

## GÜVEN EĞİLİMİNİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Gül ESER<sup>1</sup>

### Özet

*Güven eğilimi güvenin bir önceli olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte kavrama ilişkin araştırmaların sınırlı sayıda olduğu ve kavramının genellikle şartlı değişken (moderating) olarak incelendiği görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin ise örgüte bağlılık ve iş tatmini gibi örgüt açısından önem taşıyan birçok faktör üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırma sonuçları ile gösterilmiştir. Bu araştırma kapsamında güven eğilimi bağımsız değişken olarak ele alınmış ve algılanan örgütsel destek üzerindeki direkt etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 300 kişi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.*

*Anahtar Kelimeler: Güven Eğilimi, Algılanan Örgütsel Destek*

## THE EFFECT OF PROPENSITY TO TRUST ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

### Abstract

*Propensity to trust is considered as an antecedent of trust. However there are limited studies regarding propensity to trust and mostly its moderating effect has been explored. Perceived organizational support has been found to have strong effects on important outcomes such as organizational commitment and job satisfaction. This study investigates the direct effect of propensity to trust on perceived organizational support. Data were collected from 300 employees. Results revealed a positive and significant relationship between these two variables.*

*Keywords: Propensity to Trust, Perceived Organizational Support*

---

<sup>1</sup> İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi  
guleser@marmara.edu.tr

## 1. Giriş

Güven eğilimi güvenin bir önceli olması bakımından önem taşımaktadır. Güven eğilimi bireysel bir farklılık olarak tanımlanmakta ve bireylerin düşünüş ve algılayışlarında etkili olduğu belirtilmektedir. Örgütsel destek ise örgütlerin çalışanlarına olan bağlılığı şeklinde tanımlanmış olup, çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Örgütün kendisine bağlı olduğunu ve kendisini önemseydiğini gören çalışanın, bunu karşılıksız bırakmayarak örgütüne daha fazla bağlanacağı savunulmaktadır. Ancak aynı kurumda dahi, bireylerin algıladıkları örgütsel destek birbirlerinden farklılık gösterebilir. Güven eğilimi algılayışı etkileyen bir faktör olduğuna göre, aynı kurumda yer alan bireyler arasında oluşabilecek bu algı farklılığının temelinde güven eğiliminin önemli bir role sahip olabileceği akla gelmektedir. Örneğin güven eğilimi yüksek olan bireylerin olumlu bakış açılarından dolayı, kurumlarının kendilerini desteklemedikleri durumda bunu fark etmeyebilecekleri öne sürülebilir. Bu durumun çalışanlarına yeterli destek sağlayamayacak olan kurumlar açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Örneğin güven eğilimi yüksek bireylerden oluşan bir kurumda çalışanların zor koşullarda dahi örgüte olan bağlılıklarını sürdürecekleri düşünülebilir.

## 2. Güven Eğilimi

Güven eğilimi diğer birey/grupların söz, vaat ve ifadelerine itimat edilebileceğine ilişkin genelleşmiş bir beklentidir. Diğer bir deyişle güven eğilimi, bir bireyin diğerlerine güvenmesi ya da güvenmemesine ilişkin, kalıcı bireysel farklılığı ifade etmektedir<sup>2</sup>.

Güven eğilimi diğer insanların davranışlarını iyiye ya da kötüye yorma temayülü olarak da tanımlanmaktadır<sup>3</sup>. Bu bağlamda güven eğiliminin bir kişilik özelliği olduğu ve “geçimlilik” kişilik tipinin bir alt boyutu olarak ele alındığı görülmektedir<sup>4</sup>. “Geçimli” bireylerin özellikleri; sıcak, nazık, yardımsever, fedakar, düşünceli ve güven duyan şeklinde belirtilmektedir<sup>5</sup>.

Bireyler “güven eğilimleri” bakımından birbirlerinden farklıdır. En uç örnek olarak, çoğu insanın güvenmeyeceği durumlarda dahi sürekli körü körüne başkalarına güvenmeyi tercih eden bireyler verilebilir. Aksine, bazı insanlar da güvenmek için gerekli koşullar oluşsa dahi genellikle güvenemeyebilirler<sup>6</sup>. Bireylerin güven eğilimi açısından bu iki uçta bir noktada yer alabilecekleri ve buna göre düşük ya da yüksek güven eğilimli olarak tanımlanabilecekleri görülmektedir.

---

<sup>2</sup> Rotter, 1980, 1971 aktaran R. Bhattacharya, T.M. Devinney ve M.M. Pillutla. “A Formal Model Of Trust Based On Outcomes”. **The Academy of Management Review**, 1998, 23,3. s.460.

<sup>3</sup> DeNeve ve Cooper, 1998 aktaran T. Moordian, B. Renzl ve K. Matzler. “Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing”. **Management Learning**, 2006, 37, 4, s.527.

<sup>4</sup> Costa ve McCrae, 1992 aktaran Moordian, a.g.e.s.527.

<sup>5</sup> Mihailo Perunovic. “Agreeableness and Close Relationships: Is it Trust that Really Matters?” Doctoral Thesis, Canada, University of Waterloo. 2007.s.1.

<sup>6</sup> R.C. Mayer, J.H. Davis ve F.D. Schoorman. “An Integrative Model of Organizational Trust”. **Academy of Management Review**, 1995, 20, 3, s.715.

---

Güven eğiliminin işlem maliyetlerini azaltabileceği; algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve güven iklimini arttırabileceği çeşitli araştırma sonuçları ile desteklenmiştir<sup>7</sup>. Bununla birlikte güven eğilimine ilişkin araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

### 3. Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışan bireyin örgüt için gösterdiği çabasının ödüllendireceğine, katkılarına değer verileceğine ve esenliğinin önemleneceğine dair inancını temsil etmektedir<sup>8</sup>. Bir diğer tanıma göre, algılanan örgütsel destek genel olarak örgütün çalışanlarına olan bağlılığıdır<sup>9</sup>.

Çalışanların örgütlerinin başka türlü davranma takdirine sahip olmasına rağmen onlara iyi davranmayı seçmesi durumunda örgütlerinin onları destekledikleri sonucunu çıkarttıkları belirtilmektedir<sup>10</sup>. Algılanan örgütsel desteğin ise hem çalışan hem de örgütler açısından sonuçlar doğuracağı savunulmaktadır. Örneğin çalışanların iş tatmini, olumlu ruh hali, duygusal bağlılık ve performanslarının artacağı ve işgücü devir hızının azalacağı ifade edilmektedir<sup>11</sup>.

Çalışanların örgütsel destek hissetmelerini sağlayan temel unsurların; yönetici desteği, ödül ve uygun iş koşulları, adil politika ve uygulamalar olduğu belirtilmektedir<sup>12</sup>. Khurram (2009) ise lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet ve insan kaynakları uygulamalarını örgütsel desteğin öncelleri olarak ele almıştır.

Örgütsel destek teorisyenlerine göre, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması iş tutumunu arttırmakta ve verimli iş davranışına yol açmaktadır. Bu ise

---

<sup>7</sup> J.K. Masters, G. Miles, D. D'Souza ve J.P. Orr. "Risk Propensity, Trust and Transaction Costs in Relational Contracting". **Journal of Business Strategies**, 2004, 21,1, s.47-67.

Poon, a.g.e.

L.V. Dyne, D. Vandewella, T. Kostaya, M.E. Latham ve L.L. Cummings. "Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Settings". **Journal of Organizational Behavior**, 2000, 21,1, s.3-23.

L. Huff ve L. Kelley. "Is Collectivism a Liability? The Impact of Culture on Organizational Trust and Customer Orientation: A Seven Nation Study". **Journal of Business Research**, 2005, 58, s.96-102.

<sup>8</sup> L. Rhoades ve R. Eisenberger. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". **Journal of Applied Psychology**, 2002, 87,4, s.698.

<sup>9</sup> C.K. Mankanjee, Y.F. Hartzler ve I.L. Uys. "The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers". **Radiography**. 2006. 12, s.118.

<sup>10</sup> Eisenberger vd., 1997 aktaran J.C. Howes, R. Cropanzano, A.A. Grandey ve C.J. Mohler. "Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Percieved Organizational Support". **Journal of Quality Management**. 2000,5, s.208.

<sup>11</sup> Rhoades, a.g.m., s.699.

<sup>12</sup> Rhoades ve Eisenberger, 2002 aktaran S. Khurram. "Perceived Organizational Support, Antecedents and Consequences Proposing and Testing a Model in a Public Sector University of Pakistan". **South Asian Journal of Management**. 2009,16, 1, s.8.

sosyal değişim (sosyal takas teorisi) sürecinin bir sonucudur<sup>13</sup>. Algılanan örgütsel destek teorisine göre, bir örgütün artan çabayı ödüllendirmeye ve sosyo duygusal ihtiyaçları karşılamaya istekli olması; çalışanların örgütlerinin onların katkılarını ve esenliklerini önemseydiğine ilişkin bir inanç geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık, çaba-ödül beklentisi, sürekli bağlılık, lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet ve iş tatmini ile ilişkili olduğu çeşitli araştırma sonuçları ile desteklenmiştir. Ayrıca örgütün çalışanına değer vermesi, çalışana takdir, saygı, ücret, terfi, bilgiye ulaşım ve işini daha iyi yapabilmesi açısından gerekli diğer yardımlara ulaşabilmesi gibi pek çok kazanç sağlayabilecektir<sup>14</sup>.

Örgütsel desteğin yukarıda belirtildiği gibi birçok konu ile ilişkilendirildiği, ancak özellikle duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etki yaptığı görülmüştür. Eisenberger vd. (1986) çalışanların örgütlerinin onların esenliklerini önemseydiğine inandıklarında örgüte yardım etmek için kendilerini zorunlu hissettiklerini ve bunun da çalışanların duygusal bağlılıklarını arttırdığını belirtmektedirler<sup>15</sup>. Baranik vd. (2009) bu ifadeyi destekleyecek sonuçlar elde etmiş ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve duygusal bağlılık ile pozitif, işgücü devri ile negatif yönde bir ilişki sergilediğini göstermişlerdir. Makanjee vd. (2006)'nin araştırma sonuçları ise örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Panaccio ve Vadenberghe (2009) de algılanan örgütsel destek ve örgüte bağlılığın çalışanların esenliklerine olan etkisini incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve alternatif eksikliği bağlılığına olumlu etki yaparak, esenliği dolaylı olarak etkilediğini göstermişlerdir.

Bu anlamda algılanan örgütsel desteğin direkt ve ara değişken (mediating) etkisinin çeşitli araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Örneğin örgüte bağlılık<sup>16</sup>, örgütsel özdeşleşme<sup>17</sup> iş tatmini<sup>18</sup>, kalite takımlarının verimlilikleri<sup>19</sup> ve örgütsel

<sup>13</sup>J.C. Howes, a.g.m. s.208.

<sup>14</sup> Rhoades ve Eisenberger 2002 aktaran C.K. Makanjee, Y.F. Hartzler, I.L. Uys. "The effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers". **Radiography**. 2006, 12, s.119.

<sup>15</sup> L.E. Baranik, E.A. Roling ve Lillian T. Eby."Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support". **Journal of Vocational Behavior**. 2009, s.3.

<sup>16</sup> Baranik, a.g.m. s.6.

Makanjee, a.g.m. s.118.

A.Panaccio ve C. Vadenberghe. "Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-being: A Longitudinal Study". **Journal of Vocational Behavior**. 2009,75, s.232.

S. Khurram, a.g.e. s.12.

<sup>17</sup> D.M. Sluss , M. Klimchak ve J. J. Holmes. "Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification". **Journal of Vocational Behavior**. 2008, 73. s.461.

<sup>18</sup> J.M.L. Poon, A.H.M. Salleh ve Z.C. Senik. "Propensity to Trust As a Moderator of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction". **International Journal Of Organizational Theory and Behavior**. 2007, 10,3, s.352.

<sup>19</sup> Howes, a.g.m. s.209.

---

sapkınlık<sup>20</sup> gibi konularla direkt ilişkisi incelenirken, politika algısı ile çeşitli iş çıktıları (iş tatmini, performans, duygusal bağlılık ve iş kaynaklı stres) arasındaki ara değişken etkisi de araştırma konusu edilmiştir<sup>21</sup>.

#### 4. Güven Eğilimi ve Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

Daha önce belirtildiği üzere, yazında güven eğilimine ilişkin araştırmalar sınırlı sayıdadır ve bu sebeple güven eğiliminin etki ve sonuçları netlik kazanmamıştır<sup>22</sup>.

Bununla birlikte Poon vd. (2007)'nin araştırması, güven eğilimi ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu çalışmada örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve güven eğilimini şartlı değişken (moderating) olarak kullanmıştır. Araştırmanın sonucu güven eğilimi düşük olan kişiler için algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkinin, yüksek güven eğilimine sahip kişilerden daha kuvvetli olduğunu göstermiştir. Bir başka deyişle, yüksek güven eğilimine sahip bir bireyin iş tatmini algıladığı örgütsel destekten etkilenmemektedir. Yüksek güven eğilimine sahip bireyler, kurumlarının tutumlarını iyiye yormaya eğilimli olduklarından, örgütlerinin kendilerini desteklemediğini algısalara bile, bu durumu kurumun kötü niyetine yormayacak ve iş tatminleri azalmayacaktır. Hatta bu bireylerin olumlu bakış açıları, örgütlerinin kendilerini desteklemediğini farketmelerini de engelleyebilecektir.

Bu sonuçlar güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerinde direkt bir etkiye sahip olabileceği sorusunu akla getirmektedir. Dolayısıyla,

**H<sub>1</sub>:** Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerinde açıklayıcı katkısı vardır.

Araştırmanın modeli şekil 1'de sunulmaktadır.

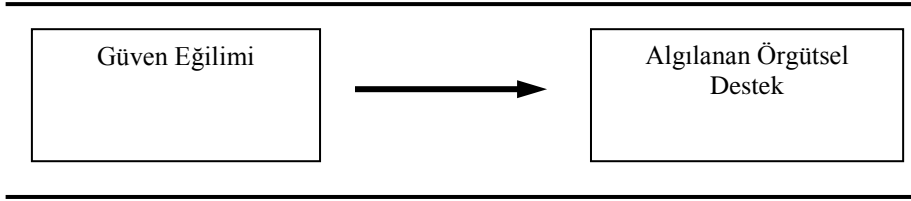
---

<sup>20</sup> D.L. Ferris, D.J. Brown ve D. Heller. "Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-esteem". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 2009, 108, s.279.

<sup>21</sup> W.A. Hochwarter, C. Kacmar, P.L. Perrew ve D. Johnson. "Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes". **Journal of Vocational Behavior**. 2003, 63, s.441.

<sup>22</sup> G.Eser. "Güven Eğilimi. **Kurumlarda İyilik de Var**. Güler İslamoğlu". (Ed.) İstanbul: Nöberl Yayın, 2010, s.155.

## Şekil 1-Teorik Model: Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisi



### 5. Ölçüm Aracı

Araştırmada ölçüm aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu birbirinden bağımsız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde deneklerin demografik özellikleri hakkında 7 soru bulunmaktadır. Geriye kalan iki bölüm ise, sırayla algılanan örgütsel destek ve güven eğilimi ölçeklerinden oluşmaktadır.

**Güven Eğilimi:** Mayer ve Davis (1999)'in geliştirdiği güven eğilimi ölçeği kullanılmıştır<sup>23</sup> Ölçek 8 ifadeden oluşmaktadır ve ifadelerin cevaplayıcılarca değerlendirilmesi “kesinlikle katılmıyorum” (1)dan “kesinlikle katılıyorum”(5)a uzanan 5li likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir.

**Örgütsel Destek:** Yazında Eisenberger vd. (1986)'nin algılanan örgütsel destek ölçeğinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir<sup>24</sup>. Bu çalışma kapsamında da 8 ifadeden oluşan Eisenberger vd. (1986)'nin ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum” (1)dan “kesinlikle katılıyorum” (5)a uzanan bir aralıkta ifadeleri değerlendirmeleri istenmiştir.

Ölçeklerin tümünde ifadelerin Türkçeye adaptasyonu araştırmacı tarafından tercüme-geri tercüme (translate-back translate) yolu ile yapılmıştır. Bu amaçla ölçekteki ifadeler araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümünden mezun bir akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Böylelikle ölçeklerdeki ifadelerin doğru şekilde tercüme edilip edilmediği kontrol edilmiştir. Bu aşamada, ölçekte yer alan ifadelere ilişkin düzeltmeler yapıldıktan sonra, anket formu 36 kişiye dağıtılarak pilot çalışma uygulanmış, anlaşılmayan veya yanlış anlaşılan ifadeler üzerinde gerekli düzeltmeler yapılarak güvenilirliği sınanmıştır.

Bu aşamada güven eğilimi ölçeğinin güvenilirliği  $\alpha$ : **.645** olarak tespit

<sup>23</sup> Abhishek Rajeshkumar Gujar, “Dispositional and Situational Factors of Trust Development in Computer-Mediated Communication Teams”, Florida, Florida Institute of Technology, 2008.s.171.

<sup>24</sup> Baranik, a.g.m. s.4.

Panaccio, a.g.m. s.228.

Ferris, a.g.m. s.282.

Sluss, a.g.m. s.4.

Hochwarter, a.g.m. s.444.

edilmiştir. Güven eğilimi ölçeğinde yer alan sorular incelendiğinde toplam 2 sorunun (1. ve 4. Sorular: “Yabancılara karşı çok dikkatli olunmalıdır”, “Bugünlerde uyanık olunmalıdır, yoksa biri sizden faydalanabilir”) güvenilirliği düşürdüğü tespit edilmiş ve çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Böylelikle güven eğilimine ilişkin soruların güvenilirliği  $\alpha$ : .812 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliği ise  $\alpha$ : .485 olarak tespit edilmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel destek kavramının ölçümünde 2 sorunun güvenilirliği düşürdüğü tespit edilmiş ve analiz dışı bırakılmıştır (3.ve 6. Sorular: “Kurumum bana çok az ilgi gösterir”, “Kurumum eline fırsat geçerse beni istismar eder”). Nihai ölçekteki soruların güvenilirliği  $\alpha$ : .914 olarak hesaplanmıştır.

## 6. Veri Toplama ve Örneklem

Bu araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmış olup, özel/kamu sektöründe çalışan 400 kişiye anket dağıtılmıştır. Anketlerde 334’ü geri dönmüş olup, 34’ü eksik yanıtlama nedeniyle araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç itibariyle anket formlarının geri dönüş oranı %83.5’dir.

## 7. Bulgular

### 7.1. Güvenilirlik Analizleri

Her iki ölçeğin testlerinin güvenilirliklerine cronbach alfa ile bakılmış ve sonucunda tümünün oldukça yüksek değerler aldığı görülmüştür. Güven eğilimine ilişkin 6 sorunun güvenilirliği  $\alpha$ : .730 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel desteğe ilişkin 6 sorunun güvenilirliği ise  $\alpha$ : .880 olarak bulunmuştur.

### 7.2. Frekans Dağılımına İlişkin Sonuçlar

Çalışanları tanımaya yönelik olarak anket formunun 1. kısmında yöneltilen sorulara alınan cevaplar frekans analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar tablo 1’de sunulmaktadır.

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların %49.7 kadın ve %50.3’ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %40 evli ve %60’ı bekdir. Eğitim durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunlarının oranı %2.3, lise mezunlarının oranı %11.7, üniversite mezunlarının oranı %60.7, yüksek lisans mezunlarının oranı %21.3 ve son olarak doktora mezunu olanların yüzdesi ise %4’tür. Katılımcıların %31.3’ü örgütte alt kademe bulduklarını ifade ederken, büyük çoğunluğu yani %54.7’si orta kademe ve %14’ü alt kademe de yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun yani 84.3’ünün Özel sektörde, %15.7’sinin ise Kamu sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. “Kaç yıldır çalışma hayatında bulunuyorsunuz?” sorusuna katılımcıların %43’ü 1-5 yıl, %32’si 6-10, %14’ü 11-15 ve %11’i 16 ve üzeri şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yani %61’i 1-3 yıldır aynı kurumda çalışmakta olduğunu belirtirken, %19.7’si bu süreyi 4-6 yıl, %11’i 7-9 yıl ve %8.3’ü 10 yıl ve üzeri şeklinde ifade etmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Frekans Dağılımına İlişkin Sonuçlar**

		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
		(n)	(%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	149	49.7
	Erkek	151	50.3
<b>Medeni Durumu</b>	Evli	120	40
	Bekar	180	60
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	7	2.3
	Lise	35	11.7
	Üniversite	182	60.7
	Yüksek		
	Lisans	64	21.3
	Doktora	12	4
<b>Kademe</b>	Alt		
	Kademe	94	31.3
	Orta		
	Kademe	164	54.7
	Üst		
	Kademe	42	14
<b>Sektör</b>	Kamu	47	15.7
	Özel	253	84.3
<b>Çalışma Hayatı (Yıl)</b>	1-5	129	43
	6-10	96	32
	11-15	42	14
	16 ve üzeri	33	11
<b>Bulunduğu kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>	1-3	183	61
	4-6	59	19.7
	7-9	33	11
	10 ve üzeri	25	8.3

### 7.3. Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel desteğe ilişkin 6 ifade için KMO değeri 0.817 ve Bartlett's test değeri 0.000 olduğu için örgütsel destek ifadeleri faktör analizine uygun görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel destek soruları tek boyut altında toplanmıştır. Bu altı soruyla örgütsel desteğin varyansın %62.566 oranında açıklandığı belirlenmiştir.

Güven eğilimine ilişkin 6 sorunun KMO değeri 0.734 ve Bartlett's test değeri 0.000 olduğu için güven eğilimi ifadeleri faktör analizi için uygun bulunmuştur. Güven eğilimi soruları da tek bir boyut altında toplanmıştır. Bu altı soruyla güven eğilimindeki varyansın %42.849 oranında açıklandığı belirlenmiştir.



## 7.4. Regresyon Analizi Sonucu

“Güven eğilimi”nin “algılanan örgütsel destek” üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olan “H<sub>1</sub>” hipotezini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Güven eğiliminin bağımsız, algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiki açıdan anlamlıdır. (R= 0.309, R<sup>2</sup>= 0.096, F=29.804, p=0.000, p<0.05). Böylece “H<sub>1</sub>” hipotezinin desteklediği ifade edilebilir. Sonuçlar Tablo 2’de görülebilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında çok düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin %9.6’sı güven eğilimi ile açıklanmaktadır. Bu nedenle bu çalışmadan elde edilen bulgular, güven eğiliminin algılanan örgütsel destek açısından önemli bir unsur olduğunu desteklemek açısından yetersiz kalmaktadır.

**Tablo 2. Güven Eğilimi İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	R	R Kare	F	Sig. F	Beta	t	p
Güven Eğilimi- Algılanan Örgütsel Destek	.309	.096	29.804	.000	.309	11.416	.000
						5.459	.000

## Sonuç

Poon vd. (2007)’nin araştırması, güven eğilimi ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi dolaylı olarak ortaya koymaktadır. Bu çalışmada güven eğilimi şartlı değişken olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu güven eğilimi düşük olan kişiler için algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkinin, yüksek güven eğilimine sahip kişilerden daha kuvvetli olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmada ise güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki direkt etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi algılanan örgütsel destek ile güven eğilimi arasındaki ilişkinin çok düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değer düşük olması algılanan örgütsel desteği etkileyen başka bağımsız değişkenlerin de olabileceğini düşündürmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, örgütsel desteğin öncelleri yönetici desteği, ödül ve uygun iş koşulları, adil politika ve uygulamaları, lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet ve insan kaynakları uygulamaları şeklinde ele alınmıştır. Yazında güven eğiliminin algılanan örgütsel desteğin bir önceli olarak ele alınmadığı görülmektedir. Bu araştırma kapsamında ise güven eğiliminin bireylerin algılayışını etkileyen bir unsur

olduğu ve bu nedenle algılanan örgütsel destek üzerinde etkili olabileceği varsayılmıştır.

Her ne kadar bu araştırmada güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki direkt etkisini incelenmiş olsa da, yazında güven eğiliminin genellikle şartlı değişken olarak ele alındığı görölmektedir. Bu nedenle yapılacak çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin öncelleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide güven eğiliminin şartlı değişken etkisi incelenebilir.

Güven eğilim ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin netlikle ortaya koyulabilmesi için daha fazla bulguya ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu bağlamda bu iki araştırma sonucuna dayanarak güven eğilimini algılanan örgütsel desteğin bir önceli olarak tanımlamak ya da bireylerin güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmek mümkün değildir. Bununla birlikte bulgular belirli bir ilişkinin varlığına işaret ettiğinden, araştırmacıları farklı ve kapsamlı modellerle bu ilişkiyi irdelemeye teşvik edebilir.

---

## Kaynakça

- BHATTACHARYA, R., DEVINNEY, T.M. ve M.M. PILLUTLA. "A Formal Model Of Trust Based On Outcomes". **The Academy of Management Review**, 1998, 23,3. s.459-472.
- BARANIK, L.E., ROLING, E.A. ve L. T. EBY. "Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support". **Journal of Vocational Behavior**. 2009, s.1-8.
- DYNE, L.V., VANDEWELLA, D., KOSTAYA, T., LATHAM, M.E. ve L.L. CUMMINGS, "Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Settings". **Journal of Organizational Behavior**, 2000, 21,1, s.3-23.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., ve D. SOWA. "Perceived organizational support". **Journal of Applied Psychology**, 1986, 71, s. 500–507.
- ESER, G. Güven Eğilimi.Güler İslamoğlu. (Ed.). Kurumlarda İyilik de Var.İstanbul: Nobeel Yayın, 2010, s. 137-159
- FERRIS, D. L., BROWN D.J. ve DANIEL HELLER. "Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-esteem". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 2009, 108, s.279–286.
- GUJAR, Abhishek Rajeshkumar. **Dispositional and Situational Factors of Trust Development in Computer-Mediated Communication Teams**, Florida, Florida Institute of Technology,2008.
- HOCHWARTER W.A., KACMAR C., PERREW P.L. ve D. JOHNSON. "Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes". **Journal of Vocational Behavior**. 2003, 63, s.438–456.
- HOWES, J.C., CROPANZANO R., GRANDEY A.A. ve C.J. MOHLER. "Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Percieved Organizational Support". **Journal of Quality Management**. 2000,5, s.207-223
- HUFF L. ve L. KELLEY. "Is Collectivism a Liability? The Impact of Culture on Organizational Trust and Customer Orientation: A Seven Nation Study". **Journal of Business Research**, 2005, 58, s.96-102.
- KHURRAM, S. "Perceived Organizational Support, Antecedents and Consequences Proposing and Testing a Model in a Public Sector University of Pakistan". **South Asian Journal of Management**. 2009,16, 1, s.7-26.
- MAKANJEE, C.K., HARTZER, Y.F., ve I.L. UYS. The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. **Radiography**. 2006, 12, 118-126.

- MASTERS J.K., MILES, G., D'SOUZA, D. ve J.P. ORR. "Risk Propensity, Trust and Transaction Costs in Relational Contracting". **Journal of Business Strategies**, 2004, 21,1, s.47-67.
- MAYER, R.C., DAVIS, J.H., ve F.D. SCHOORMAN. "An Integrative Model of Organizational Trust". **Academy of Management Review**, 1995, 20, 3, s.709-734.
- MOORDIAN, T., RENZL, B. ve K. MATZLER. "Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing". **Management Learning**, 2006, 37, 4, s.523-540.
- PERUNOVIC, MIHAİLO. **Agreeableness and Close Relationships: Is it Trust that Really Matters?** Doctoral Thesis, Canada, University of Waterloo. 2007.
- POON, J.M.L., A.H.M. SALLEH ve Z.C. SENIK. "Propensity to Trust As a Moderator of The Relationship Between Percieved Organizational Support and Job Satisfaction". **International Journal Of Organizational Theory and Behavior**. 2007, 10,3, s.350-365.
- RHOADES, L. ve R. EISENBERGER. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". **Journal of Applied Psychology**, 2002, 87,4, s.698-714.
- SLUSS D.M., KLIMCHAK M. ve J. J. HOLMES. "Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification". **Journal of Vocational Behavior**. 2008, 73. s.457-464.