

Okullarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

DOI: 10.26466/opus.418335

*

Tevfik Uzun*

*Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Giresun / Türkiye
E-Posta: tevfik.uzun@giresun.edu.tr ORCID: [0000-0002-6505-2421](https://orcid.org/0000-0002-6505-2421)

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Giresun İli merkezinde devlet ilkokullarında çalışan 212 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek, Eisenberger, Hungtington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ile ölçülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel güvenlerini ölçmek amacıyla Tyler ve Bies (1990) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", duygusal bağlılıklarını ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen "Duygusal Bağlılık Ölçeği", örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için de DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri, duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek; örgütsel güvenlerini, duygusal bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri, duygusal bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının, öğretmenlerin okul içinde sergiledikleri tutum ve davranışlarının anlaşılması noktasında eğitim yöneticileri ve araştırmacılara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, Güven, Bağlılık, Vatandaşlık

Relations between Organizational Support, Organizational Trust, Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior Perceived at the School

*

Abstract

The main purpose of this research is to reveal the relationship between organizational support, affective commitment, and organizational citizenship behaviors perceived by the teachers, and to put forth the mediating role of organizational trust in this relationship. The study group of the research consists of 212 teachers serving in the public primary schools in Giresun Centrum during 2017-2018 academic year. The organizational support perceived by the teachers was measured by the "Perceived Organizational Support Scale", developed by Eisenberger, Hungtington, Hutchison, and Sowa (1986). "Organizational Support Scale", developed by Tyler & Bies (1990), was used to measure the organizational trust of the teachers, "Affective Commitment Scale", developed by Allen & Meyer (1990), was used to measure their affective commitment, and "Organizational Citizenship Behavior Scale", developed by DiPaola, Tarter, and Hoy (2005), was used to measure their organizational citizenship behavior. The relations between the variables were tested by the correlation analysis, and the structural equation model. According to the result of the research, a positive relation has been ascertained between the organizational support perceived by the teachers and their organizational trusts, affective commitments, and organizational citizenship behaviors. The organizational support perceived by the teachers positively influence their organizational trusts, affective commitments, and organizational citizenship behaviors. The organizational trusts of the teachers positively influence their affective commitments, and organizational citizenship behaviors. No mediating role of the organizational trust has been found in the relationship between the organizational support perceived by the teachers and their affective commitments, and organizational citizenship behaviors. It is thought that, the results of the research will provide contributions to education managers and researchers at the point of understanding the attitudes and behaviors displayed by the teachers at the school.

Keywords: Organizational Support, Trust, Commitment, Citizenship

Giriş

21 yy. becerilerinin öğrencilere kazandırılması, yeni öğrenme metotları, öğrencilerin akademik başarılarına ilişkin artan beklentiler, öğretmenler için daha yüksek performans ve verimlilik anlamına gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konuları eğitim yönetimi alanının gündeme getirmektedir. Örgütsel destek, çalışanların hizmet verdikleri kurumlar tarafından çabalarının önemsenmesini, çalışanların refahının ve mutluluğunun düşünülmesini ve artırılmasını ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Örgütsel anlamda desteklendiklerine inanan çalışanlar birçok olumlu tutum ve davranışı ortaya koyabilmektedir. Okulları tarafından desteklenen, çalışma ortamlarında samimiyet, doğruluk, dürüstlük olduğunu; yönetici, meslektaş ve öğrencilerin güvenilir olduklarını düşünen öğretmenlerin, okullarına karşı duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin artacağı beklenmektedir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel güvenleri, duygusal örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri bir model dâhilinde ortaya koyarak incelemektir. Araştırmanın, öğretmenlerin okuldaki örgütsel tutum ve davranışlarını daha iyi anlama noktasında eğitim yöneticilerine ve eğitim yönetimi alanında araştırma yapan akademisyenlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven

Algılanan örgütsel destek, çalışanların kendi kuruluşlarının katkılarına ne kadar değer verdiklerine ve refahlarını ne kadar önemsediklerine ilişkin genel bir inanç olarak tanımlanmaktadır (Krishnan ve Mary, 2012; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların örgütsel desteği algılamalarında; adalet, insan kaynakları uygulamaları, yönetici desteği gibi değişkenler etkili olmaktadır. Öte yandan algılanan örgütsel desteğin; örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve tükenmişlik gibi önemli sonuçları bulunmaktadır (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, ve Adis, 2017; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle, Edmonson ve Hansen, 2009). Çalış-

tığı kurumdan örgütsel destek algılayan çalışanların kurumlarına karşı örgütsel güvenleri de artmaktadır (DeConinck, 2010; Kurtessis ve diğ. 2017; Narang ve Singh 2012, Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel güven, çalışma ortamında; çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetine ve samimiyetine olan inancı ifade etmektedir. Örgütsel güvenin sağlanmasında; yardımseverlik, doğruluk, güvenilirlik, açıklık ve sadakat gibi öğeler gerekli görülmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013). Eğitim alanında yaptıkları çalışmalarda Celep ve Yılmaztürk (2012); Kara, Güneş ve Aydoğan (2015); Taştan ve Yalçın (2010) öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bu bilgilerden hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

H1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2. Öğretmenlerin algıladıkları destek, örgütsel güvenlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık

Algılanan örgütsel desteğin önemli derecede ilişki içinde olduğu değişkenlerden biri de duygusal örgütsel bağlılıktır. Çalışanlar, kurumlarına yaptıkları katkı ve iyiliklerin kurumları tarafından dikkate alındığını düşündüklerinde kendilerine değer verildiğine ve kurumları tarafından desteklendiklerine inanmaktadırlar. Kuruma ilişkin oluşan bu destek algısı çalışanlarda duygusal bağlılığın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986; Rhodas, Eisenberger ve Armeli, 2001). Algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ile pozitif ilişkilidir ve duygusal bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir (Aube, Rousseau, Morin, 2007; Kim, Eisenberger ve Baik, 2016; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Rhodas, Eisenberger ve Armeli, 2001). Örgütsel duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne ilişkin olarak olumlu duygularından hareketle örgütüyle özdeşleşme, örgütsel katılım ve duygusal bağlanma derecesini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanların, örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarının gelişmesi, örgütün kendilerine karşı davranışlarına ve

bu davranışları algılama biçimine bağlıdır. Bu anlamda, çalışanların, örgütlerinden algıladıkları destek ölçüsünde, örgütlerine daha fazla duygusal bağlılık göstermeleri beklenebilecek bir durumdur (Güney, Akalın ve İlsev, 2007). Eğriboyun'un (2014) eğitim alanında yaptığı araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek arttıkça duygusal bağlılıkları da atmaktadır. Bu bağlamda şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₃. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H₄. Öğretmenlerin algıladıkları destek, duygusal örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin önemli sonuçlarından biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanımlanmayan, örgütsel etkililiğe katkı sağlayan, isteğe bağlı, gönüllü olarak yapılan ekstra rol davranışı olarak ifade edilmektedir (Bateman ve Organ, 1983). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da olumlu yönde artmaktadır (Afsar ve Badir, 2016; Chiang ve Hsieh, 2012; Ehigie ve Otukoya, 2005; İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014; Miao, 2011; Muhammad, 2014; Wang, 2014). Eğitim alanında yapılan araştırmalara göre de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Demir, 2015; Nadim, Hassan, Abbas ve Naveed, 2016). Özdemir (2010), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Günbayı, Dağlı ve Kalkan (2013) da öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ilişkiler içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₅. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H₆. Öğretmenlerin algıladıkları destek, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel güven ile duygusal bağlılık

Örgütsel güven ile duygusal örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalara göre; çalışanların örgütsel güven algıları ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Demirel, 2008; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010; Rahmani ve Heydari 2017; Gellatly ve Withey, 2012; Taşkın ve Dilek, 2010; Mohamed, Kader, ve Anisa, 2012). Yılmaz (2008), ilkökul öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven algıları arttıkça duygusal örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde arttığını ortaya koymaktadır. Eğriboyun (2015), ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Özgan (2011) ise liselerde görevli öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu ve öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığı yordadığını kanıtlamaktadır. Bu bağlamda şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₇. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H₈. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları, örgütsel duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı

Yapılan araştırmalar, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Singh ve Srivastava, 2016; Tokgöz ve Seymen, 2013; Tremblay, Cloutier, Simard, Chênevert ve Vandenberghe, 2010; Wong, Ngo ve Wong, 2006). Gürbüz ve Dede (2017) eğitim alanında yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Koşar ve Yalçinkaya (2013) öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini ve

bu etkileşimde örgüt kültürünün kısmi aracı rolü olduğunu belirtmektedirler. Yücel ve Samancı (2009); ilköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerine, meslektaşlarına, veli ve öğrencilerine karşı duydukları güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini bulmuşlardır. Yine Polat ve Celep (2008) ve Zeinabadia ve Salehi (2011) de öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Buradan şu hipotez geliştirilmiştir.

H₉. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H₁₀. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları örgütsel vatandaşlık davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

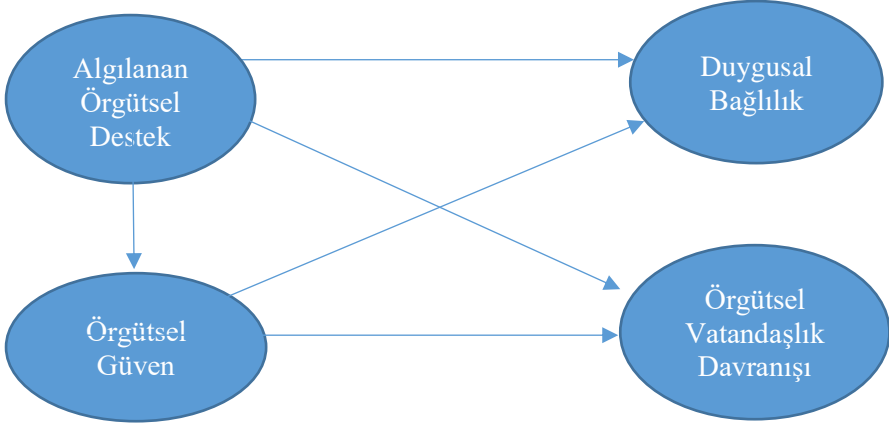
Geliştirilen hipotezlerden hareketle, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Bu bağlamda şu hipotez geliştirilmiştir.

H₁₁. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güven algıları aracın değişken rolü oynamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemek üzere ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Kuramsal çalışmalar ve daha önce yapılan araştırmalardan hareketle Şekil 1'deki araştırma modeli geliştirilmiş ve araştırma hipotezleri bu modele göre test edilmiştir



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Giresun merkezde bulunan devlet ilkokullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya çalışma grubunun tamamına ulaşmak amacıyla Giresun İl merkezinde bulunan 17 ilkokulun tamamına gidilerek ölçeklerin içinde yer aldığı formlar, formları doldurmaya gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Formları doldurmaya gönüllü öğretmenlerden 242 form toplanmıştır. Formların bazıları çeşitli eksikliklerden dolayı veri setine katılmamış, 220 veri ile analizlere başlanmıştır. 220 verinin öncelikli olarak normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleriyle kontrol edilmiştir. Normalliği sağlamak için uç değer olarak görülen 8 veri, veri setinden çıkarılmıştır. Böylelikle analize 212 veri ile devam edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; 117'si (% 55.2) erkek, 95'i (% 44.8) kadındır. Öğretmenlerin, 16'sı (% 7.5) 22-31 yaş, 45'i (% 21.2) 32-41 yaş, 70'i (% 33.0) 42-51 yaş, 73'ü (% 34.4) 52-61, 8'i (% 3.8) 62 yaş ve üzeridir. Öğretmenlerin 41'i (% 19.3) ön lisans, 162'si (% 76.4) lisans, 9'u (% 4.2) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin; 5'i (% 2.4) 1-5 yıl, 25'i (% 11.8) 6-10 yıl, 22'si (% 10.4) 11-15 yıl, 28'i (% 13.2) 16-20 yıl, 132'si (% 62.3) 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Araştırmada, Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Orijinali 36 maddeden oluşan ölçeğin, 8 maddelik kısa versiyonu tercih edilmiştir. Ölçek, Türkçeye Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015) tarafından çevrilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekteki, 2, 3, 5 ve 7. maddeler olumsuz olduğu için ters olarak puanlandırılmıştır.. Bu araştırmada ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamak için ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2=53.361$, $\chi^2/df=2.80$, $p<.01$, GFI=0.93, AGFI= 0.87, IFI=0.91, CFI= 0.91, RMR= 0.05, olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamaktadır. Cronbach-Alfa 0.86 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırmada, Tyler ve Bies (1990) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Türkçeye, Polat (2009) tarafından uyarlanmıştır. 4 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipindedir. Ölçek derecelendirmesi "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde belirtilmiştir. Araştırma için ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2=0.27$, $\chi^2/df=0.14$, $p<.01$, GFI=0.99, AGFI= 0.99, NFI=0.99, CFI= 0.91, RMR= 0.003, olarak hesaplanmıştır. Cronbach-Alfa 0.81 olarak belirlenmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Araştırmada, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin", 8 maddeden oluşan "Duygusal Bağlılık" alt ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye, Yıldırım (2002) tarafından uyarlanan ölçek 5 Likert tipindedir. Ölçek "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "5= Kesinlikle Katılıyorum" aralığında bir derecelendirmeye sahiptir. Mevcut araştırmada, duygusal bağlılık ölçeğinin tek faktörlü bir yapıda kullanılıp kullanılmayacağını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2=69.432$, $\chi^2/df=4.08$, $p<.01$, GFI=0.93, AGFI=85 olarak hesaplanmıştır. Cronbach-Alfa 0.62 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: Araştırmada, DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Türkçeye Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından uyarlanmıştır. 12 madde ve tek boyuttan ölçek, 5'li Likert tipindedir. Ölçek, "1-Kesinlikle katılmıyorum", "5-Kesinlikle katılıyorum" aralığında derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2=121.391$, $\chi^2/df=2.25$, $p<.01$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.88$, $IFI=0.90$, $CFI=0.90$, $RMR=0.04$ olarak hesaplanmıştır. Değerler ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğunu kanıtlamaktadır. Cronbach-Alfa 0.80 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada, hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Analizler SPSS ve AMOS programlarında yapılmıştır.

Bu analizlere geçilmeden verilerin normal dağılım gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Bu amaçla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinden yararlanılmıştır. Standart normal dağılımda basıklık ve çarpıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2014). Bu araştırmada algılanan örgütsel desteğe ilişkin verilerin çarpıklık katsayısı -0.39, basıklık katsayısı 0.59; örgütsel güvene ilişkin verilerin çarpıklık katsayısı -0.63, basıklık katsayısı 0.82; duygusal bağlılığa ilişkin verilerin çarpıklık katsayısı -0.27, basıklık katsayısı 33; örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin verilerin çarpıklık katsayısı -0.10, basıklık katsayısı -0.04 olarak belirlenmiştir. Bu değerlere göre verilerin normal dağılıma uygun olduğu söylenilebilir.

Araştırmada kullanılan uyum iyiliği aralık değerleri şu şekildedir: χ^2/df 'nin 0-2 arasında olması "mükemmel uyum", 2-5 arasında olması "kabul edilebilir uyum"; RMR ve RMSEA değerinin $\leq .05$ olması "mükemmel uyum", $\leq .08$ olması "kabul edilebilir uyum"; CFI ve IFI değerinin $\geq .95$ olması "mükemmel", $\geq .90$ olması "kabul edilebilir uyum"; GFI ve AGFI değerinin $\geq .90$ olması "mükemmel", $\geq .85$ olması "kabul edilebilir uyum"; PCFI ve PNFI değerinin $>.50$ olması "kabul edilebilir uyum" olarak değerlendirilmektedir (Meydan ve Şeşen,2015; Seçer, 2015; Schumacker ve Lomax, 2012; Meyers, Gamst ve Guarino, 2006).

Bulgular

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler ile değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3	4
1. AÖD	4.02	0.52	-			
2. ÖG	4.10	0.60	.59**	-		
3. DB	3.73	0.49	.41**	.43**	-	
4.ÖVD	3.97	0.45	.37**	.37**	.33**	-

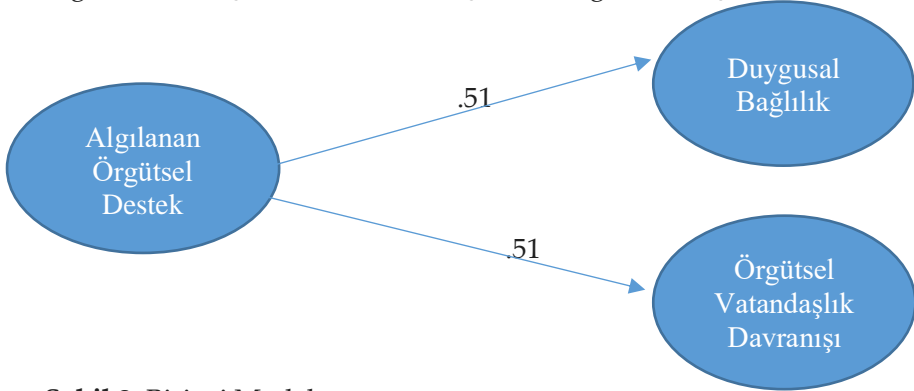
** $p < .01$ AÖD (Algılanan Örgütsel Destek), Örgütsel Güven (ÖG), DB (Duygusal Bağlılık), ÖVD (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı).

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek genel ortalamaları $\bar{X}=4.02$, örgütsel güven genel ortalamaları, $\bar{X}=4.10$, duygusal bağlılık genel ortalamaları $\bar{X}=3.73$, örgütsel vatandaşlık genel ortalamaları $\bar{X}=3.97$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 1'e göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ($r=.59$, $p < 0.01$), duygusal bağlılık ($r=.41$, $p < 0.01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ($r=.37$, $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, örgütsel güven ile duygusal bağlılık ($r=.43$, $p < 0.01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ($r=.37$, $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=.33$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, araştırmanın H₁, H₃, H₅, H₇, H₉, hipotezlerini desteklemektedir. Böylece bu hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırmanın H₂, H₄, H₆, H₈, H₁₀, H₁₁, hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli yapılırken hem hipotezleri test etmek amacıyla hem de örgütsel güvenin aracılık rolü olup

olmadığını belirlemek üzere Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemi esas alınmıştır. Baron ve Kenny (1986)'e göre aracılık etkisinin belirlenmesi için, bağımsız değişkenin hem bağımlı değişkenler (birinci koşul birinci modelde sağlanmıştır), hem de aracı değişken (ikinci koşul ikinci modelde sağlanmıştır) üzerinde etkisi olmalıdır. Ayrıca, aracı değişkenin bağımlı değişkenler (üçüncü koşul üçüncü model sağlanmıştır) üzerinde etkisi olmalıdır. Bu koşullar yerine geldikten sonra aracı rolü etkisine (dördüncü model) bakılabilir. Araştırmanın H₂, H₄, H₆, H₈, H₁₀, ve H₁₁, hipotezleri Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemi izlenerek test edilmiştir.

Araştırmanın birinci modelinde algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Birinci model, şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Birinci Model

Birinci modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=631.674$, $\chi^2/df=1.836$, $p<.001$; RMSEA=.06; RMR=.06; PCFI=.75, PNFI= .63). Algılanan örgütsel destek değişkeninden duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenine giden yollara ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 2'te gösterilmiştir.

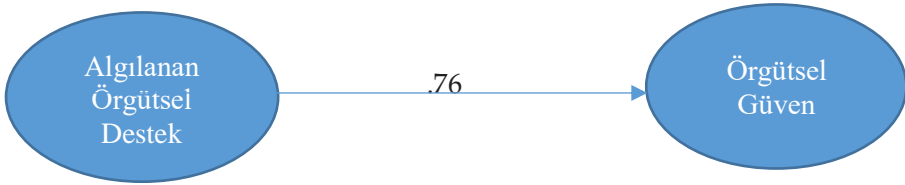
Tablo 2. Birinci Model'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
AÖD → DB	.51	.09	.00**
AÖD → ÖVD	.51	.12	.00**

** p < .01

Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ($\beta = .51$; $p < .01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = .51$; $p < .01$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu, H₄ ve H₆ hipotezlerini desteklemektedir. Böylece bu hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci modelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. İkinci model, şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3. İkinci Model

İkinci modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=86.134$, $\chi^2/df =1.66$, $p<.001$; GFI=.93, AGFI=.90 RMSEA=.06; RMR=.04; IFI=.96, CFI=.96). Algılanan örgütsel destek değişkeninden örgütsel güven değişkenine giden yollara ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 3'te gösterilmiştir.

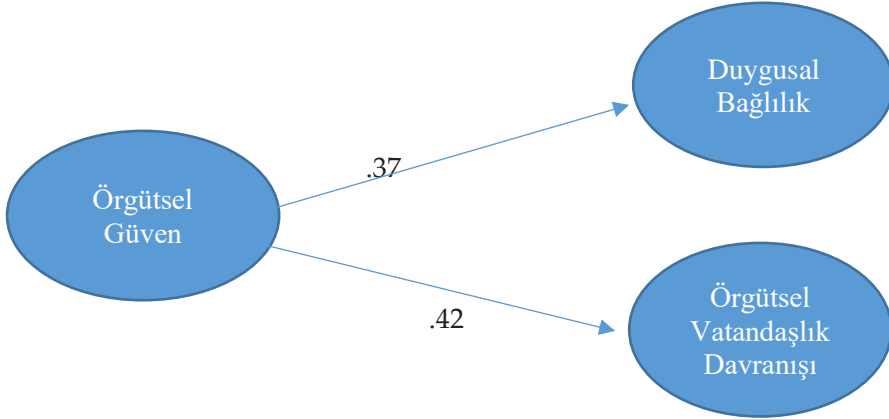
Tablo 3. İkinci Model'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
AÖD → ÖVD	.76	.18	.00**

** p < .01

Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin örgütsel güven üzerinde ($\beta = .76; p < .01$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu, H₂ hipotezlerini desteklemektedir. Böylece H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü modelinde örgütsel güvenin, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Üçüncü model, şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Üçüncü Model

Üçüncü modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=465.098$, $\chi^2/df = 1.88$, $p < .001$; GFI=.85, RMSEA=.07; RMR=.07; PCFI=.77, PNFI=.66). Örgütsel güven değişkeninden duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenine giden yollara ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 4’de gösterilmiştir.

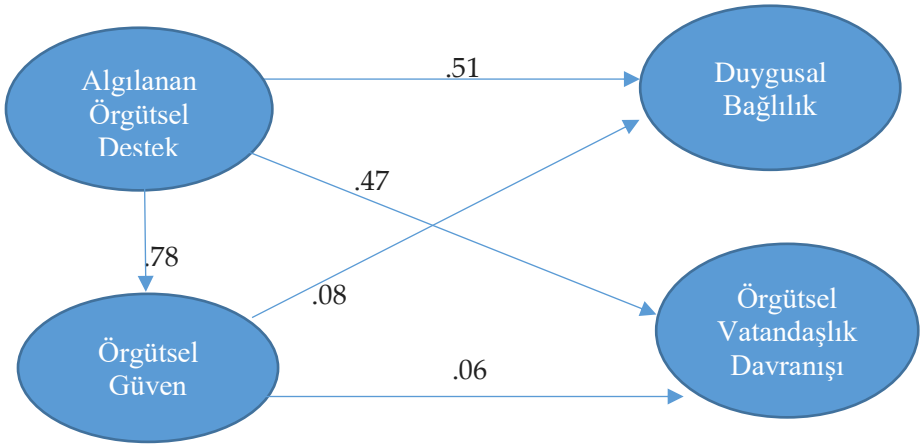
Tablo 4. Üçüncü Model'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
ÖG \rightarrow DB	.37	.05	.00**
ÖG \rightarrow ÖVD	.42	.04	.00**

** p < .01

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel güvenin duygusal bağlılık ($\beta = .37$; $p < .01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = .42$; $p < .01$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu, H₈ ve H₁₀ hipotezlerini desteklemektedir. Böylece bu hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırmanın dördüncü modelinde; Baron ve Kenny (1986)'nin üç koşulu sağlandığı için algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü olup olmadığı test edilmiştir. Aracılık etkisine ilişkin dördüncü model, şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 5. Aracılık Etkisine İlişkin Dördüncü Model

Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=817.798$, $\chi^2/df =1.79$, $p<.001$;

RMR=.06, RMSEA=.06; PCFI=.76, PNFI=.63). Algılanan örgütsel destek değişkeninden örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Aracılık Etkisine İlişkin Dördüncü Modelin Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
AÖD → DB	.51	.18	.00**
AÖD → ÖVD	.47	.11	.02*
AÖD → ÖG	.78	.17	.00**
ÖG → DB	-.08	.04	.67
ÖG → ÖVD	.06	.08	.58

* $p < .05$, ** $p < .01$

Aracılık etkisine ilişkin modelin bulgularına göre; öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek, duygusal bağlılıklarını ($\beta = .51$; $p < .01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ($\beta = .47$; $p < .05$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye örgütsel güven değişkeni aracı olarak dahil edildiğinde algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi ($\beta = .51$; $p < .01$) değişmemiş, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ($\beta = .47$; $p < .05$) ise küçük bir miktar azalmıştır. Öte yandan, aracı değişken olan örgütsel güvenin, duygusal bağlılık ($\beta = -.08$; $p > .01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = .06$; $p > .01$) üzerindeki etkisi anlamsızlaşmış ve ortadan kalkmıştır. Baron ve Kenny'e (1986) göre; aracı değişken (örgütsel güven) analize dahil olduğunda bağımsız değişkeninin (algılanan örgütsel destek) bağımlı değişken (duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Bulgulara göre; örgütsel güvenin aracı değişken olarak modele dahil edilmesiyle, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin değişmemesi, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde ise küçük bir miktar azalma olmasından ve örgütsel güvenin duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin tamamen ortadan

kalkmasından dolayı aracılık etkisinden bahsedilemez. Bu bulgu ile araştırmanın H₁₁ hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Okulların başarısı ve verimliliği, önemli oranda öğretmenlerin meslektaşlarıyla, öğrencileriyle ve kurumlarıyla olan ilişkilerinin özelliğinin bir sonucu olarak görülmektedir (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010). Öğretmenlerin okullarıyla olan ilişkilerinin birçok tutum ve davranışla ilişki olabileceği ve birçok tutum ve davranışı etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmada, öğretmenlerin okullarda algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşları arasındaki ilişkiler ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin okullarına ilişkin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve algılanan örgütsel destek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Öğretmenler okullarının ilerlemesi için verdikleri çabaların değerli olduğunu, çabalarının takdir edildiklerini, okuldaki memnuniyetlerinin önemsendiklerini algıladıklarında okullarına ilişkin olarak olumlu duygular beslemekte, okullarıyla özdeşleşmekte ve duygusal bağlılıkları artmaktadır. Bu sonuç, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin artıkça duygusal bağlılıklarının da arttığını ortaya koyan Aube, Rousseau ve Morin (2007); Kim, Eisenberger ve Baik (2016); Rhoades ve Eisenberger (2002); Rhoades, Eisenberger ve Armeli'nin (2001) araştırma bulgularını desteklemektedir. Ayrıca bu sonuç, okul yöneticileri ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulun Egriboyun'un (2014) araştırmasıyla örtüşmektedir.

Araştırmayla, öğretmenlerin okullarına ilişkin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler okul içinde desteklendiklerini, okulun yararlarına çalışmalar yaptıklarını, sorunlarının dikkate alındıklarını düşündüklerinde, okullarında resmi

olarak tanımlanmayan, ekstra ve gönüllü davranışlar (öğrencilere ve meslektaşlarına yardımcı olma, yeni fikirler geliştirme vb.) sergilemektedir. Bu sonuç, çeşitli alanlarda görev yapan çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığını ortaya koyan Afsar ve Badir (2016); Bozgeyikli, Avcı ve Navruz, 2017; Chiang ve Hsieh (2012); Ehigie ve Otukoya (2005); İplik, İplik ve Efeoğlu (2014); Miao (2011); Muhammad (2014) ve Wang'ın (2014) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Eğitim alanında yapılan araştırmalara göre de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Demir, 2015; Nadim, Hassan, Abbas ve Naveed, 2016).

Araştırma sonucuyla, öğretmenlerin okullarına ilişkin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin örgütsel güvenlerini etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenler ortaya koydukları çaba, gelişim ve başarıların okul tarafından değerli görüldüğünü, şikâyetlerinin dikkate alındığını, okulda refahları ve iyiliklerin için çalışmalar yapıldığını, desteklendiklerini algıladıklarında; meslektaşlarının, yöneticilerinin ve diğer çalışanların iyi niyetli ve samimi olduklarına inanmakta ve okullarına güvenmektedirler. Bu sonuç, çalıştıkları örgütlerden destek algılayan çalışanların örgütlerine karşı örgütsel güvenlerinin attığını ortaya koyan DeConinck (2010); Kurtessis ve diğerleri (2017); Narang ve Singh (2012) ve Özdevecioğlu'nun 2003 araştırmaları ile paralellik göstermektedir. Eğitim alanında yapılan araştırmalar da öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri arasında pozitif ilişkiler (Celep ve Yılmaztürk, 2012; Kara, Güneş ve Aydoğan, 2015; Taştan ve Yalçın, 2010) olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve örgütsel güvenleri hem duygusal bağlılıklarını ve hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Çalıştıkları okullarda destek, samimiyet, doğruluk, dürüstlük, tutarlık gibi güvene dayalı sosyal ilişkiler ağı olduğunu düşünen öğretmenler okullarına duygusal açıdan bağlanmakta, görev tanımlarının dışında birçok gönüllü davranış sergilemektedirler. Bu sonuçlar, çalışanların örgütsel güven ile duygusal

örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu kanıtlayan; Demirel (2008); Karaköse ve Bozgeyikli, 2012; Çubukçu ve Tarakçıoğlu (2010); Rahmani ve Heydari (2017); Gellatly ve Withey (2012); Taşkın ve Dilek (2010); Mohamed, Kader, ve Anisa'nın (2012) araştırmalarını desteklemektedir. Eğitim alanında, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine yapılan araştırmalar da öğretmenlerin örgütsel güven algıları arttıkça duygusal bağlılıklarının arttığını ortaya koymaktadır (Eğriboyun, 2015; Yılmaz, 2008). Ayrıca sonuçlar, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya koyan Singh ve Srivastava (2016); Tokgöz ve Seymen (2013); Tremblay, ve diğerleri, (2010); Wong, Ngo ve Wong'un (2006) araştırmalarını desteklemektedir. Eğitim alanında yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Bozgeyikli ve Şat, 2014; Gürbüz ve Dede, 2017; Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Polat ve Celep, 2008; Yücel ve Samancı, 2009; Zeinabadia ve Salehi, 2011).

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güveninin aracı rolü bulunmamaktadır. Bu sonuç, algılanan örgütsel desteğin okulda çok güçlü bir değişken olarak öğretmenlerin duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemekte olduğu ile açıklanabilir. Ayrıca, örgütsel güvenin önemli öncüllerinden birinin algılanan örgütsel destek olması, algılanan örgütsel desteğin doğrudan etkisinin fazla olabileceğini düşündürmektedir. Ancak, Tremblay ve diğerleri, (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin kısmı aracılık rolü bulunduğunu ortaya koymaktadır. Büyükyılmaz ve Fidan'ın (2017) araştırmalarına göre de algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü bulunmaktadır. Mevcut araştırma sonucu bu araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Araştırma sonuçları arasındaki farklılık örneklem gruplarının farklılığından kaynaklanmış olabilir. Öğretmenlerin okullarında algıladıkları desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan etkisi, başka sektörlerde görev yapan çalışanlardan daha fazla olabilir. Bu durum örgütsel güvenin aracı rolü ortadan kalkmasına neden olarak gösterilebilir.

Araştırma sonuçlarının, öğretmenlerin okul içindeki algı, tutum ve davranışlarının anlaşılmasında, öğretmenlerin verimliliğinin artırılmasında, okul başarısı ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticilerine katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Eğitim yöneticileri, yönetim süreçlerinde bu sonuçları dikkate almalıdırlar. Araştırma verilerinin Giresun ili merkezinde ilkokullarda çalışan öğretmenlerden toplanması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Başka araştırmalarda, veriler farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerden toplanabilir. Yazın taraması, öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünü test eden az sayıda araştırma olduğunu işaret etmektedir. Araştırmalar bu çerçevede yoğunlaştırılabilir. Sonuçlara göre, öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü bulunmadığı şeklindedir. Araştırmacılar farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerden oluşan çalışma grupları ile örgütsel güvenin aracılık rolünü yeniden test edebilirler. Gelecekteki araştırmalarda, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı gibi bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin bir arada olduğu çalışmalar yapısal eşitlik modelleri ile test edilebilir.

EXTENDED ABSTRACT

Relations between Organizational Support, Organizational Trust, Affective Commitment , and Organizational Citizenship Behavior Perceived at the School

*

Tevfik Uzun

Giresun University

Nowadays, introduction of new learning methods, ever-increasing expectations regarding the academic achievements of the students have begun to mean higher performance and efficiency for the teachers. This situation has brought such issues as organizational support, organizational trust, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior as being perceived by the teachers up to the agenda of the field of educational management. Organizational support means that, the efforts made by the employees are considered important by the institutions they serve for, and their welfare and satisfaction is looked after, and enhanced. The employees believing that they are organizationally supported may display numerous positive attitudes and behaviors. The teachers being supported by their schools, thinking that there exists cordiality, righteousness, and integrity in their working environments, and considering their managers, colleagues, and students as being reliable persons, are expected to display enhanced levels of affective commitment, and organizational citizenship behaviors towards their schools. What is intended by means of this research is to examine the relations between the organizational support perceived by the teachers, and their organizational trust, affective organizational commitment, and organizational citizenship behaviors, by way of putting them forth within a model. The research is further expected to contribute to the educational managers, and to the academicians researching in the field of educational management in terms of having a

better understanding of the teachers' organizational attitudes and behaviors in their schools.

The main goal of this research is to reveal the relation between the organizational support perceived by the teachers, and their organizational trust, affective commitment, and organizational citizenship behaviors, and the intermediary role of the organizational trust within this relation. The following hypotheses were analyzed for this purpose in the course of this research.

H1. There exists a positive relation between the organizational support perceived by the teachers and their organizational trust.

H2. The organizational support perceived by the teachers influences their organizational trust positively.

H3. There exists a positive relation between the organizational support perceived by the teachers and their affective organizational commitment.

H4. The organizational support perceived by the teachers influences their affective organizational commitment positively.

H5. There exists a positive relation between the organizational support perceived by the teachers and their organizational citizenship behaviors.

H6. The organizational support perceived by the teachers influences their organizational citizenship behaviors positively.

H7. There exists a positive relation between the organizational trust perceived by the teachers and their affective organizational commitment.

H8. The organizational trust perceived by the teachers influences their affective organizational commitment positively.

H₉. There exists a positive relation between the organizational trust perceived by the teachers and their organizational citizenship behaviors.

H₁₀. The organizational trust perceived by the teachers influences their organizational citizenship behaviors positively.

H₁₁. The organizational trust perceived by the teachers plays an intermediary variable role in the relation between the organizational support perceived by the teachers, and their affective organizational commitment and their organizational citizenship behaviors.

The study group of the research is composed of 212 teachers serving at the state primary schools domiciled in Giresun City Centrum in the academic year of 2017-2018. While 117 (% 55.2) of the teachers attended the research are males, 95 thereof (% 44.8) are females. While 16 (% 7.5) of the teachers are in between the ages of 22-31, 45 thereof are (% 21.2) in between the ages of 32-41, 70 thereof are (% 33.0) in between the ages of 42-51, 73 thereof are (% 34.4) in between the ages of 52-61, and 8 thereof are (% 3.8) at the age of 62 and above. While 41 of the teachers are (% 19.3) graduates of associate degree, 162 thereof are (% 76.4) graduates of BA degree, and the remaining 9 thereof are (% 4.2) graduates of Master's Degree. While 5 of the teachers (% 2.4) have terms of service of 1-5 year(s), 25 thereof (% 11.8) have terms of service of 6-10 years, 22 thereof (% 10.4) have terms of service of 11-15 years, 28 thereof (% 13.2) have terms of service of 16-20 years, and 132 thereof (% 62.3) have terms of service for no less than 21 years.

The organizational support perceived by the teachers was measured by the "Perceived Organizational Support Scale", developed by Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986). While the original of this scale consists of 36 articles, its short version consisted of 8 articles was preferred. The scale was translated into Turkish by Sökmen, Ekmekçioğlu, and Çelik (2015). While the scale is of 5-point Likert type, it is graded as "1= I definitely do not agree", "5= I definitely agree". "Organizational Trust Scale" developed by Tyler & Bies (1990) was utilized for measuring the teachers' organizational trust. It was adapted to Turkish by Polat

(2009). Consisting of 4 articles, this scale is of is of 5-point Likert type. The scale is graded as "1= I definitely do not agree", "5= I definitely agree". "Affective Commitment" sub-scale (consisting of 8 articles) of the "Organizational Commitment Scale" developed by Allen & Meyer (1990) was utilized in order to measure the teachers' affective commitment. Having been adapted to Turkish by Yıldırım (2002), this scale is of is of 5-point Likert type. It is graded as "1= I definitely do not agree", "5= I definitely agree". "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by DiPaola, Tarter, and Hoy (2005) was utilized in order to measure the teachers' organizational citizenship behavior. The relations between the variables were tested by means of correlation analysis and structural equation model. The scale was adapted to Turkish by Taşdan & Yılmaz (2008). Consisting of 12 articles and one dimension, this scale is of is of 5-point Likert type. It has a grading range of "1= I definitely do not agree", "5= I definitely agree". Correlation analysis and structural equation model were further utilized in the research for testing the hypotheses.

According to the result of the research, there exists a positively meaningful relation between the organizational support perceived by the teachers and their organizational trust, affective commitment, and organizational citizenship behavior. The organizational support perceived by the teachers positively influences their organizational trust, affective commitment, and organizational citizenship behavior. Teachers' organizational trust positively influences their affective commitment, and organizational citizenship behavior. Organizational trust plays no intermediary role within the relation between the organizational support perceived by the teachers, and their affective commitment and organizational citizenship behavior. It is suggested that, the results of the research will provide contributions to education managers and researchers in respect of understanding the attitudes and behaviors displayed by the teachers at the school.

Kaynakça/References

- Afsar, B., ve Badir, Y. F. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Aube, C.; Rousseau, V. ve Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 479-495
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Büyükyılmaz O. ve Fidan Y. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü, *BMIJ*, (2017), 5(3), 500-524.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, 12(6) 103-122.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (5), s:172-191.
- Celep, C., ve Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Chiang, C. F., ve Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 57-58.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131- 148.
- Demirel, Y. (2018). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. ve Hoy, W. K. (2005). *Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale*. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Educational leadership and reform* (pp. 319–342). Greenwich, CN: Information Age.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 25-52.
- Eğriboyun, E. (2015). The relation between organizational trust, organizational support and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 9(4), 134-156.
- Ehigie, B. O., ve Otukoya, O. W. (2005). Antecedents of organizational citizenship behaviour in a government-owned enterprise in Nigeria. *European journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 389-399.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 7, 500–507.

- Gellatly, I. R., ve Withey, M. J. (2012). Organisational trust, affective commitment and bureaucratic control. *Journal of Trust Research*, 2(1), 31-52.
- Günbayı, İ., Dağlı, E. ve Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 575-602.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, G. F. ve Dede, E. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (12), 106-125
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (12).
- Narang, L. ve Singh, L. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249.
- Kara, S. B. K., Güneş, D. Z., ve Aydoğan, N. N. (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393.
- Karaköse, B. ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 185-202.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., ve Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Koşar, D., ve Yalçinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 603-627.

- Krishnan, J., ve Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). Yönetimde yeni yaklaşımlar. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed). *Örgütsel Güven* içinde (s.261-271). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Meyers, L. S., Gamst, G., ve Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage Publications: London.
- Miao, R.T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 105 – 127.
- Muhammad, A. H. (2014). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior: the case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*, 5(3), 59-72.
- Mohamed, M. S., Kader, M. M. A., ve Anisa, H. (2012). Relationship among organizational commitment, trust and job satisfaction: An empirical study in banking industry. *Research Journal of Management Sciences*, 1(2), 1-7.
- Nadim, M., Hassan, M. M., Abbas, S. ve Naveed, A. (2016). The role of organizational commitment and perceived organizational support in promoting organizational citizenship behavior. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 2(3), 54-67.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri alguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 229-247.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.

- Rahmani, S., ve Heydari, M. (2017). Investigating of trust and perceived organizational support effects on organizational commitment in educational organizations, using structural equation modeling and partial least squares model. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 384-389.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R. ve Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2012). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Singh, U. ve Srivastava, K. B. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594-609.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., ve Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Taşdan, M., ve 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.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). *Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish*. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87-96.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.

- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D. ve Vandenberghe, C. (2010). The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 405-433.
- Wang, Z. (2014). Perceived supervisor support and organizational citizenship behavior: the role of organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 210-214.
- Wong, Y.T., Ngo, H.Y. ve Wong, C.S. (2006). Perceived organizational justice, trust and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal of World Business*, 41(4), 344-355.
- Yıldırım, F. (2002), *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- Yücel, C., ve Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Journal of Social Science*, 19 (1), 113-132.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS –Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987. DOI: 10.26466/opus.418335