

Relationship between the Perceived Principal Support, Trust in Principal and Organizational Commitment

Hasan Demirtaş¹, Niyazi Özer², Nesip Demirbilek³, Onur Balı⁴

^{1,2,4} İnönü University, Faculty of Education, Turkey

³ Bingöl University, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:

Received 03.01.2017

Received in revised form
31.07.2017

Accepted 12.08.2017

Available online

25.08.2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationships between teachers' perceived principal support, trust in principal and organizational commitment. The population of the study consisted of 2100 teachers working in the schools of Bingöl central district in 2014-2015 academic year. In the study, no sample was chosen and it was tried to reach the whole population. The workgroup of the study consists of 648 voluntarily participated teachers. Both correlational and causal-comparative research designs were used in the study. Research data were gathered with "Principal Support Scale", "Trust in Principal Scale" and "Organizational Commitment Scale." For the analysis of the data; exploratory factor analysis, independent samples t-test, one-way Anova, correlation analysis and multiple regression analysis were used. Correlation analysis results showed positive and high level of significant correlations between the perceived principal support and trust in principal, and organizational commitment. It was also found that all the subscales of principal support scale which are emotional support, instrumental support, professional support, appraisal support are significant predictors of trust in principal. It was also founded that except for the instrumental support, the other three subscales of principal support scale (emotional support, professional support and appraisal support) are significant predictors of organizational commitment.

© 2017 IOJES. All rights reserved

Keywords:

Trust in principal, principal support, organizational commitment, teachers

Extended Summary

Purpose and Significance

In today's business world, every employee needs support in his/her organization. A co-worker, a manager or the whole organization may be the source of the support. Support is an important need for the employees just like acceptance, approval or respect. Through the agency of organizational support; employees feel the organization is aware of his/her contributions and cares for his/her welfare (Özdemir, 2010, p.133).

Support is seen as important concept for many organizations and employees in various fields. Also it is possible to mention its importance for the schools which fulfil many needs of the both society and individual. The general sense of support perceived from the school as a whole is called "organizational support" and the support that perceived from the manager is called "principal support" (Akin, 2008). It's an important concept related with both teacher and school performance. Trust is the expectation of ethical behavior and benefit instead of harm from the others' behaviors. Teachers' trust on colleagues and principal is related with school's efficiency and quality of teaching. Also it has effects on teacher-principal communication and principal's credibility. Organizational commitment starts with the psychological

¹ Corresponding author's address: Niyazi ÖZER, İnönü University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Main Campus/Malatya

Telephone: +90 422 377 4567

e-mail: niyazi.ozer@inonu.edu.tr

DOI: <https://doi.org/10.15345/iojes.2017.04.013>

contract between the employee and the organization. It grows with the person's knowledge about the organization's objectives, targets and the requirements of the work. It is related with lots of concepts about the organizations and employees such as withdrawal, job satisfaction, morale, performance, responsibility, participation and autonomy (Balay, 2000).

These three concepts were related with many organizational concepts. However; no study have been found exploring the relationship between the principal support, trust on principal and organizational commitment. Within this context, the purpose of this study is to examine the relationship between teachers' perceived principal support, trust on principal and organizational commitment.

Methods

This study is both correlational and causal comparative study in the survey model. The population of the study consist of 2100 teachers working in the schools of Bingöl central district in 2014-2015 academic year. In the study, no sample was chosen and it was tried to reach the whole population. The workgroup of the study consists of 648 voluntarily participated teachers. Research data were gathered with 3 different scales, "Principal Support Scale", "Trust in Principal Scale" and "Organizational Commitment Scale". Principal Support Scale was developed by Dipaola (2012) and adapted into Turkish culture by the researchers. It consists of 16 items and 4 subscales. Trust on Principal Scale, comprises of 5 items, was developed by Hoy and Tschannen-Moran (2003) as a part of "Omnibus T Scale" and adapted into Turkish by Özer, Demirtaş, Üstüner and Cömert (2006). Organizational Commitment scale was developed by Üstüner (2009) and comprises of 17 items in one dimension. For the analysis of the data; exploratory factor analysis, independent sample t-test, One-Way Anova, correlation analysis and multiple regression analysis were used.

Discussion and Conclusion

Correlation analysis results showed that there is a positive and high level of significant correlation between the perceived principal support and trust in principal, and organizational commitment. This means teacher with higher level of principal support perception will be more committed to their organization and trust their principal more. Also Singh and Billingsley (2010) found positive correlation between the principal support and teacher commitment.

As a result of the independent sample t-test, female teachers' trust on principal and principal support perceptions were significantly higher than the male teachers'. And no significant difference was found between the gender and organizational commitment. However; it is possible to find different results in other studies in terms of gender and trust on principal. In the works of Polat (2007), Polat and Celep (2008), Ayduğ (2014) and Yılmaz (2015) no significant difference was found between the teachers' gender and trust on principal. In terms of the teacher union membership, teachers without a union membership has significantly more positive perception of trust on principal. Also, no significant difference was found between the union membership, principal support and organizational commitment. Also Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) found similar results regarding the union membership and organizational commitment relationship. However there are studies with opposite results in terms of union membership and trust in principal (Yılmaz, 2006; Teyfur, Beytekin & Yalçınkaya, 2013). In terms of the school type variable, no significant difference was found between the participants' principal support, trust in principal and organizational commitment scores. According to the results of the regression analysis it was found that perceived principal support is meaningful predictor of both trust in principal and organizational commitment. Perceived principal support explains approximately %64 of the variance of trust in principal and %67 of the variance of organizational commitment.

Algılanan Müdür Desteği İle Müdüre Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Hasan Demirtaş¹, Niyazi Özer², Nesip Demirbilek³, Onur Balı⁴

^{1,2,4}İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkiye

³Bingöl Üniversitesi, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:
Alındı 03.01.2017
Düzeltilmiş hali alındı
31.07.2017
Kabul edildi 12.08.2017
Çevrimiçi yayınlandı
25.08.2017

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin algıladıkları müdür desteği ile müdüre güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 öğretim yılında Bingöl il merkezinde bulunan okullarda görev yapan 2100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 648 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma, tarama modelinde ilişkisel ve nedensel karşılaştırmalı bir çalışmadır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla "Müdür Destek Ölçeği", "Müdüre Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, müdür destek ölçeğinin; duygusal destek, araçsal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteği alt boyutlarının tamamının, müdüre güvenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, duygusal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteğinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, araçsal desteğin ise örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

© 2017 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:

Müdüre güven, müdür desteği, örgütsel bağlılık, öğretmenler

Giriş

Bir örgütün var olabilmesi için, örgütün ortak amaçları doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeterli sayıda bireyin bulunması gerekir. Örgütün ancak insan ögesi ile anlam kazanacağı ve var olabileceği düşünüldüğünde, örgüt kuramına can veren bu insan ögesinin, ortak amaç doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli olmasının örgüt açısından yaşamsal önemi daha açık olarak görülmektedir (Aydın, 2000, s. 15). Bu da çalışanlara gereken yer ve zamanda destek sağlanarak onların gerek meslektaşlarına gerek kuruma ve gerekse yöneticilerine olan güvenlerinin sağlanmasıyla mümkün olabilir.

Günümüz iş dünyasında, çalışanlar insan psikolojisi gereği çalıştıkları örgüt içerisinde destek alma ihtiyacı hissetmektedirler. Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek; saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan birisi olmuştur. Örgütsel destek ile örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların refahına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyacını karşılar (Özdemir, 2010, s. 133). Destek, insanın bulunduğu toplum içinde kendinin farkına varmasında, o toplumu benimsemesinde, saygı gösterip saygı beklemesinde önemli bir role sahiptir. İnsan, desteğin olduğu ortamda sağlıklı düşünür, kaliteli çalışmalar yapar ve bunun sonucunda çalışma ortamında huzur sağlanmış olur (Rosen, 1999).

Örgütsel Destek ve Müdür Desteği

Örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir (Fındık, 2011). Akalın'a göre (2006, s. 9) ise örgütsel destek; çalışanların, çalıştıkları örgütün katkılarına ne derece değer verdiğine ve refahlarını ne derece önemseydiğine dair geliştirdikleri inançlardır. Örgütsel destek, insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde, insanların yaptıkları katkılar dikkate alındığı ve refah düzeyi artırıldığı için personel bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duyar (Akın, 2008, s. 142). Çalışılan örgüt tarafından değer verilme, iyi veya kötü günlerinde yalnızlık hissetmeme ve örgütün

² Sorumlu yazanın adresi: Niyazi ÖZER, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Merkez Kampus/Malatya
Telefon: +90 422 377 4567
e-posta: niyazi.ozer@inonu.edu.tr
DOI: <https://doi.org/10.15345/iojes.2017.04.013>

desteğini görme gibi çalışan beklentilerinin karşılanması anlamına gelen algılanan örgütsel desteğin, bu kapsamda çalışanların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında da etkili olacağı değerlendirilmektedir (Turunç & Çelik, 2010a, s. 184). Örgütsel destek insanların yalnız olduğunu hissetmesini engeller. Bu da kişiler arasında bir güven bağı oluşturur. Destek insan ilişkileri için önem teşkil eder ve insanlar arası ilişkilerin daha sağlam daha kalıcı olmasını sağlar. İnsanlar buldukları ortamda destek hissettikleri zaman işini ve iş arkadaşlarını sever (Demir, 2012).

Örgütsel destek, çalışanların yenilikçilik ve işlerine karşı sorumluluk duygusu gibi farklı şekillerdeki davranışlarını da etkilemektedir (Eğriboyun, 2013). Destek, çalışan kişilerin işlerine karşı kendilerini yükümlü hissetmeleri, işlerinde daha başarılı olmalarını, yenilik yapmasını sağlar. Bununla birlikte işe gitmeme, işten kaytarma ya da işi bırakma gibi durumlarda azalma olur. Ancak tam aksi olursa kişi işe gitmek istemez ve gerekirse işi bırakma durumları artar (Rhoades & Eisenberger, 2002, s. 698). Genel olarak örgütler için önemli bir kavram olarak görülen destek kavramının, toplumun ve bireyin, başta eğitim olmak üzere pek çok ihtiyacını karşılayan eğitim örgütleri ve okullar için de öneminden bahsedilebilir. Bir okulda personelin görev yaptığı okuldan genel anlamda algıladığı destek kurumsal destek; yöneticisinden algıladığı destek ise müdür desteği olarak adlandırılmaktadır (Akın, 2008, s. 143).

Müdür desteği, öğretmenlerin işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve stresli durumlarla başa çıkabilmeleri için, gerek duyulduğunda yönetici tarafından yardım sağlanacağına güvencesidir (Demirel, 2012). Alanyazında müdürün destek davranışlarının, öğretmenlerin işe başlama ve devam etmesinde, çok önemli bir yeri olduğu ifade edilmektedir (DiPaola, 2012). Müdür desteği; stresi ve tükenmişliği azaltır, öğretmen bağlılığı ile iş doyumunu üzerinde de pozitif bir etkiye sahiptir (Littrell, Billingsley & Cross, 1994, Akt. Günbayı, Dağlı & Kalkan, 2013). Taşdan ve Yalçın (2010)'a göre öğretmenlerin okuldan algıladıkları destek düzeyi arttıkça, okula duydukları güven düzeyi de artmaktadır. Mihans'a göre (2008), öğretmenin tükenmişliğinin en önemli nedeni, destek zayıflığıdır. Yöneticilerinden destek alan öğretmenler, hiç ya da çok az destek alan öğretmenlere göre daha az stres ve tükenmişlik yaşamışlardır. Ayrıca okul yönetiminin desteğinin az olması durumunda öğrenci motivasyonunda azalma, karar verme konusunda öğretmen etkisinin zayıflığı ve öğrenci disiplin problemleri meydana gelmektedir (Günbayı vd., 2013).

Müdür desteği, öğretmen ve okul başarısı üzerinde etkisi olan önemli bir kavramdır. Okul müdürleri, oluşturacakları destekleyici ve öğretici bir ortam ile öğretmenlerin öğrenme tecrübelerini ve çalışma tarzlarını etkileme gücüne sahiptir (Mihans, 2008; Tindle, 2012, Akt. Günbayı vd., 2013). Destekleyici bir okul müdürünün, öğretmenlere ve okulun başarısına olumlu yönde etki etmesi beklenir. Ayrıca destekleyici bir müdürün, öğretmenlere öğrenme fırsatları sunması ve yapıcı geribildirimler sağlaması da gerekir. Öğretmen destek hissettiği bir ortamda sergilediği bir davranışı, mecbur olduğu için değil, istediği ve doğruluğuna inandığı için yapar. Müdür desteği, yönetici ile çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını gerektirir. Yönetici çalışanları ile iletişiminde dürüst ve doğrudan olmalıdır. Bu şekildeki bir iletişim, yönetimin bütünlük içerisinde olduğunun algılanmasını sağlar. Bütünlük algısı ise yönetimin güvenilir olarak algılanmasının zeminini oluşturur (Turunç & Çelik, 2010b).

Alanyazında müdür desteği dört boyut altında incelenmiştir. House (1981); duygusal, araçsal, bilgilendirici ve değerlendirici olmak üzere dört destek türü tespit etmiştir. Dipaola (2012) ise, House'un destek boyutlarını öğretmenlerle ilgili olacak şekilde adapte etmiş ve böylelikle okul müdürleri için dört destek boyutu tanımlanmıştır. Müdür desteği; duygusal, araçsal, bilgilendirici ve değerlendirici olmak üzere dört boyutu olan bir yapı olarak değerlendirilebilir.

House (1981)'e göre, duygusal destek, yöneticilerin sağlayabileceği destek türlerinden en önemli olanıdır. Duygusal destek, empati, sevgi, güven ve ilgiyi içerir. Duygusal destek; öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iyi oluş halini etkileyen önemli bir değişkendir (Dipaola, 2012). Destek türleri arasında duygusal destek iletişim, takdir, saygınlık, ilgi ve fikirlerin dikkate alınması bakımından önemlidir. Bu yüzden okul müdürleri, öğretmenlere duygusal destek sağlamalıdır. Araçsal destek, çalışana elindeki bir görevi gerçekleştirme konusunda doğrudan yardımcı olacak davranışları içerir. Araçsal destek, okul ortamında öğretmene ihtiyaç duyduğu araç-gereç, kaynak, zaman ve gerekli rehberliğin sağlanması ile gerçekleşir. Duygusal ve araçsal destek, desteği veren ve destek alan kişiler arasında bir ilişki kurulmasına da yardımcı olur (Dipaola, 2012). Değerlendirici destek, çalışanlara performanslarını değerlendirmelerini sağlayacak geribildirimleri içerir (Dipaola, 2012). Bir öğretim lideri olarak okul müdürlerinin

sorumluluklarından biri de öğretmenlerin çalışmaları ile ilgili yapıcı geribildirimler sağlamadığıdır. Değerlendirici destek, okul müdürünün, öğretmenin yaptığı işi ve yerine getirdiği görevi değerlendirmesi ve bu konu hakkında öğretmenin artılarını ya da eksilerini yapıcı bir şekilde göstermesidir. Mesleki destek, çalışana kişisel ve mesleki sorunları ile baş etmede yardımcı olabilecek bilgi ve yardımı sağlamadığıdır. Mesleki destek ayrıca çalışanlara işlerini daha iyi yapabilmeleri için gereken mesleki becerilerini geliştirme, özlük hakları ile ilgili bilgilendirmeyi de içerir (Dipaola, 2012). Örneğin, okul müdürleri, hizmet içi eğitimde yetkili öğretmenlerin katılımı, etkili öğretim uygulamaları hakkında yararlı bilgiler sunma ve öğretim ve sınıf yönetimini geliştirmek adına öneriler sunma yoluyla öğretmenlere bilgilendirici destek sağlamaktadırlar (Littrell vd., 1994, Akt. Günbayı vd., 2013).

Örgütsel Güven ve Müdüre Güven

Güven kavramı insanlık ile birlikte oluşmuş olan bir kavramdır. Güven, insanlar arası ilişkinin bir sonucu olduğundan kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Güven konusunda yapılan araştırmalarda, güvenin öncelikle psikoloji ve sosyoloji gibi alanlarda incelendiği; daha sonra ise yönetim, örgütsel davranış ve örgüt teorisi gibi alanlarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Asunakutlu, 2006). Güven, genel anlamda iki tarafın birbirlerine kötü niyet taşımayacağına (iyi niyet eksikliği olmayacağına) dayalı savunmasız kalma istekliliğidir (Polat & Celep, 2008). Güven kavramı Türk Dil Kurumu tarafından ise; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmıştır (TDK, 2015). Hosmer (1995) güveni, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru biçimde davranacağına dair beklenti temeline dayanan, güvenilen tarafa güvenme isteği ile ilgili etik davranış beklentisi (ahlaki olarak doğru kararlar ve etik prensiplerin analizine dayalı eylemler) olarak ifade etmiştir. Gambetta (1988) güvenin tanımını; bireyin diğerlerinin eyleminden zarar yerine yarar beklentisinin olması şeklinde yapmıştır. Güven kişinin korkusundan ziyade düşündüğünü bulacağı beklentisine dayanır (Tüzün, 2006). Güven kavramına ilişkin diğer tanımlar da incelendiğinde, tanımların bir kısmının karşı taraftan beklentiye, bir kısmının ise karşı tarafa karşı savunmasız kalma isteğine yoğunlaştığı görülmektedir. Güven kavramının kapsamının genişliği de göz önünde bulundurulduğunda, onu tek bir yorumla sınırlamak son derece güçtür.

Araştırmacılar, son yıllarda toplumlarda yaşanan geniş çaplı değişimlerden dolayı, örgütlerde de güven olgusuna duyulan ilginin arttığını belirtmektedirler (Six, 2005, Akt. Özer, Demirtaş, Üstüner & Cömert, 2006). Hızlı yaşanan toplumsal gelişmeler, gittikçe daha rekabetçi hale gelen piyasa, toplumdaki ve örgütlerdeki geleceğe yönelik belirsizlikler de hem örgütler hem de bireyler için güven kavramına duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. Günümüzde insanı merkeze alarak, insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde de güven olgusu yatmaktadır (Yılmaz, 2005).

Örgütsel güven; çalışanların örgütte karar alıcıları etkileme imkânı olmasa bile, örgütün kendisinin yararına çabalayacağına veya en azından zararına davranmayacağına dair güven duyması ve kontrol edemeyeceği davranışlara karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasını ifade eder (Çetinel, 2008). Nyhan ve Marlowe'a göre (1997) güven; bir şahsın veya grubun herhangi bir bağlılığa uygun olarak davranması için güvene dayalı çabalar gösterdiği inancı, müzakerelerde dürüst olma ve diğerlerine nazaran kendisine çok fazla avantaj sağlamama olarak ifade edilmiş ve üç boyut altında değerlendirilmiştir. Bu nedenle örgütsel güven; duygusal, bilişsel ve planlanmış davranış boyutlarıyla değerlendirilmektedir. Etkili ve işlevsel örgütlerde güven, gittikçe hayati bir unsur olarak görülmektedir (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Çünkü örgüt içerisinde ve bireyler arasında güven ortamının oluşması ve/veya oluşturulması, işgörenler arasındaki işbirliği ve iletişim düzeyini arttıracaktır. Yarışmacı olmaktan çok işbirliğine ve uyuma dayanan bir örgüt kültürü oluşturmak, güvenen ve güven veren işgören davranışlarının oluşmasında önemli bir role sahiptir (Özer vd., 2006).

Yapılan pek çok araştırma bulgusu (Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Tarter, Bliss, & Hoy, 1989; Tarter, Sabo ve Hoy, 1995) okullardaki güvene dayalı ilişkilerin olduğu bir okul atmosferinin, okul gelişimi ve öğretimin niteliği açısından oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin bazı araştırmacılar, üst düzeyde güven atmosferinin var olduğu okullarda, öğretmenlerin mesleki sırlarını, başarılı öğretim stratejilerini ve derslerde kullandıkları etkili öğretim materyallerini paylaşmaya istekli olduklarını belirtmektedir (Akt. Özer vd., 2006). Bununla birlikte okula dayalı yönetim, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve eğitim paydaşlarının okul yönetimine katılması gibi yeni yaklaşımların başarılı olması temelde okuldaki insan ilişkilerinin niteliğine ve güvene dayanmaktadır. Bir işin devamlılık göstermesi için öncelikle bireyler

arasındaki güvenin varlığı son derece önemlidir (Sargut, 2010). Bu sebeple işbirlikçi öğrenme ve proje temelli öğrenme gibi öğrenme yaklaşımları da üst düzeyde güven ve dayanışma gerektirmektedir (Tschannen-Moran, 2003). Ülkemizde son dönemlerde yapılan eğitim reformları göz önünde bulundurulduğunda, bu reformların gerçekleştirilmesi açısından okullarda karşılıklı güven ortamının oluşturulması oldukça önemlidir (Üstüner, 2009). Çalışanlar arasında güvenin olduğu okullarda öğretmenler, mesleklerindeki yeteneklerini istekli bir şekilde sergiler ve böylelikle öğretimin nitelikli, okulun ise etkili olmasına katkı sağlarlar.

Okulda güven atmosferi oluşturmanın beş temel ölçütü vardır (Hoy ve Tshanmen-Moran, 1999; Goddard, Tshanmen-Moran ve Hoy, 2001, Akt. Özer vd., 2006). Bunlar; yardımseverlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır. Benzer şekilde Bryk ve Schneider de (2002), okulda sürdürülebilir bir güven ortamı oluşması için, çalışanların işlerinde yetkin olması, ikili ilişkilerde dürüstlük ve açıklığın esas olması ve okuldaki bireylerin aynı fikirlere sahip olmadıkları durumlarda bile birbirlerine saygı duymaları gibi önkoşulların gerekliliğini vurgulamıştır.

Öğretmenler arasında ve kendisine karşı açık sözlülük bekleyen bir okul müdürü, öncelikle bireyler arasında bir güven ortamı yaratmalıdır. Tschannen-Moran (1998), müdür ve öğretmenler arasında güvensizliğin yaşandığı bir okul ortamında iletişimin azaldığını ve böyle bir ortamda öğretmenlerin kiminle, neyi konuştukları hakkında daha ihtiyatlı davrandıklarını belirtmiştir (Akt. Özer vd., 2006). Fakat okullarda güven ortamının oluşması için gereken koşullar her zaman kendiliğinden oluşmayabilir. Okuldaki güven ortamının oluşturulmasında ve korunmasında okul müdürünün önemli rolü vardır.

Bir okulda yönetici ve öğretmenler arasındaki güven, okul büyüklüğü, okuldaki istikrar, yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin niteliği, okul aile işbirliği, okul içerisindeki çatışma düzeyi vb. gibi pek çok unsurdan etkilenebilmektedir (Bryk & Schneider, 2002; Brewster & Railsback, 2003). Benzer şekilde çatışmadan kaçınma, birlikte çalışmayı engelleyen yarışma ortamı ve öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin düşük olması gibi okulda işbirliğini engelleyen faktörler de oluşturulacak güven ortamı üzerinde etkiye sahiptir (Leonard, 1999). Örneğin Bryk ve Schneider (2002) tarafından yapılan bir çalışmada, özellikle öğrenci sayısının 350 ya da daha az olduğu küçük okullarda, öğretmenler arasındaki güven düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında personel ve öğrenci sayısının az olmasının öğrenci, öğretmen, yönetici ve veliler arasındaki etkileşimin ve ilişkilerin niteliğini etkilediği; bu durumun da okulda güven atmosferinin oluşturulmasına olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı kelime olarak "birine sevgi ve saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" olarak tanımlanabilir (TDK, 2015). Bunun yanında, "bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük" olarak da tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık ise kişinin bağlı olduğu örgüte saygı ve sevgi duyması, kendini içinde bulunduğu gruba ait hissetmesi, grubun görevlerini yapmada kendini sorumluluk sahibi hissetmesidir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Afşar, 2011). Örgütsel bağlılık, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık; ilk olarak çalışanın örgütüne hissettiği duygusal bir bağ olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri öne sürülmüştür (Gül, 2003). Gül (2003) ve Wasti ve Önder (2003) tarafından yapılan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yaptıkları katkılar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla örgütüne bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir (Akt. Tekingündüz ve Temgilimoğlu, 2013).

Örgütsel bağlılık kavramı, günümüzde üzerinde önemle durulması gereken kavramlardan birisidir. Balay'a göre (2000, s. 16) örgütsel bağlılık; çalışanların örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesi ve çalışanların örgütlerine psikolojik olarak

bağlanmasıdır. Örgütsel bağlılık, birçok örgütsel kavram ile ilişkilidir ve örgütler için yaşamsal bir olgu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından pek çok kavramla ilişkili ve örgütün devamlılığı açısından önemlidir. Bu sebeple örgütler ve araştırmacılar da bağlılığın örgüte sağlayacağı yararlar konusunda değerlendirmelerde bulunmakta, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıracak öneriler ve yöntemler geliştirmekte, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri araştırmakta ve bu faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektedirler. Bu kapsamda yürütülen çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel güven ve örgütsel destek gibi kavramların örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörler olduğu ifade edilmiştir (Kaplan, 2010, s. 106). İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin bilinmesi bir örgüt ortamında yöneticilerin, yönetsel eylemlerine yön verebilmeleri açısından önemlidir. Söz konusu eğitim örgütleri olduğunda bu önem biraz daha artmaktadır (Üstüner, 2009). Çünkü eğitim örgütlerinde yaşanabilecek herhangi bir yönetsel eksiklik ya da başarısızlık, eğitim örgütünün hammaddesi olan insan kaynağını da olumsuz etkileyebileceğinden, telafisi güç sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Alan yazında müdüre güven, müdür desteği ve örgütsel bağlılık konusunda psikoloji, işletme, sağlık, turizm vb. gibi değişik alanlarda farklı araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların dışında, eğitim kurumlarında müdüre güven, müdür desteği ve örgütsel bağlılık kavramlarını ikili olarak inceleyen çalışmalara rastlamak mümkün iken, bu üç kavramı birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu araştırmada; ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin müdüre güven, müdür desteği ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ve bunlar ile aralarındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı; öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve müdüre güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılık algıları; cinsiyet, sendika üyesi olma ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin müdür desteği algıları, müdüre güven algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
3. Öğretmenlerin müdür desteği algıları, örgütsel bağlılık algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, öncelikli olarak öğretmenlerin müdüre güven, müdür desteği ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçladığından tarama modelinde ilişkisel bir çalışmadır. Tarama modeli, mevcut durumu olduğu gibi açıklamayı amaçlamaktadır (Karasar, 2008). İlişkisel araştırmalarda ise, değişkenler arasındaki ilişki incelenir ve bu ilişkiden yola çıkarak değişkenlerden birinin bilinen bir değerinden, diğer bir değişkenin bilinmeyen değeri tahmin edilir (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012, s. 332-333). Öğretmenlerin algıladıkları müdüre güven, müdür desteği ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, sendikalı olma durumu ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde ise nedensel karşılaştırmalı desen kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı desende bireyler ya da gruplar arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları belirlenir (Fraenkel vd., 2012, s. 366). Bu desende araştırmacıların amacı iki ya da daha fazla insan grubunu karşılaştırarak, bağımsız değişkenin (cinsiyet, okul türü vb.), ürünü ya da bağımlı değişkeni (müdür desteği, örgütsel bağlılık) etkileyip etkilemediğini belirlemektir (Salkind, 2010).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bingöl il merkezindeki 157 okulda görev yapan 2100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran 648 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Evrende yer alan öğretmenlerin, araştırmada kullanılan demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	265	40,9
	Erkek	383	59,1
Kıdem	1-5 yıl	412	63,6
	6-10 yıl	130	20,1
	11-15 yıl	68	10,5
	16-20 yıl	22	3,3
	21 yıl ve üstü	16	2,5
	1 yıl	383	59,1
Müdürü İle Çalıştığı Yıl Sayısı	2 yıl	158	24,4
	3 yıl	50	7,7
	4 yıl	36	5,6
	5 yıl ve üstü	21	3,2
Sendikalı Olma Durumu	Evet	415	64,0
	Hayır	233	36,0
	Anaokulu	33	5,1
Kurum Türü	İlkokul	168	25,9
	Ortaokul	167	25,8
	Lise	280	43,2

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri dört bölümden oluşan bir veri toplama aracı ile toplanmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde Kişisel Bilgi Formu, diğer bölümlerinde ise sırasıyla Müdür Destek Ölçeği, Müdüre Güven Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacı ve veri toplama aracındaki diğer soruların nasıl cevaplandırılacağına ilişkin bilgiler verilmiştir. Kişisel bilgi forumunda öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mevcut okul müdürü ile birlikte çalıştığı süre, sendikalı olma durumu ve okulun türüne ilişkin sorular bulunmaktadır.

Müdür destek ölçeği. Veri toplama aracının ikinci bölümünde DiPaola (2012) tarafından geliştirilen, araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve öğretmenlerin müdür desteği algılarını belirlemeyi amaçlayan Müdür Destek Ölçeği bulunmaktadır. Okul müdürlerinin destekleyici davranışlarını incelemek amacıyla ilk olarak Littrell (1992) tarafından geliştirilen, 40 madde ve dört boyuttan oluşan Müdür Desteği Ölçeği, daha sonra DiPaola (2012) tarafından madde sayısı azaltılarak 119 öğretmene uygulanarak güncellenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçek; duygusal destek (4 madde), değerlendirici destek (4 madde), araçsal destek (4 madde) ve mesleki destek (4 madde) olmak üzere dört boyut ve 16 maddeden oluşan son halini almıştır. DiPaola (2012) ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlık katsayılarını duygusal destek alt boyutu için ".94", değerlendirici destek alt boyutu için ".93", araçsal destek alt boyutu için ".88" ve mesleki destek alt boyutu için ".87" olarak bulmuştur.

Ölçeğin uyarlama sürecinde öncelikle İngilizce ölçek formu araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından bu çeviri iki İngilizce dil uzmanı ve iki Türkçe dil uzmanı tarafından semantik ve dilbilgisi açısından kontrol edilmiş ve gereken düzeltmeler yapılmıştır. Elde edilen taslak form Türk kültürüne ve alanyazına uyumunun değerlendirilmesi amacıyla, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında görev yapmakta olan dört kişilik bir uzman grubu tarafından incelenmiştir. Elde edilen uzman görüşleri doğrultusunda pilot uygulamaya hazır hale gelen form Bingöl il merkezinde görev yapmakta olan 293 öğretmene uygulanmıştır. Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda dört faktör ve 16 maddeden oluşan bir yapıya ulaşılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Müdür desteği ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri			
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
A14_DEĞ. Performansım hakkında sürekli geri bildirimde bulunur	.849			
A15_DEĞ. Mesleki eksikliklerimi belirlemem konusunda bana yardımcı olur	.846			
A16_DEĞ. Sınıfta öğretimin daha iyi olması için bana önerilerde bulunur	.828			
A13_DEĞ. Öğretime ilişkin çalışmalarımı gözledikten sonra kendimi geliştirmeme yardımcı olacak yapıcı değerlendirmeler yapar	.651			
A02_DU. Sınıftaki öğrencilerle ilgili aldığım kararları destekler		.807		
A01_DU. Önemli olduğumu ve okula kayda değer katkılar yaptığımı bana hissettirir		.804		
A03_DU. Eğitim-öğretim etkinlikleri ile ilgili aldığım kararlara güvenirim		.765		
A04_DU. Yaptığım işlerde bana güvendiğini gösterir		.665		
A06_AR. Öğretimsel etkinliklerimi planlayabilmem için yeterince zaman verir			.789	
A05_AR. Ders dışı sorumluluklarımı (örn. Bireyselleştirilmiş eğitim planları, konferanslar vb.) yerine getirmem için gerekli zamanı verir			.748	
A07_AR. Aşırı işim olduğumda bana destek olur			.671	
A08_AR. Kaynakların ve okuldaki rutin işlerin (örn. nöbet, toplantılar vb.) dağıtılmasında adil davranır			.591	
A12_MES. Mesleki gelişimin konusunda beni teşvik eder				.700
A09_MES. Bir şey anlattığımda beni dikkatle dinler				.695
A10_MES. Okul personeline karşı açık ve dürüsttür				.680
A11_MES. Mesleki gelişimim için bana olanaklar sağlar				.670
Özdeğer	3.747	3.456	3.193	2.895
Açıklanan Toplam Varyans (% 83.074)	23.421	21.600	19.957	18.096
Cronbach Alpha (.92)	.93	.93	.92	.90

Tablo 2 incelendiğinde, dört boyut ve 16 maddeden oluşan ölçeğin toplam varyansın % 83'ünü açıkladığı, alt boyutlar için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayılarının “.90” ile “.93” arasında değiştiği ve müdür desteğini ölçmede kullanılacak güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesinde “hiç katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” ifadeleri arasında değişen 6'lı likert türü bir derecelendirme kullanılmıştır.

Müdüre güven ölçeği. Veri toplama aracının üçüncü bölümünde, Hoy ve Tschannen-Moran (2003) tarafından geliştirilen ve Özer vd., (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan, okullardaki güven düzeyini belirlemeyi amaçlayan “Çok Amaçlı T Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek uyarlanmış hali ile meslektaşlara güven (7 madde), veli-öğrencilere güven (8 madde) ve müdüre güven (5 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları meslektaşlara güven boyutu için “.82”, veli ve öğrencilere güven boyutu için “.70”, okul müdürüne güven boyutu için “.87” ve ölçeğin geneli için “.86” olarak hesaplanmıştır (Özer vd., 2006). Bu çalışmada ise ölçeğin sadece müdüre güven alt boyutu kullanılmıştır. Müdüre güven boyutu için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı “.93”tür.

Örgütsel bağlılık ölçeği. Veri toplama aracının son bölümünde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Üstüner, (2009) tarafından geliştirilen ölçek ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Toplam 17 maddeden oluşan ölçek tek boyutludur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.96” olarak rapor edilmiştir (Üstüner, 2009). Bu araştırma için yapılan analizlerde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.97” olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde, nicel veri çözümleme tekniklerinden faydalanılmıştır. Verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS 21.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda, ölçeğin uyarlanma sürecinde ve toplanan verilerin çözümlenmesinde; açılımlayıcı faktör analizi, bağımsız gruplar için t-testi, varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin Müdür Desteği, Müdüre Güven ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 3. Betimsel istatistik ve korelasyon analizi sonuçları (N=648)

Ölçek/Boyut	A.O	Ss	1	2	3	4	5
1. Duygusal Destek	17,61	5,12					
2. Araçsal Destek	17,73	4,99	.81*				
3. Mesleki Destek	17,71	5,15	.76*	.81*			
4. Değerlendirme Desteği	16,43	5,52	.67*	.73*	.80*		
5. Müdüre Güven	18,64	5,20	.71*	.74*	.76*	.68	
6. Örgütsel Bağlılık	58,89	17,44	.71*	.70*	.74	.78*	.73*

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde, müdür desteğinin alt boyutları ile müdüre güven ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Müdürler çalışanlarını destekledikçe, çalışanların müdüre güveni artmakta ve örgütsel bağlılıkları güçlenmektedir.

Öğretmenlerin Müdür Desteği, Müdüre Güven Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet, Sendikaya Üye Olma Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılık algılarının; cinsiyet, sendikaya üye olma değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi, okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4, 5 ve 6'da verilmiştir.

Tablo 4. Algılanan müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre t-testi analiz sonuçları

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	sd	p	d
Duygusal Destek	Kadın	265	17.88	4.80	1.096	646	.27	
	Erkek	383	17.43	5.33				
Araçsal Destek	Kadın	265	18.14	4.58	1.730	646	.08	
	Erkek	383	17.45	5.23				
Mesleki Destek	Kadın	265	18.29	4.67	2.418	646	.02*	.20
	Erkek	383	17.30	5.41				
Değerlendirme Desteği	Kadın	265	17.06	5.05	2.430	646	.02*	.20
	Erkek	383	15.99	5.79				
Müdüre Güven	Kadın	265	19.37	4.67	2.988	646	.00*	.24
	Erkek	383	18.14	5.48				
Örgütsel Bağlılık	Kadın	265	59.41	17.14	.626	646	.53	
	Erkek	383	58.54	17.65				

Tablo 4'deki sonuçlara göre, öğretmenlerin duygusal destek, araçsal destek ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ($p>.05$), mesleki destek, değerlendirme desteği ve müdüre güven algılarının ise cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<.05$). Hesaplanan etki büyüklüğü değerleri incelendiğinde; mesleki destek, değerlendirme desteği ve müdüre güven açısından cinsiyet değişkeninin "küçük" etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Ölçeklerden alınan puanlar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin hem müdür desteği hem de müdüre güven algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla kurumlarına daha bağlı olduğu ve müdürlerini daha fazla destekleyici olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 5. Algılanan müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılığın sendika üyeliği değişkenine göre t-testi analiz sonuçları

Ölçek/Boyut	Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	N	X	Ss	t	sd	p	d
Duygusal Destek	Evet	415	17.49	5.37	-.797	646	.43	
	Hayır	233	17.82	4.64				
Araçsal Destek	Evet	415	17.62	5.15	-.742	646	.46	
	Hayır	233	17.92	4.66				
Mesleki Destek	Evet	415	17.58	5.21	-.790	646	.43	
	Hayır	233	17.91	5.01				
Değerlendirme Desteği	Evet	415	16.17	5.64	-1.574	646	.12	
	Hayır	233	16.88	5.27				
Müdüre Güven	Evet	415	18.28	5.26	-2.353	646	.02*	.20
	Hayır	233	19.28	5.03				
Örgütsel Bağlılık	Evet	415	58.34	17.93	-1.062	646	.29	
	Hayır	233	59.86	16.51				

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin müdür desteği ve örgütsel bağlılık algıları sendikaya üye olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermezken ($p>.05$), müdüre güven algıları sendikaya üye olma durumuna göre anlamlı fark göstermektedir ($p<.05$). Müdüre güven ölçeğinden alınan toplam puanlar incelendiğinde herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, üye olan öğretmenlere kıyasla, müdüre güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin müdüre güven algılarının herhangi bir sendikaya üye olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermesinin nedeni, ülkemizde okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanması süreçlerinde yaşanan uygulamalar ve sendikaların bu süreçte oynadığı rollerle ilişkilendirilebilir. Hesaplanan etki büyüklüğü değeri incelendiğinde; müdüre güven açısından, sendikaya üye olma durumunun "küçük" etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Algılanan müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılığın okul türü değişkenine göre ANOVA analiz sonuçları

Ölçek/Boyut	Okul Türü	N	X	Ss	sd	F	p
Duygusal Destek	Okul Öncesi	32	19,40	4,87	3	1,472	,22
	İlkokul	167	17,64	4,89	644		
	Ortaokul	166	17,60	5,06	647		
	Lise	283	17,40	5,29			
	Toplam	648	17,61	5,12			
Araçsal Destek	Okul Öncesi	32	18,93	5,04	3	1,085	,36
	İlkokul	167	17,95	4,84	644		
	Ortaokul	166	17,79	4,73	647		
	Lise	283	17,43	5,19			
	Toplam	648	17,73	4,98			
Mesleki Destek	Okul Öncesi	32	18,15	5,48	3	,109	,96
	İlkokul	167	17,59	5,01	644		
	Ortaokul	166	17,72	5,02	647		
	Lise	283	17,70	5,27			
	Toplam	648	17,70	5,14			
Değerlendirme Desteği	Okul Öncesi	32	17,06	5,52	3	,263	,85
	İlkokul	167	16,41	5,30	644		
	Ortaokul	166	16,59	5,24	647		
	Lise	283	16,27	5,81			
	Toplam	648	16,42	5,52			
Müdüre Güven	Okul Öncesi	32	19,93	4,88	3	1,399	,24
	İlkokul	167	18,46	5,22	644		
	Ortaokul	166	19,07	4,76	647		
	Lise	283	18,35	5,45			
	Toplam	648	18,64	5,20			
Bağlılık	Okul Öncesi	32	62,34	18,03	3	1,452	,22
	İlkokul	167	60,13	16,40	644		
	Ortaokul	166	59,50	17,56	647		
	Lise	283	57,40	17,84			
	Toplam	648	58,89	17,44			

Tablo 6'deki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$).

Algılanan Müdür Desteğinin Müdüre Güveni Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin okul müdürlerinin destekleyici davranışlarına ilişkin algılarının, müdüre güven algılarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Müdüre güvenin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standard Hata _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.130	.478		6.548	.000		
Duygusal Destek	.205	.043	.202	4.817	.000	.711	.187
Araçsal Destek	.229	.049	.220	4.655	.000	.739	.181
Mesleki Destek	.358	.049	.353	7.327	.000	.761	.278
Değerlendirme Desteği	.091	.038	.097	2.394	.017	.676	.094

R=.800, R²=.640, F_(4, 647) =286.268, p=.00

Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde, duygusal destek, araçsal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteği değişkenleri birlikte, müdüre güven puanları ile pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir (R=.80, R²=.64, p=.00). Müdür desteğinin alt boyutları birlikte, müdüre güvene ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak % 64'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, duygusal destek, araçsal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteğinin tamamını müdüre güvenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon beta katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin müdüre güven üzerindeki görece önem sırası ise sırasıyla mesleki destek, araçsal destek, duygusal destek ve değerlendirme desteği şeklindedir.

Algılanan Müdür Desteğinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin okul müdürlerinin destekleyici davranışlarına ilişkin algılarının, örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standard Hata _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	8.394	1.532		5.478	.000		
Duygusal Destek	.829	.137	.243	6.072	.000	.706	.233
Araçsal Destek	.228	.158	.065	1.442	.150	.704	.057
Mesleki Destek	.482	.156	.142	3.081	.002	.738	.121
Değerlendirme Desteği	1.420	.122	.450	11.593	.000	.775	.416

R=.819, R²=.671, F_(4, 647) =327.707, p=.00

Tablo 8'deki bulgular incelendiğinde, analize alınan duygusal destek, araçsal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteği değişkenlerinin birlikte, örgütsel bağlılık puanları ile pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir (R=.82, R²=.67, p=.00). Müdür desteğinin alt boyutları birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak % 67'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, duygusal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteğinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, araçsal desteğin ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon beta katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası ise değerlendirme desteği, duygusal destek ve mesleki destek şeklindedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin müdür desteği ile müdüre güven ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma, Bingöl il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında 2014-2015

eğitim-öğretim yılında görev yapan 648 öğretmenden toplanan veriler ile yapılmıştır. Öğretmenlerin müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin müdürlerin desteğine ilişkin algıları yükseldikçe, müdüre duydukları güvenin ve örgütsel bağlılıklarının da artacağı söylenebilir. Benzer bir sonuca Singh ve Billingsley (2010) tarafından yapılan çalışmada da ulaşılmış, öğretmenlerin bağlılıkları ile müdür desteğinin ilişkili olduğu görülmüş ve müdür desteğinin güçlü olduğu okullarda öğretmenlerin bağlılığının da güçlü olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle okul müdürlerinin öğretmenleri destekleyici davranış ve yaklaşımlarının, öğretmenlerin okul yöneticilerine olan güvenini ve okula bağlılığını arttıracığı söylenebilir. Bu nedenle okullarında başarıyı ve etkililiği sağlamak isteyen okul yöneticilerinin öğretmenleri mesleki ve duygusal anlamda destekleyici olmaları, öğretmenlerle olan ilişkilerinde ise güveni sağlayacak tutum ve davranışlarda bulunmaları gerekir.

Cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bulgular, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla, müdürlerinden daha fazla destek gördüklerine inandıkları ve müdürlerini daha güvenilir algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte alanyazında, müdüre güven algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği çalışmalar da bulunmaktadır. (Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Ayduğ, 2014; Yılmaz 2015). Yılmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğretmenlerin müdüre güven algılarının kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olma durumları açısından bakıldığında, sendikaya üye öğretmenler ile üye olmayan öğretmenler arasında, müdür desteği ve örgütsel bağlılık algıları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) tarafından yapılan çalışmada da bulunan, sendikaya üye olma durumunun ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını etkilemediği sonucu ile örtüşmektedir. Müdüre güven açısından bakıldığında, herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenler, olmayan öğretmenlere kıyasla okul müdürlerini daha az güvenilir algılamaktadır. Buna karşın Yılmaz (2006) ve Teyfur, Beytekin ve Yalçınkaya (2013) tarafından yapılan çalışmalarda, yöneticiye güvenin sendikaya üye olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin, olmayan öğretmenlere kıyasla okul müdürlerini daha az güvenilir olarak algılamaları, okul müdürlerinin seçilme ve atamalarının objektif ölçütlere bağlanmamış olmasından kaynaklanabilir. Okul müdürlerinin seçilme, yetiştirilme ve atanmasına ilişkin nesnel ölçütlerin olmaması, Türkiye’de okul yöneticiliği hep tartışmalı ve politik bir konumda bırakmıştır (Şahin, Kesik, Beycioğlu, 2017). Bazı araştırma bulguları (Bozkurt ve Bellibaş, 2016; Güçlü, Şahin, Tabak ve Sönmez, 2016) okul yöneticilerinin atanması sürecinde siyasi-politik baskıların yaşandığını, okul yöneticisi adaylarının siyasal eğilimlerinin değerlendirme sürecinde belirleyici olduğunu veya atama sürecinde yönetici adaylarının bağlı buldukları sivil toplum kuruluşlarının (örn. sendika) etkili olduklarını göstermektedir. Sendikaya üye öğretmenlerin okul müdürlerine daha az güvenmesi ayrıca sendikaların eğitime ve okula bakış açılarındaki farklılıklarla da ilişkili olabilir. Eğitim işkolunda çok sayıda sendika faaliyet yürütmektedir. Bu sendikaların eğitim sistemine, öğretmenlere ve eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin farklı değerlendirmeleri bulunmaktadır. Bir eğitimci olarak okul yöneticileri de sendikaya üye olabilmekte veya bazı sendikalara yakınlık gösterebilmektedir. Okul yöneticilerinin üyesi olduğu ya da yakınlık gösterdiği sendikadan farklı sendikalara üye olan öğretmenlerin, okula ve okul yönetimine farklı bakışından dolayı okul müdürlerine daha az güvendikleri söylenebilir. Diğer yandan bu durum okul müdürlerinin farklı sendikalara üye olan öğretmenlere yaklaşımıyla da ilişkili olabilir. Eğer müdür öğretmenlere üyesi oldukları sendikaya göre farklı davranıyorsa, kendisine duyulan güvenin de farklılaşması şaşırtıcı değildir. Okul müdürü okulu yönetirken ve öğretmenleri desteklerken, onlar arasında ayırım yapmamalı ve herkesin müdürü olarak davranabilmelidir.

Okul türü değişkeni açısından bakıldığında, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenler arasında; müdür desteği, örgütsel bağlılık ve müdüre güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu okul kademeleri farklı da olsa yapı ve işleyişlerinin benzer olması ile ilişkilendirilebilir. Türkiye’de eğitim sistemi merkeziyetçi bir yapı ile yönetildiğinden, bütçe, personel, program vb. konularda merkezi karar alınmakta, okul yöneticileri ise bu kararları uygulamaktadır. Bu durum da farklı okul kademelerinde benzer süreçlerin yaşanmasına neden olabilmektedir. Müdüre güven ve müdür desteğine ilişkin olarak, öğretmenlerin müdür desteği algıları ile müdüre güven algıları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin müdür

desteği algıları, müdüre güven algılarındaki değişiminin %64'ünü açıklamaktadır. Müdür desteğinin alt boyutlarının müdüre güven üzerindeki görece önem sırası ise mesleki destek, araçsal destek, duygusal destek ve değerlendirme desteği şeklinde bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, öğretmenlerin okul yöneticilerinin müdürlerine güven duymalarında mesleki konularda verecekleri desteklerin daha fazla etkili olduğunu göstermektedir. Mesleki destek yanında öğretmenlerin araç-gereç, kaynak ve zaman konusundaki taleplerinin karşılanması da müdür-öğretmen güveni üzerinde etkili bir değişkendir. Trace (2016) tarafından yapılan çalışmada da bu bulguya paralel olarak, müdüre güven ve müdür desteği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir korelasyon bulunmuştur. Müdürlerin, destekleyici yaklaşımlarının öğretmenlerin kendilerine olan güvenini bu derecede etkilediğinin farkında olarak işlerini yapmaları müdür-öğretmen ilişkileri açısından oldukça önemli görünmektedir. Buradan hareketle okul müdürlerinde, öğretmenleri destekleme konusunda farkındalık yaratılması ve desteğin yol ve yöntemlerinin nasıl ve ne şekilde olabileceğinin öğretilmesi gerekir.

Müdür desteği ve örgütsel bağlılığa ilişkin olarak, öğretmenlerin müdür desteği algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin müdür desteği algıları, örgütsel bağlılık algılarındaki değişiminin %67'sini açıklamaktadır. Müdür desteğinin alt boyutlarına ilişkin olarak duygusal destek, mesleki destek ve değerlendirme desteğinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu fakat araçsal desteğin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Müdür desteğinin alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası ise değerlendirme desteği, duygusal destek ve mesleki destek olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Littrell vd., (1994) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin müdür desteği ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir korelasyona ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılığın tüm örgütler için olduğu kadar okullar için de çok önemli olduğu açıktır. Okulun, okul eğitiminin bir toplumun inşasındaki rolü dikkate alındığında çalışanların örgütlerine olan bağlılığının diğer örgütlerle kıyaslandığında okul açısından çok daha önemli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Okul müdürlerinin, okulun başarısı ve gelişimi için öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını arttırmak konusunda kendilerini geliştirmeleri ve öğretmenleri destekleyici davranışlar sergilemeleri etkili okul için de bir gerekliliktir.

Öneriler

Bu araştırma sadece Bingöl il merkezindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile yürütülmüştür. Benzer bir çalışma farklı evren ve örneklerle yeniden çalışılarak sonuçların genellenebilirliği araştırılabilir. Bu çalışmada müdür desteği, müdüre güven ve örgütsel bağlılık kavramları ile birlikte incelenmiştir. Müdür desteği; alanyazında güven ve bağlılık kavramları ile yakından ilişkili olan örgütsel adalet, iş doyumu, mesleki tükenmişlik gibi kavramlarla da birlikte incelenebilir. Bu araştırma nicel verilerden elde edilen bulgular kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili daha detaylı ve derinlemesine bulgulara ulaşabilmek adına, nitel yöntemlerin de kullanıldığı nitel çalışmalar da yapılabilir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul müdürlerinin öğretmenlere desteği arttıkça, öğretmenlerin müdüre güven ve bağlılığının arttığı görülmektedir. Okul müdürleri, öğretmenlere sağladıkları desteğin, öğretmenlerin müdüre duydukları güveni ve kuruma bağlılıklarını yakından etkilediğinin bilincinde olmalıdır. Özellikle öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarının iyileştirilmesi ve mesleki ve kişisel sorunlarının çözümlenmesi konusunda, okul müdürlerinin liderlik rolleri açısından yetkin hale getirilmesi gerekir. Bu konuda okul müdürlerinin ihtiyaç duyulan liderlik rollerinin bilincinde olması ve bunları yeterince sergilemesinin sağlanması amacıyla eğitimler düzenlenebilir. Ayrıca öğretmenlerin de mesleki gelişimlerinin sağlanması adına, ihtiyaç duyulan duygusal desteğin ve yapıcı geribildirimlerin de okul müdürü tarafından sağlanması gerekir.

Kaynakça

Afşar, T. S. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz-saygı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar ile yöneticiler arasında güven duygusunun araştırılması: Turizm sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 16-33.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Bozkurt, C., & Bellibaş, M. Ş. (2016). İkinci görev kapsamında çalışan okul yöneticilerinin atanma yöntemleri ve yeterliliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 46-74. doi: 10.17984/adyuebd.56711
- Brewster, C., & Railsback, J. (2003). *Building trusting relationships for school improvement: Implications for teachers and principals*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir olay*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64. doi: 10.4026/1303-2860.2012.194.x
- Demirel, Ö.G. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DiPaola, M.F. (2012). Conceptualizing and validating a measure of principal support. In Michael F. DiPaola & Patrick B. Forsyth, (Eds.). *Contemporary challenges confronting school leaders* (pp. 115-124). Charlotte, NC: Information Age.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Gambetta, D. (1988) *Trust: Making and breaking cooperative relations*. Oxford: Basis Blackwell.
- Güçlü, N., Şahin, F., Tabak, B. Y., & Sönmez, E. (2016). Türkiye’de okul yöneticisi görevlendirmeye ilişkin yönetici aday görüşleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(1), 51-71.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günbayı, İ., Dağlı, E., & Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 575-602.

- Hosmer, L.T. (1995). Trust the connecting link between organizational theory and philosophic ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel, (Eds.). *Studies in leading and organizing schools* (pp. 181–207). Greenwich, Connecticut: Information Age.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26, 38-45.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Leonard, P.E. (1999). *Do teachers value collaboration? The impact of trust*. Paper presented at the annual meeting of the University Council for Educational Administration, Minneapolis, Minnesota.
- Litrell, P.C. (1992). *The effects of principal support on general and special educators' stress, job satisfaction, health, school commitment, and intent on staying in teaching*. Yayınlanmamış doktora tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, USA.
- Littrell, P.C., Billingsley, B.S., & Cross, L.H. (1994). The effects of principal support on special and general educators' stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching. *Remedial and Special Education*, 15(5), 297-310.
- Mihans, R. (2008). Can teachers lead teachers?. *Phi Delta Kappan*, 89(10), 762-765.
- Nyhan, R.C., & Marlowe, H.A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rosen, H. R. (1999). *İnsan yönetimi*. (G. Bulut, Çev.). İstanbul: BZD. (Eserin orijinal basım tarihi 1996).
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of research design*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge.
- Singh, K., & Billingsley, B.S. (2010). Professional support and its effects on teachers' commitment. *The Journal of Educational Research*, 91(4), 229-239.
- Şahin, İ., Kesik, F., & Beycioğlu, K. (2017). Okul yöneticilerinin atanmasında kaotik dönem ve etkileri. *İlköğretim Online*, 16(3).1007-1021.

- Tarter, C. J., Bliss, J. R., & Hoy, W. K. (1989). School characteristics and faculty trust in secondary schools. *Education Administration Quarterly*, 25(3), 294-308. doi:10.1177/0013161X89025003005
- Tarter, C. J., Sabo, D., & Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: A path analysis. *Journal of Research and Development in Education*, 29, 41 –49.
- Taşdan, M., & Yalçın, T. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(4), 2569-2620.
- TDK. (2015, Haziran 02). TDK. (2014). *Büyük Türkçe sözlük*. <http://tdkterim.gov.tr/bts/> adresinden alınmıştır.
- Tekingündüz, S., & Temgilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Teyfur, M., Beytekin, O.F., & Yalçinkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir ili örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 84-106.
- Trace, N.E.L. (2016). *The relationship among teacher job satisfaction, trust in the principal, and principal support*. Unpublished doctoral thesis, College of William and Mary School of Education, Virginia, USA.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust. In W.K. Hoy & C.G. Miskel, (Eds.). *Studies in leading and organizing schools* (pp. 157-179). Greenwich Connecticut: Information Age.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352. doi: 10.1108/09578239810211518
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010a). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010b). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş/aile çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yılmaz, E. (2005). Örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.