkilediğini tespit etmiştir. Süzerler (2013), Doğan (2014) ve Geçer (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçlarıyla paralellik gösterirken; Güner (2007) ve Nayır (2011) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim yapmış olduğumuz çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir.

Tablo incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde Yorgancı (2016) Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlik Algıları ile Örgütsel Güven Algıları adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin evli yada bekar olmasının örgütsel güven düzeylerine farklılık yaratacak şekilde etkilemediğini tespit etmiştir. Altun (2010), Norman (2012) ve Önder (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 3.8. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde Taşkın (2016) Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Derinbay (2011), Büyükgöze (2014), Hatipoğlu (2015) ve Özek (2016) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bunun yanında Eğriboyun (2013), Süzerler (2013), Doğan (2014) ve Çakır

(2017) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Tablo incelendiğinde; Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde Özek (2016) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Parker (2009), Öztürk (2010), Narman (2012), Eğriboyun (2013) ve Önder (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bunun yanında Omarov (2009) yapmış olduğu çalışmanın sonucu bizim yapmış olduğumuz çalışmanın sonucu ile paralellik göstermemektedir.

Tablo 3.9. incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticinin cinsiyeti değişkenine göre örgütsel destek düzeylerinin işin yapısı, kişisel gelişim alt boyutlarında ve örgütsel destek toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgulara rastlanmadığı tespit edilmiştir. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada yöneticinin cinsiyetinin erkek yada kadın olmasının örgütsel destek düzeylerini aynı oranda etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticinin cinsiyetine göre örgütsel güven düzeylerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven alt boyutlarında ve örgütsel güven toplam puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Literatür incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgulara rastlanmadığı tespit edilmiştir. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada yöneticinin cinsiyetinin erkek yada kadın olmasının örgütsel güven düzeylerini aynı oranda etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo 3.10. incelendiğinde; örgütsel destek alt boyutlarından işin yapısı ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=530$, $p=.000$), meslektaşlara güven puanı ($r=308$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=474$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel destek alt boyutlarından kişisel gelişim ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=703$, $p=.000$) arasında pozitif yönde iyi düzeyde anlamlı ilişkiler

tespit edilirken; meslektaşlara güven puanı ($r=197$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=488$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel destek toplam puanı ile, örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven puanı ($r=693$, $p=.000$), meslektaşlara güven puanı ($r=290$, $p=.000$) ve örgütsel güven toplam puanı ($r=545$, $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özek (2016) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları arttıkça Örgütsel Güven Düzeylerinin arttığını tespit etmiştir. Eğriboyun (2013) bu çalışmaların sonuçları çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın Sonucunda; Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarının Ortalamasının Orta Düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin; Cinsiyet, Görev Yeri, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin Cinsiyeti alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmazken; Yaş ve Mesleki Kıdem değişkeninin Kişisel Gelişim alt boyutunda ve Çalışılan Kurum Değişkeninde İşin Yapısı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Ortalamasına bakıldığında Yüksek Düzeyde ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin; Cinsiyet, Mesleki Kıdem, Görev Yeri, Çalışılan Kurum, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Yöneticinin Cinsiyeti değişkenlerine göre alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmazken, Yaş değişkenine göre Yöneticiye Güven alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Yapılan Korelasyon Analizi sonucunda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek düzeyleri arttıkça, Örgütsel Güven düzeyleride artmakta olup pozitif yönde Orta Düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Sonuç olarak Beden Eğitimi Öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda algıladıkları örgütsel destek düzeyleri orta düzeydedir. Örgütsel Güven düzeyleri ise yüksek düzeyde olduğu yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon sonucunda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin örgütsel destek düzeyleri arttıkça örgütsel güven düzeyleri de pozitif yönde anlamlı derecede artışı tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2009). İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alcan, E. (2018) Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Armeli, S., Eisenberger, P.F. & Lynech, P. (1998). Perceived organizational support of police performance: The moderating influence of sociemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, (83), 288-297.
- Arslan, Y., Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2009.
- Artuxi, E. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 2. <http://www.sobbiad.mu.edu.tr/index.php/asd/article/view/113/117> sayfasından erişilmiştir.
- Atay, M., Mobbingin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, 2014.
- Ayduğ D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ayduğ, D., İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2014.
- Ball., J. (2010). An analysis of teacher self-efficacy, teacher trust, and collective efficacy in a Southwest Texas School District. Doctoral Dissertation, Texas AandM University, Texas

- Bilgiç, Ö. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece örneği). (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz K. İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Bahar 2008, Sayı:54, ss.211-233.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım. Adresinden 11 Şubat 2013 tarihinde www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/deniz1.pdf sayfasından alınmıştır.
- Buchanan, B. (1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(1):533-546.
- Büyükgöze, H. (2014). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sermaye İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(23), ss.132 - 156.
- Cerit, Y. (2010).Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması ve sınıf öğretmeni adaylarının öz yeterlik inançları. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 1(6), ss.68-85
- Covey, S. R. (2009). Etkili insanların 7 alışkanlığı. İstanbul: Varlık.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. California: SAGE
- Çağlar Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakır, S. (2017). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Düzeyleri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu
- Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine Yöneticilerinin Farklılıklarla Yönetim Davranışlarının Etkisi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas

- Çintay, H., Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2013.
- Çobanoğlu, Ü. (2006). Öğretmenlerin Örgütsel Değişmeyi Destekleyici Yönetici Davranışlarının Sıklığına İlişkin Algıları. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.
- Çubukçu, K., ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (4), 57-78.
- Dean, S. D. (2011). Collegial leadership, teacher professionalism, faculty trust: Predicting teacher academic optimism in elementary schools. Doctoral Dissertation, The University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 6890.
- Demirkaya, H. (2015) Çalışan- Çalıştıran İlişkilerinde Güven, *Catering Guide Dergisi*,
- Derinbay, D. (2011) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- Develioğlu, K., (2012). Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 141149,
- Doğan, S. (2014) İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Durdağ, F. M., (2012). Psikolojik Taciz Algısının Güven Üzerindeki Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2010.
- Eğerci, T. (2009), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Patrick L (1997), “Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 82:812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75: 51–59.
- Erdem, F. (2003). Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara: Vadi Yayıncılık.
- Erdem, F. (2003). Sosyal bilimlerde güven. Ankara: Vadi.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Ergeneli, A. ve Arı Sağlam, G., (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 60, Sayı:1, ss.121-148,
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve 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, 237-256.
- Fukuyama, F. (2005). Güven (A. Buğdaycı, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası
- Fukuyama, F., (2000). Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, (Çeviren: Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara,.
- Geçer, A. (2015), Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık Ve Örgütsel Destek Algısı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla
- Gök, G. S. (2011), Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Ufuk Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
- Gökdoğan, D. (2012) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir
- Gökner, Ö. (2007). Özgüven Kazanmak. Ankara: Arkadaş.
- Gül, A. (2010) Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Gülyüz, D. (2017) Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri Ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- Güner, A. R. (2007) Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, GĞe Bağlılık Ve GĞ Tatmini Arasındaki Glikilerin Modellenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya,
- Güneş, D. Z. (2014) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Kolektif Yeterlilik Algıları ile Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu,
- Hatipoğlu, Z. (2015) Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Hersey, P., Blanchard, K. H. (1993). Management of organizational behavior: utilizing human resources. USA: Prentice Hall.
- Hortaçsu, N. (2007). Ben biz siz hepimiz: Toplumsal kimlik ve gruplararası ilişkiler. Ankara: İmge.
- İşçi, E., (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- İşleyen R. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki
- Kahya, C. (2013). Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güven Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum,
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Koç, E. Ç. (2008). Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine güvenme düzeylerinin karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: otomotiv sektöründe bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi, (35), 1-20.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of

- Perceived Organizational Support”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79:101–120.
- Malesta, R. M. ve Lois E. Tetrick (1996), “Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment”, *Society for Industrial and Organizational Society Annual Meeting*, San Diego.
- Martin, R. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*. 89-93.
- Memduhoğlu, H. B., ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Meyer, John P., Allen, Natalie, J. ve Gellaty, R. (1990), “Affective and Continuance Commitment to Organizations: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations”, *Journal of Applied Psychology*, 75: 710-720.
- Narman, A. (2012) *Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu; Özel Bir Sektörde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.
- Organ, D. W. (1977). “A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction- Causes- Performance Hypothesis”, *Academy of Management Review*, 2: 46-53.
- Owen, H., Hodgson V. ve Gazzard, N. (2011). *Liderlik el kitabı* (M. Çelik, Çev.). İstanbul: Optimist.
- Önder, M. (2015) *Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Güven Algıları*, Gazi Üniversitesi Eğitim, Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özan, M. B ve Özdemir, T. Y. İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2013, 12(3), ss.469-486.
- Özdemir, A. (2010a). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi, *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 127-146.
- Özdemir, A. (2010b). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 237-250.

- Özdere, Z. (2015). Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykoz İlçe Örneği, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2015.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 18 (2), 113-130.
- Özek, B. (2016) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özer, N. Demirtaş, H., Üstüner M. ve Cömert M., 2006. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. Ege Eğitim Dergisi, 7(1), 103-124.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 2011, 11(1), ss.229- 247.
- Öztürk, Ç. (2010). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları(Bolu İli Örneği). Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paker, N. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Polat, S. (2009). Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven. Ankara: Pegem Akademi
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. Akademik Bakış Dergisi, (22), 1-20.
- Polat, S., Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2009.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”. Journal of Applied Psychology, 87(4): 698–714.
- Selçuk, G. (2003). Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12), 131-154.

- Süzerler, S. (2013) Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Şakar, A. S. (2015). Örgütsel Güven, (Editör: N. Derya Ergun Özler), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Basımevi, Bursa,
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış, Beta Yayınları, İstanbul,
- Taşdan, M. (2008). Türkiye’deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Yalçın, T. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(4), 2519-2570
- Taşkın, S. (2016) Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu
- Terekli, G., Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2010.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6 (2), 363-387.
- Topaloğlu, G. I. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Bağlılık İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. Yönetim ve Ekonomi, 17(2), 183-206.
- Ünsal, P., Örgütsel Ortamda Güven Algısı, Doğu Üniversitesi Türk Psikolojisi Yazıları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 14, ss. 23-48, 2004
- Yıldız, K. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013, 13(1), ss.289-316.
- Yılmaz, E ve Sünbül, A. M. (2008). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisinin araştırılması. III. Eğitim Yönetimi Kongresinde Sunulan Bildiri, 25-26 Nisan 2008. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi,

- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yorgancı, A. (2016), Sınıf Öğretmenlerinin kişilerlerarası Öz Yeterlik Algıları ile Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri
- Yücel, Z. P., Örgütsel Güven ve Bir İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi. İ. U. İşletme Fakültesi Dergisi, 35 (1), 7-32.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilim ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 35(1), 7-32.
<http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/2057/makaleler/35/1/arastirmaxorgutsel-destek-algisi-belirleyicilerinin-isten-ayrilmaorgutsel-destek-algisibelirleyicilerinin-isten-ayrilma-egilimi-ile-iliskisi.pdf> sayfasından erişilmiştir
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P. ve Moustakis, V. S. (2009). “Day to day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support, University of Glasgow. European Management Journal, (27), 165-175.

EK 1- ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

Değerli Katılımcılar:

Bu araştırma ile Kayseri İlinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

Buket ULUCAN
Akdeniz Üniversitesi

- 1.Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
- 2.Yaşınız: () 25-29 , () 30-35 , () 36-40 , () 42-47 , () 48-53 , () 54-59 , () 60 ve üzeri
- 3.Mesleki Kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
- 4.Görev Yeriniz: () İl merkezi () İlçe merkezi
5. Çalışılan Kurum: () İlköğretim () Ortaokul () Lise ve Dengi.
6. Medeni Durumu: () Evli () Bekâr
7. Öğrenim Durumu: () Lisans () Lisansüstü
8. Yöneticinin Cinsiyeti: () Bayan () Erkek

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ Okul İdaresi ve Öğretmenler Tarafından algıladığınız destek.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1) Daha fazla başarı için bana şans tanınır.					
2) Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder					
3) Benim düzeyimdeki personelin gelişimi için daha çok çaba gösterilir					
4) Yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir.					
5) Mesleğim ile ilgili isteklerim desteklenir					
6) Verimli ya da başarılı personelin çabaları, genellikle yeterince ödüllendirilmez					
7) Performansım ya da başarım önemszenmez					
8)Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmanı gerektiği ve/ veya performansım) hakkında bilgi verirler					
9) Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmez.					
10) Bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji yoktur					
11) Benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir.					
12)Bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verirler					
13) Bizlere genellikle gereksiz görevler verilir					
14) Görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem					
15) Bana genellikle çok fazla görev verilir.					

EK 2- ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1) Okulumuzun müdürüne güvenirim.					
2) Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim					
3) Bu okulun müdürü öğretmenlerinin sorunları ile ilgilenir					
4) Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkide tutarlılık vardır					
5) Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir					
6) Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar					
7) Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır					
8) Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim					
9) Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem					
10) Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım					
11) Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdırlar					
12) Bu okuldaki öğretmenler birbirine karşı açıktır					
13) Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım					
14) Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım					
15) Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır					
16) Bu okuldaki öğrencilere güvenirim					
17) Öğrencilerin ailelerine güvenirim					
18) Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim					
19) Öğrenci velilerin desteğine güvenirim					
20) Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım					
21) Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar					
22) Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım					



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605.02-E.21078815
Konu : Buket ULUCAN'ın Araştırma İzni

08/12/2017

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarih ve 12607291 sayılı (2017/25 Genelge) emirleri.

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapan Buket ULUCAN'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okullarda Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışma yapma isteği ile ilgili, 28/11/2017 tarih ve 20239822 sayılı dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapan Buket ULUCAN'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okullarda Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmayı yapmasında bir sakıncanın olmadığı Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiştir. Her sayfası mühürlü çalışma evrakları ilişikte sunulmuş olup, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar eğitimi aksatmadan okul müdürlüğünün gözetiminde, Müdürlüğümüze bağlı okullarda araştırmanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Osman ELMALI
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK: Yazı ve Ekleri (8 Sayfa)

OLUR
08/12/2017

Baha BAŞÇELİK
Vali a.
Vali Yardımcısı



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605.02-E.21155076
Konu : Buket ULUCAN'ın Araştırma İzni

11.12.2017

Sayın Buket ULUCAN

İlgi : 28/12/2017 tarih ve 20239822 sayılı dilekçeniz.

"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okullarda Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmayı Müdürlüğümüze bağlı okullarda yapmanızda bir sakıncanın olmadığı Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiştir.

Her sayfası mühürlü çalışma evrakları ekte olup, eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürlüğünün gözetiminde ve sorumluluğunda 2017-2018 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar yapılmasının uygun görüldüğü ile ilgili, Valilik Makamından alınan 08/12/2017 tarih ve 21078815 sayılı Olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Osman ELMALI
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK: Valilik Oluru ve Anketler (4 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aymıdır.
15.12.2017

Songül ÜÇTEPE
VALİ

Gültepe Mahallesi Talas Bulvarı No:1/B Melikgazi / KAYSERİ
Elektronik Ağ: <http://kayseri.meb.gov.tr>
e-posta: arge38@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: C.BOYRAZ (V.H.K.İ.)
C. NALBANT (Şef)
Tel: (0352) 330 1125 (1240) Faks: (0352) 320 9503

600a-30b3-39d5-bccc-c3e1 kodu ile tevit edilebilir

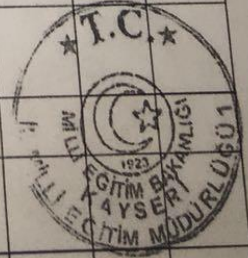
Değerli Katılımcılar;

Bu araştırma ile Kayseri İlinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

Buket ULUCAN
Akdeniz Üniversitesi

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
 2. Yaşınız: () 22-29, () 30-35, () 36-40, () 42-47, () 48-53, () 54-59, () 60 ve üzeri
 3. Mesleki Kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
 4. Görev Yeriniz: () İl merkezi () İlçe merkezi
 5. Çalışılan Kurum: () İlköğretim () Ortaokul () Lise
 6. Medeni Durumu: () Evli () Bekâr
 7. Rotasyon Durumu: () Evet () Hayır
 8. Öğrenim Durumu: () Lisans () Lisansüstü
 9. Yöneticinin Cinsiyeti: () Bayan () Erkek

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1) Daha fazla başarı için bana şans tanınır.					
2) Sağlanan özlük hakları beni tatmin eder					
3) Benim düzeyimdeki personelin gelişimi için daha çok çaba gösterilir					
4) Yaptığım çalışmalara ve sağladığım katkıya değer verilir.					
5) Mesleğim ile ilgili isteklerim desteklenir					
6) Verimli ya da başarılı personelin çabaları, genellikle yeterince ödüllendirilmez					
7) Performansım ya da başarıım önemsenmez					
8) Mesleğim (görevimi daha iyi nasıl yapmanı gerektiği ve/ veya performansım) hakkında bilgi verirler					
9) Kurumda bizlerin iş güvenliği ile ilgilenilmez.					
10) Bizlerin gelişimine yönelik iyi bir politika veya strateji yoktur					
11) Benim düzeyimdeki çalışanlar ile az ilgilenilir.					
12) Bizlere yerine getirmekle zorlandığımız, yeterince açık olmayan planlar ve görevler verirler					
13) Bizlere genellikle gereksiz görevler verilir					
14) Görevim için gerekli araç - gereçlerin sağlanabilmesi için uzun süre beklemem					
15) Bana genellikle çok fazla görev verilir.					



ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1) Okulumuzun müdürüne güvenirim.					
2) Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim					
3) Bu okulun müdürü öğretmenlerinin sorunları ile ilgilenir					
4) Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkide tutarlılık vardır					
5) Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir					
6) Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar					
7) Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır					
8) Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim					
9) Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem					
10) Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım					
11) Bu okuldaki öğretmenler birbirine bağlıdırlar					
12) Bu okuldaki öğretmenler birbirine karşı açıktır					
13) Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım					
14) Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım					
15) Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır					
16) Bu okuldaki öğrencilere güvenirim					
17) Öğrencilerin ailelerine güvenirim					
18) Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim					
19) Öğrenci velilerin desteğine güvenirim					
20) Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım					
21) Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar					
22) Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım					

