

Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi

The Relation between Organizational Trust and Organizational Commitment: A Study on Teachers of Hotel Management and Tourism Vocational High Schools

Kemal ÇUBUKÇU

Aksaray Üniversitesi
kcubukcu@aksaray.edu.tr

Serdar TARAKÇIOĞLU

Gazi Üniversitesi
serdart@gazi.edu.tr

Özet

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelendiği bu araştırmaya Türkiye genelinde 332 Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın temel çıkış noktasını, kurumların başarı ve verimliliği sağlamada örgütsel bağlılığa duyduğu ihtiyacın şiddeti ve çalışanların örgüte bağlılığını sağlamanın en önemli şartlarında birinin de örgütsel güven olması, oluşturmuştur. Özellikle hizmet üretiminin olduğu işletmelerde ürünün kalitesi çalışanlar arası ve çalışanlarla kurum arası ilişkinin niteliğinden oldukça etkilenmektedir. Eğitim kurumları da hizmet üretiminin olduğu örgütlerdir. Bu örgütlerde başarı ve verimlilik, önemli ölçüde öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencileriyle ve kurumlarıyla olan ilişkilerinin niteliğinin bir sonucudur. Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenlerinden toplanan veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda, Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri açısından örgütsel güvenin duygusal bağlılık ve normatif bağlılığa önemli bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca tespit edilen bu ilişki bazı demografik değişkenler açısından da gözden geçirilmiştir. Bu sonuçlardan yöneticiye güvenin sözleşmeli personel açısından duygusal bağlılıkla ilişkisinin olmaması özellikle dikkate değer bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri

Abstract

The quality of the product especially in businesses of service providing is highly affected by the quality of the inter-personal and intra-institutional relation of the employee. Educational Institutions are among the service-providing organisations. Success and efficiency in these organisations are the result of the quality of the relationship of the teachers with each others, students, and their institutions. This study in which the relation between organizational trust and commitment with regard to the teachers have been investigated, 332 teachers working in Hotel Management and Tourism Vocational High Schools in Turkey have participated in. As the result of

statistical analyses, it has been found that organisational trust has an important relation with affective commitment and normative commitment with regard to the teacher. Besides, this detected relation has been reviewed with regard to some demographic factors. Among these results, the lack of relation between the trust to the manager and affective commitment with regard to the contractual staff has been remarkably noticed.

Key Words: *Organisational Trust, Organisational Commitment, Teachers of Hotel Management and Tourism Vocational High Schools*

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların davranışsal ve psikolojik olarak kendilerini çalıştıkları örgüte yakın hissetme durumu olması bakımından, işgören devir hızının azalması, örgütün amaç ve hedeflerinin çalışanlarca benimsenmesi ve çalışanların örgütün başarısı için fazladan çaba harcaması gibi sonuçlar üzerinde etkili olur. Bu sebeple örgütsel başarıya ulaşmada “çalışanların örgüte bağlılığı” önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir.

Örgütlerde bağlılığın geliştirilmesi örgütsel ortamın niteliğiyle doğrudan ilgilidir. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması örgütlerine duygusal acıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan, örgütten ayrılmayı düşünmeyen ve örgütün başarısını kendi başarısı gören çalışanlar yaratmaktadır. Özellikle hizmet işletmelerde üretilen ürünün kalitesi çalışanlar arası ve çalışanlarla kurum arası ilişkinin niteliğinden etkilenebilmektedir (Balay, 2000; Çekmecelioğlu, 2006; Uygur, 2007).

Eğitim kurumları da hizmet üretiminin olduğu örgütlerdir. Bu örgütlerde başarı ve verimlilik öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencileriyle ve kurumlarıyla olan ilişkilerinin niteliğiyle doğrudan ilişkilidir. Eğitim örgütlerinde takım çalışması ve çalışanlar arası işbirliği bir zorunluluktur. Böyle bir ortamda, öğretmenler bireysel niteliklerini ve yaratıcılıklarını örgüte bağlılıklarıyla paralel oranda örgüte yansıtacaklardır. Bu durum ise direkt olarak eğitimin kalitesini ve okulun başarısını etkileyecektir (Balay, 2000).

Örgütsel Güven

Güven kavramı farklı zamanlarda farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde tartışılmıştır. Genel bir bakış açısıyla güven, insanın varlığından ve geleceğinden emin olmaması ile doğan temel bir ihtiyaçken (İnam, 2003), zamanla toplumsal ilişkilerde tanıdıklığın azalması ve belirsizliğin artmasıyla (Luhman, 2000) önemli bir kavram olarak gündeme gelmiştir. Bununla birlikte işler yolunda gittiği sürece güvenin varlığından pek bahsedilmez ancak güven sarsıldığında ortaya çıkan durum tam bir kriz durumudur; piyasa daralır, büyüme yavaşlar, bağlılık azalır, işlem maliyetleri artar (Korczynski, 2000; Gökırmak, 2002).

Örgütsel güven, gerek örgütler arası gerekse örgüt içi güveni ifade eder. Örgüt içinde örgütsel güven incelendiğinde yine birkaç boyut söz konusudur. Bunlar; iş arkadaşlarına güven, amire/yöneticiye güven ve örgüte güvendir.

Örgütsel güven tanımları güvenin bahsedilen bu çok boyutluluğunun neticesinde, benzer yönler taşısa da, çeşitlilik göstermektedir. Shockly-Zalabak ve arkadaşları (2000) örgütsel güveni, diğer tarafın yeterli, açık, ilgili, itimat edilir olması ve diğer tarafın

hedefleri, değerleri, normları ve inançlarıyla özdeşleşmiş olması şeklinde ifade etmektedirler. Tan ve Tan (2000) ise örgütsel güveni, örgütün çalışanın yararında en azından zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güveni olarak tanımlamaktadır.

Neves ve Caetano'ya göre (2006) örgütsel güven, örgüt içi adaletin sağlanması, tepe yönetimin çalışanlara desteği, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, örgüt içi sosyal ilişkilerin arzu dilen düzeye çıkarılması ve çalışanlar arası işbirliğinin geliştirilmesi ile oluşan olumlu bir atmosferdir. Benzer şekilde Börü ve arkadaşları (2007) örgütsel güvenin, kurumun örgütsel destek ve dağıtım ve işlemsel adalet ile yöneticinin dürüstlük, yetkinlik, çalışanlara karşı ilgi ve yardım sever davranışlar ile oluşturdukları olumlu bir atmosfer olduğunu belirtmişlerdir. Tanımlardan hareketle kısaca örgütsel güven; çalışanların örgüt ortamında haklarının korunacağına ve etik davranışlarla karşılaşacaklarına olan inançları” şeklinde tanımlanabilir

Yapılan araştırmalar güvenin örgütlerde, işlem maliyetini düşürme (Curral ve Judge, 1995), örgütsel öğrenmeye yardımcı olma (Barker ve Camarata, 1998), çalışanlarda işbirliğini sağlama (Hardy vd., 1998), sorumluluk almayı artırma (Nyhan, 2000), performans artışı (Wong vd, 2005), değişimin bir parçası olma isteği (Reinke, 2003) ve bağlılığı artırma (Sağlam Arı 2003; Özbek, 2006) gibi sonuçlara neden olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, kişisel ve toplumsal ilişkilerde birlikte vakit geçirmeyi isteme, bir gruba katılma ve gönüllü görevler alma, sorumluluk duyma gibi olguların oluşmasında kendini gösterirken örgütsel yaşamda iş tatmini, performans artışı, işgücü devir hızının azalması, çalışanlar arası işbirliği ve verimli takım çalışmaları gibi olguların oluşmasında kendini gösterir (Uyguç ve Çımrın, 2004; Koç, 2009).

Literatürde örgütsel güvenin aksine örgütsel bağlılıkta bağlılığın kime yönelik olduğu sorusu üzerinde pek durulmamıştır. Bu açıdan örgütsel bağlılıktan kasıt, çalışanların örgüte/kuruma karşı geliştirdikleri bağlılık duygusu olmuştur. Bununla birlikte 1956 yılından itibaren sürdürülen araştırmalar işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili 25'in üzerinde farklı kavram olduğunu göstermektedir. Bunların örgütsel bağlılıktan sonra en sık kullanılanları ise mesleğe önem verme (bir mesleğin kişinin hayat bütününde önemli bir yerinin olması), işe sarılma (bir işin kişinin günlük yaşamını işgal etme derecesi) ve iş arkadaşlarına bağlılık (iş arkadaşları ile kurulan duygusal ilişkiler) olmuştur (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık genel olarak çalışanlar tarafından örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme, örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği ve örgüt üyeliğini devam ettirme kararlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte yazarlar arasında örgütsel bağlılık tanımı konusunda bir fikir birliğine varılmış değildir. Bunun başlıca sebebi ise örgütsel bağlılığın yapısına ilişkin modellerdeki çeşitlilik ve yazarların farklı bilimsel geçmişleridir (Balay, 2000; Çekmecelioğlu, 2006; Uygur, 2007).

Yapılan araştırmalar bağlılığın örgütlerde, işten ayrılma niyetinde azalma (Clugston, 2000; Wasti, 2002; Uyguç ve Çımrın, 2004), devamsızlık ve gecikme davranışlarında azalma (Mathieu ve Zajac, 1990), performans artışı (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007), verimlilik (Çekmecelioğlu, 2006) gibi faktörler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Öğretmenler Açısından Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık

Öğretmenler açısından örgütsel güven araştırmaları(bkz. tablo-1) temel olarak örgütsel güvenin öğretmenler ve okullar üzerindeki etkilerinin incelenmesi şeklindedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin tespiti ve öğretmenlerde örgütsel güven düzeyini etkileyen değişkenlerin tespiti de yine bu araştırmaların amaçları arasında yer almıştır.

Tablo-1 incelendiğinde öğretmenler açısından örgütsel güvenin şu boyutlara sahip olduğu görülmektedir.

- Okullarda örgütsel güven gönüllülük, kendini adama, güvenilirlik, dürüstlük ve açıklık özellikleriyle ifade edilebilir.
- Öğretmenlerin yönetime katılımı örgütsel güven düzeylerini artırmaktadır.
- Adalet ve etik katılımcı yönetimle birlikte örgütsel güveni artıran önemli değişkenlerdir.
- Okullarda sağlıklı bir okul ortamı oluşturma, yeniliğe açıklık ve başarıyı yakalayan bir yapı inşa etme örgütsel güvenle yakından ilişkilidir.
- Okullarda örgütsel güveni etkileyen diğer değişkenler ise devlet okulu özel okul ayrımı, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayıları, öğretmenlerin değer ve tutumları, öğrettikleri konular.

Sonuç olarak örgütler için önemli bir duyuşsal süreç olan güven, eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşmasında kolaylık sağlamakta paydaşları birbirine bağlamakta, başarının, verimliliğin, dayanışmanın, değişimin ve dönüşümün artmasında etkili olmaktadır (Arslan, 2009).

Tablo-1: Öğretmenler Açısından Örgütsel Güven

Yazar	Araştırma	Bulgular
Özdil, 2005	...okullarında güven ve örgütsel iklim ilişkisi...	Öğretmenlerin müdüre güveninde büyük oranda *destekleyici müdür davranışlarının etkili olduğu ve *okulda güven geliştirmede müdürün başlatıcı olabileceği tespit edilmiştir.
Yılmaz, 2006	... etik liderlik ... okullardaki örgütsel güven düzeyi ...	Etik liderliğin ve örgütsel güvenin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Houtte, 2007	teknik/meslek orta öğrenimde öğretmenlerde güven...	Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre öğrencilerine daha az güvenmektedir. Okuldaki kız öğrenci oranı öğretmenlerin güven düzeyini artırırken erkek öğretmenler kız öğrencilere daha çok güvenmektedir.

Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008	İlköğretim okullarında örgütsel güven	Okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı azaldıkça örgütsel güven artmaktadır. Mesleğin son yıllarına doğru örgütsel güven düzeyinde bir artış gözlemlenmiştir.
Kurşunoğlu, 2009	öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi	Öğretmenlerdeki güven düzeyinin deneyim ve öğretilen konuya göre değiştiği görülmüştür.
Arslan, 2009	teknik/meslek lisesi öğretmenleri örgütsel güven algıları	Önemli bir duyuşsal süreç olan güven, eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşmasında kolaylık sağlamakta paydaşları birbirine bağlamakta, başarının, verimliliğin, dayanışmanın, değişimin ve dönüşümün artmasında etkili olmaktadır.
Erden ve Erden, 2009	okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin tahmini	Örgütsel güven düzeyinin tahmininde etkili olan faktörler; değer ve tutumlar, güvenmeye meyilli olma şeklinde tespit edilmiştir.
Yücel ve Samancı, 2009	Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı	Güvenilir okul ortamına sahip öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki en etkili değişken öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleridir.

Öğretmenler açısından örgütsel bağlılık araştırmaları(bkz tablo-2) temel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ile öğretmenler açısından örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerin tespiti üzerine yoğunlaşmıştır. Daha az çalışmada ise öğretmenlerde örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde durulmaktadır.

Tablo-2 incelendiğinde öğretmenler açısından örgütsel bağlılığın şu boyutlara sahip olduğu görülmektedir.

- Okullarda örgütsel bağlılığının düzeyini belirleyen en önemli etken yönetici davranışlarıdır.
- Öğretmenler etkili liderlik ve katılımcı yönetim sergilenen okullarda okul amaçlarını daha çok sahiplenmektedir.
- Üst düzeye de örgütsel bağlılığa sahip öğretmenler; beklenilenin ötesinde çaba, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyma, başka okulda çalışmama isteği, göstermektedirler.
- Öğretmenler açısından örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli etmenler ise iş doyumu, öğrencilere duyulan sevgi, maaştan memnunluk düzeyidir.

Tablo-2: Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık

Yazar	Araştırma	Bulgular
Sarıdere ve Doyuran, 2004	Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi	Öğretmenlerin okul kararlarına katılmaları, okula duygusal bağlılıklarını artmasına, duygusal bağlılıklarının artması ise işten ayrılma niyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki anlamı bulunurken normatif bağlılık ile ilişkisi anlamlı değildir.
Boylu vd., 2007	Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri	Analizler sonucunda, akademisyenlerin; *en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir, * bazı kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.
Topaloğlu vd., 2008	öğretmenlerin örgütsel bağlılığının analizi	İdari görevi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Maaşından memnun olan öğretmenlerin bağlılık düzeyi daha yüksektir. Mesleğe yeni başlayanların bağlılık düzeyleri daha yüksektir.
Izgar, 2008	okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık	İş doyumunun örgütsel bağlılığı açıklama derecesi %17,4 olarak hesaplanmıştır.
Choi ve Tang, 2009	öğretmen bağlılık trendi; 1997-2007 Hong Kong	Öğrencilere duyulan sevgi öğretmen bağlılığında kritik kişisel faktör olarak tartışılmıştır.
Hulpia ve Devos, 2010	...liderlik öğretmen bağlılığında nasıl bir fark yapabilir: nitel çalışma	Öğretmenler eğer liderleri ulaşılabilir, problem çözücü ve katılımcı olurlarsa daha güçlü bir şekilde örgüte bağlılık hissettiklerini söylediler.

Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi literatürde, güvenin; yöneticiye güven, örgüte güven, bilişsel güven, duygusal güven gibi alt boyutlarıyla bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi öğeleri arasındaki ilişki düzeyinde tartışılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda, özellikle yöneticiye güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi dikkat çekici bulunmuştur (Sağlam Arı, 2003; Perry, 2004). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisini inceleyen bazı araştırmalar ve bulguları Tablo-3'de görülmektedir.

Tablo-3: Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Yazar	Araştırma	Bulgular
Sağlam Arı, 2003	ilk yöneticiye duyulan güven ile örgüte bağlılık ilişkisi	Banka yöneticilerinin bir üst kademede yer alan yöneticilerine karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel güven düzeyi ile örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Perry, 2004	yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki	Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Özbek, 2006	Çalışma politikaları: güven ve bağlılık ilişkisi	Örgüt içerisinde güven ve üst yönetime güven örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkili değişkenlerdir.
Eser, 2007	etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi	Araştırma sonucunda duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık faktörleri üzerinde, ... ile yöneticiye güven faktörlerinden “çalışan odaklı” faktörlerinin daha fazla etkili olduğu ve zorunlu bağlılık üzerinde ise yöneticiye güven faktörlerinin bir etkiye sahip olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
Demirel, 2008	Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	Araştırma sonuçlarına göre örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt ve yöneticiye olan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.
Yazıcıoğlu, 2009	...işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri	Örgüte duyulan güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Örgütsel güven duygusu, iş tatmin düzeyi ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı fakat eğitim, yaş, kıdem yılı açısından anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi bilinen bir ilişkidir. Bu ilişkinin detayı incelendiğinde ise yöneticiye olan güvenin özellikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerindeki etkisi daha dikkat çekicidir. Sağlam Arı'nın 2003'de yaptığı çalışmada yöneticiye duyulan güven ve örgüte bağlılık ilişkisi açıkça görülmektedir. Neves ve Caetano'nun 2006'da yaptığı çalışmada ise yöneticiye güvenin duygusal bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinde dikkat çeken diğer bir husus Eser'in 2007'de yaptığı çalışmada görüldüğü üzere devam bağlılığı üzerinde örgütsel güvenin veya yöneticiye güvenin etkili olmamasıdır. Bununla birlikte yöneticiye güven normatif bağlılık üzerinde etkilidir.

Sonuç olarak güvenin az olduğu ortamlarda çalışanların örgüte bağlılığı azdır. Yeterli örgütsel bağlılığın olmadığı bir kurumda ise yeterli işgören performansının ve dolayısıyla istenen verimliliğin olmayacağı bir gerçektir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Örgütlerin başarısının yalnızca çalışanların bireysel nitelik ve yaratıcılıkları ile değil, bireysel nitelik ve yaratıcılığa sahip çalışanların çalıştıkları örgüte bağlı kalmasıyla ve bu nitelik ve yaratıcılıklarını örgüt amaçları için gönülden işe koşmasıyla mümkün olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte son yıllarda birçok yönetici işgücü devir hızının yüksek olmasından ve çalışanların örgüt için gerekli çabayı harcamadıklarından şikâyetçidir. Bu durum örgütlerin, çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak konusunda gerekli tedbirleri almadıklarının bir göstergesidir. Bu tedbirlerden birisi de örgütsel güven ortamının sağlanmasıdır. Bu çalışmayla örgütsel güven ortamının örgütsel bağlılığa etkilerinin tespit edilmesi, gerek literatüre gerekse Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi yöneticilerine, örgütsel bağlılığı geliştirme konusunda önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde, örgütsel güvenin öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkilerini tespit etmek ve bu bağlamda literatüre katkı sağlamak ve eğitim yöneticilerine önerilerde bulunmaktır.

Bahsedilen amacı gerçekleştirmek için temelde şu üç sorunun cevabı araştırılmıştır.

1. Örgütsel güveni oluşturan faktörler nelerdir?
2. Örgütsel bağlılığı oluşturan faktörler nelerdir?
3. Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri açısından bu faktörler arası ilişki nedir ve bu ilişki kadro durumu ve memleketinde görev yapma durumu değişkenlerine göre nasıl şekillenmektedir?

Örgütsel güven ve bağlılığı oluşturan faktörler literatür taraması çerçevesinde kesinleştirilmiş ve faktörler arası ilişkiler Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde yapılan alan araştırması ile incelenmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin kadro durumu ve memleketinde görev yapma durumu da önemli değişkenler olarak ele alınmıştır. Kadro durumu ve memleketinde görev yapma durumu değişkenleri çerçevesinde örgütsel güven örgütsel bağlılık ilişkisinin farklılaşp farklılaşmadığının tespiti, farklılaşma varsa bu farklılaşmanın hangi yönde olduğunun ortaya konulması da yine bu araştırmanın amaçları arasındadır.

Araştırma Hipotezleri

Örgütsel güvenin öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla aşağıdaki hipotezleri test edilmiştir.

- H₁: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **çalışanlara duyarlılık** boyutu ile bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **çalışanlara duyarlılık** boyutu ile bağlılığın **devam bağlılığı** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **çalışanlara duyarlılık** boyutu ile bağlılığın **normatif bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yöneticiye güven** boyutu ile bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H₅: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yöneticiye güven** boyutu ile bağlılığın **devam bağlılığı** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yöneticiye güven** boyutu ile bağlılığın **normatif bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₇: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yeniliğe açıklık** boyutu ile bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₈: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yeniliğe açıklık** boyutu ile bağlılığın **devam bağlılığı** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₉: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **yeniliğe açıklık** boyutu ile bağlılığın **normatif bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₀: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **iletişim ortamı** boyutu ile bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₁: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **iletişim ortamı** boyutu ile bağlılığın **devam bağlılığı** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₂: Öğretmenler açısından örgütsel güvenin **iletişim ortamı** boyutu ile bağlılığın **normatif bağlılık** boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin sayısı 2008-2009 öğretim yılı itibarıyla 2.343'tür (MEB, 2009). Araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil etmedeki yeterliliği düşünüldüğünde birkaç örneklem yönteminin uygulanması gerekli görülmüştür. Buradan hareketle istenen örneklem sayısına ulaşmak üzere zaman ve maliyet kısıtlayıcıları birlikte ele alındığında bilimsel değeri zayıf olduğundan kolay örnekleme yöntemi yeterli görülmemiş ve kartopu örnekleme ve kademeli örnekleme yöntemleri de örneklem seçiminde işe koşulmuştur.

Kolay örnekleme yöntemi internet ve telefonla ulaşılabilen kişilere yapılan ve son yıllarda araştırmalarda çokça kullanılan bir yöntem olmasına rağmen örneklemin evreni temsil yeterliliği hakkında kesin bir fikir vermez. Kartopu örnekleme ise evrene ait bir birime ulaşılır ve o birim aracılığıyla başka birimlere ulaşılır. Bu yöntemin kullanımında ilişkili olan birimlerin benzer nitelik taşımamasına dikkat edilmelidir.

Maliyet açısından ve geniş alana yayılmış evren üzerinde araştırma yapılması bakımından en avantajlı yöntemlerden bir diğeri ise evrenden belirlenen kümelerin tüm öğelerinin araştırma kapsamına alınmasıdır. Diğer iki yöntem olasılıklı olmayan örneklem yöntemleri olması bakımından evreni temsilde araştırmacının inisiyatifine, uzman ve tarafsız olmasına dikkati gerektirirken kademeli örneklem yöntemi olasılıklı örneklem yöntemleri arasında yer alır ve örneklemin evreni temsil gücünü araştırmacıdan bağımsız olarak artırır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007)

Araştırma evrenindeki öğretmenlerin nicel açıdan temsil yeterliliklerini sağlamak amacıyla hazır örneklem tablosundan yararlanılarak minimum kişi sayısı hesaplanmıştır. Buna göre örnekleme olması gereken kişi sayısı 2400 kişilik bir evren için 0,05 anlamlılık düzeyinde en az 331'dir (Arıkan, 2005; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007).

Tablo-4: Çeşitli Örneklem Büyüklükleri

	±0.03 hatası(d)			örnekleme hatası(d)			±0.10 hatası(d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
Anakütle	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
Büyüklüğü	q=0.5	q=0.2	q=0.5	q=0.5	q=0.2	q=0.5	q=0.5	q=0.2	q=0.5
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	416	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	324	286	93	50	78

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007

Veri Toplama Tekniği

Araştırmada, konuyla ilgili yazılı kaynakların taranmasından sonra elde edilen bilgiler doğrultusunda bir anket formu hazırlanmıştır. Veriler hazırlanan bu anket formun aracılığı ile toplanmıştır. Daha önceki benzer çalışmalar da kullanılan geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış anket formları incelenmiş ve yeni bir ölçme aracı geliştirilmesinin gerekli olmadığı görülmüştür. Gerek örgütsel güven gerekse örgütsel bağlılığın tespitine ilişkin geliştirilmiş ve farklı örneklemeler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçme araçları mevcuttur.

Bu araştırma kapsamında kullanılan örgütsel güven ölçeği; Daboval ve arkadaşlarının 1994'te küçük işletmeler ve sorunları hakkındaki bir sempozyumda bildiri olarak sundukları ölçeğin, Yılmaz (2005) tarafından Okullarda örgütsel güven düzeyini ölçmek için okullara uyarlaması yapılarak geliştirilmiş şeklindedir. Yılmaz (2005), ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nde 4 faktör tespit etmiştir. Araştırmacı tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ise Yılmaz (2005)'e paralel olarak 4 faktör tespit edilmiştir. Bunlar çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamıdır.

Araştırma kapsamında kullanılan diğer ölçek ise Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğidir. Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeği, 5'li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: biraz katılıyorum, 4: çok katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum" şeklinde yapılmıştır.

Sonuç olarak, ölçme aracı üç bölümden oluşmuştur. Bunlar; ilk bölümde demografik özellikleri ölçen 4 madde, ikinci bölümde örgütsel güveni ölçen 40 madde ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılığı ölçen 18 madde şeklindedir.

Araştırmada güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik değeri Cronbah Alpha katsayısı örgütsel güven için ,974 ve örgütsel bağlılık için ,856 olarak tespit edilmiştir. Bu değer sosyal bilimler için istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

Anket, 2009 yılının Ekim-Ocak aylarında örnekleme seçilen Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenlerinin bir kısmına bizzat araştırmacı tarafından, bir kısmına internet aracılığıyla ve bir kısmına da posta yoluyla uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Uygulama alanındaki deneklerin ölçme aracına verdikleri cevapların geri dönüşümünden sonra bilgisayarda bir veri tabanı oluşturulmuştur.

Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiksel çözümler (Frekans, Ortalama ve Korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE SONUÇ

Bulgular

Anket formları aracılığı ile toplanan veriler çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları tablo 5, 6, 7 ve 8 de verilmiştir. Örnekleme oluşturan 332 çalışanın cinsiyet, memleketinde görev yapma durumu, hizmet yılı ve kadro durumuna göre dağılımları tablo-5 de verilmiştir.

Tablo-5: Örneklem Profiline Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

Cinsiyet Dağılımı	N	%	Memleketinde Görev Yapma Durumu	N	%
Bayan	163	49,1	Memleketinde görev yapanlar	154	46,4
Bay	169	50,9	Memleketinde görev yapmayanlar	178	53,6
Toplam	332	100,0	Toplam	332	100,0
Hizmet Yılı Dağılımı	N	%	Kadro Durumu Dağılımı	N	%
0-6	101	30,4	Kadrolu	253	76,2
7-12	101	30,4	Sözleşmeli	38	11,4
13-18	81	24,4	Ücretli	41	12,3
19-24	30	9,0	Toplam	332	100,0
25 +	19	5,7			
Toplam	332	100,0			

Tablo-5’de örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların çoğunluğu (%50,9) baylardan oluşmaktadır. Katılımcıların, memleketinde görev yapma durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında ise, %53,6’sı memleketinde görev yapmaktadır. Katılımcıların, hizmet yılı incelendiğinde, çoğunluğu (%60,8) 0-12 hizmet yılı aralığında yer almaktadır. Bu durum öğretmenlerin daha çok genç kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların, kadro durumu incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun (%76,2) kadrolu öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo-6: Öğretmenler Açısından Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisi

Ö. Güven-Ö. Bağlılık İlişkisi	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	r	p	r	p	r	p
Çalışanlara Duyarlılık	,685	,000	,255	,000	,650	,000
Yöneticiye Güven	,653	,000	,275	,000	,592	,000
Yeniliğe Açıklık	,619	,000	,296	,000	,588	,000
İletişim Ortamı	,745	,000	,238	,000	,699	,000

Tablo-6’da örgütsel güvenin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları görülmektedir. Örgütsel güvenin tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcuttur. Analizler sonucunda $p < ,000$ olarak belirlenmiş ve tüm araştırma hipotezlerinin ($H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9, H_{10}, H_{11}, H_{12}$) yeterli kanıtla desteklendiği görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü incelendiğinde ise ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel güven faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki ilişki yüksekten düşüğe; İletişim ortamı ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,745$), İletişim ortamı ile normatif bağlılık ilişkisi($r=,699$), Çalışanlara duyarlılık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,685$), Yöneticiye güven ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,653$), Çalışanlara duyarlılık ile normatif bağlılık ilişkisi($r=,650$), Yeniliğe açıklık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,619$), Yöneticiye güven ile normatif bağlılık ilişkisi($r=,592$), Yeniliğe açıklık ile normatif bağlılık ilişkisi($r=,588$), Yeniliğe açıklık ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,296$), Yöneticiye güven ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,275$), Çalışanlara duyarlılık ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,255$), İletişim ortamı ile normatif bağlılık ilişkisi($r=,255$) şeklindedir.

Tablo-7: Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Öğretmenlerin Kadro Durumunun Rolü

Örgütsel Güven – Örgütsel Bağlılık İlişkisi		Duygusal Bağlılık			Devam Bağlılığı			Normatif Bağlılık		
		K*	S*	Ü*	K	S	Ü	K	S	Ü
Çalışanlara Duyarlılık	r	,717	,508	,591	,277	,228	,168	,658	,635	,601
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,245	,000	,000	,000
Yöneticiye Güven	r	,689	,288	,687	,268	,609	,301	,613	,516	,532
	p	,000	,080	,000	,000	,080	,000	,000	,001	,000
Yeniliğe Açıklık	r	,624	,328	,710	,334	,168	,284	,605	,456	,622
	p	,000	,044	,000	,000	,313	,072	,000	,004	,000
İletişim Ortamı	r	,745	,583	,849	,252	,367	,075	,661	,647	,741
	p	,000	,000	,000	,000	,024	,643	,000	,000	,000

* K: Kadrolu, S: Sözleşmeli, Ü: Ücretli

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki istatistiksel ilişki ayrı ayrı her bir kadro durumu değişkeni filtrelenerek analiz edilmiştir. Buna göre *kadrolu çalışanlarda* daha yüksek olarak gözlemlenen ilişkiler; “Çalışanlara duyarlılık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,717$), devam bağlılığı ilişkisi($r=,277$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,658$)”, “Yöneticiye güven ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,689$)”, “Yeniliğe açıklık ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,334$)”dir. *Ücretli çalışanlarda* daha yüksek olarak gözlemlenen ilişkiler ise; “Yöneticiye güven ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,301$)”, “Yeniliğe açıklık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,710$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,622$)” “İletişim ortamı ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,849$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,741$)”dir.

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinde kadro durumunun rolü incelendiğinde en dikkat çekici bulgu, sözleşmeli çalışanlarda yöneticiye güven ve duygusal bağlılık ilişkisinin gözlemlenememesidir. Diğer bir dikkat çekici bulgu ise ücretli çalışanlarda iletişim ortamı ile duygusal bağlılık ilişkisinin diğer faktörler arası ilişkilerden yüksek olmasıdır.

Tablo-8: Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Öğretmenlerin Memleketinde Görev Yapma Durumunun Rolü

Örgütsel Güven - Örgütsel Bağlılık İlişkisi		Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
		M+*	M-*	M+	M-	M+	M-
Çalışanlara Duyarlılık	r	,711	,682	,072	,432	,545	,739
	p	,000	,000	,372	,000	,000	,000
Yöneticiye Güven	r	,664	,653	,180	,366	,538	,638
	p	,000	,000	,025	,000	,000	,000
Yeniliğe Açıklık	r	,628	,616	,220	,399	,522	,675
	p	,000	,000	,006	,000	,000	,000
İletişim Ortamı	r	,768	,722	,121	,359	,632	,703
	p	,000	,000	,134	,000	,000	,000

* M+ : Memleketinde görev yapan, M- : Memleketinde görev yapmayan

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki istatistiksel ilişki ayrı ayrı her bir memleketinde görev yapma durumu değişkeni filtrelenerek analiz edilmiştir. Buna göre *memleketinde görev yapanlarda* daha yüksek olarak gözlemlenen ilişkiler; “Çalışanlara duyarlılık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,711$)”, “Yöneticiye güven ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,689$)”, “Yeniliğe açıklık ile duygusal bağlılık ilişkisi($r=,334$)” dir. *Memleketinde görev yapmayanlarda* daha yüksek olarak gözlemlenen ilişkiler ise; “Çalışanlara duyarlılık ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,432$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,739$)”, “Yöneticiye güven ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,366$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,638$)”, “Yeniliğe açıklık ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,399$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,675$)”, “İletişim ortamı ile devam bağlılığı ilişkisi($r=,359$) ve normatif bağlılık ilişkisi($r=,703$)” dir.

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinde memleketinde görev yapma durumunun rolü incelendiğinde en dikkat çekici bulgu, memleketinde görev yapan öğretmenlerde örgütsel güven ile duygusal bağlılık ilişkisinin bütün örgütsel güven faktörlerinde memleketinde görev yapmayanlara göre daha yüksek olmasıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenler açısından örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma da örgütsel güvenin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık öğeleri arasındaki ilişki, Türkiye geneli otelcilik ve turizm meslek liselerinde yapılan anket ile araştırılmış ve önceki benzer çalışmalarla paralellik arz eden sonuçların yanı sıra, dikkat çekici bazı farklı sonuçlara da ulaşılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde araştırma kapsamında en dikkat çekici sonucun, yöneticiye güvenin sözleşmeli personel açısından duygusal bağlılıkla bir ilişki göstermemesi olmuştur. Benzer şekilde Karahan 2008’de statü farklarının bağlılığa etkisi konusunda hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, statü farklarının bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada ise okullarda statü farklılığının personelin örgüte bağlılıklarında yöneticiye güven faktörünün etkisini ortadan kaldırdığını göstermektedir. Zira Özden 1997’de öğretmenlerde okula adanmışlık ve yönetici davranışları konusunda yaptığı çalışmada da öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerindeki farklılığın %40 yönetici davranışlarına duyulan memnuniyet ve %20 öğretmenlerin okul yönetimlerine katılımlarıyla ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan araştırma ile önceki araştırmaları destekler nitelikte, örgütsel güvenin alt boyutlarının (çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı) duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif yönlü önemli bir ilişkisinin olduğu gözlemlenirken devam bağlılığı ile daha düşük derecede bir ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar arasında dikkat çekici olan ise iletişim ortamı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin diğer ilişkilere göre daha güçlü olmasıdır. Buradan hareketle okullarda, iletişim ortamının duygusal bağlılık üzerinde en güçlü etkiyi yarattığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma kapsamında üzerinde durulmasında fayda olan diğer sonuçlar ise örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin kadro durumu ve memleketinde görev yapma durumu bağlamında ayrı ayrı her bir demografik değişken için her bir demografik faktör filtrelenerek yapılan analiz ile ortaya çıkan sonuçlardır. Bunlar kısaca şöyle özetlenebilir;

- Yöneticiye güven ile normatif bağlılık ilişkisi hariç örgütsel güven faktörleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki memleketinde görev yapanlarda daha güçlüyken, örgütsel güven faktörleri ile normatif bağlılık arasındaki ilişki memleketinde görev yapmayanlarda daha yüksektir. Yılmaz (2006) yaptığı çalışmada örgütsel güven faktörlerinin memleketinde görev yapanlarda daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durum memleketinde görev yapmanın öğretmenleri duygusal anlamda pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

- Kadro durumu incelendiğinde ise çalışanlara duyarlılık ve yöneticiye güven ile duygusal ve normatif bağlılık ilişkisi kadrolu çalışanlarda daha güçlüyken, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık ile duygusal ve normatif bağlılık ilişkisi ücretli öğretmenlerde daha güçlüdür. Benzer şekilde Karahan (2008) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada işyerinde statü farklılıklarının bağlılığı güçlü şekilde etkilediğini ortaya koymuştur

Buradan hareketle gelecekte, yeniliğe açıklığın ücretli çalışanlarda kadrolu çalışanlara göre duygusal ve normatif bağlılıkla gösterdiği daha yüksek ilişkinin nedenleri sorgulanmalıdır.

Araştırma sonuçlarından hareketle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak üzere getirilen öneriler şunlardır;

- Otelcilik ve turizm meslek liselerinde öğretmenler arasındaki statü farkları giderilerek öğretmenlerin tamamının yöneticiye güvenleri artırılmalı ve dolayısıyla bağlılıkları artırılmalı,
- Okullarda duygusal bağlılık düzeyini geliştirmek için iletişim ortamına özel hassasiyet gösterilmeli,
- Memleketinde görev yapmayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yöneticiye güven faktörünün özellikle etkili olması yöneticiler tarafından dikkate alınmalı,
- Kadrolu öğretmenlerde ücretli öğretmenlerden daha az olan yeniliğe açıklık ile duygusal ve normatif bağlılık ilişkisi dikkate alınarak kadrolu öğretmenleri yeniliğe açıklığa özendirecek tedbirler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ALTAŞ, S.S. ve ÇEKMECELİOĞLU, H.G., (2007). “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma” *Öneri Dergisi C.7.S.28* ss. 47-57
- ARIKAN, R., (2005). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Asil Yayın Dağıtım. 5. Baskı Ankara
- ARSLAN, M.M., (2009). “Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları” *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 5 (2):274-288
- BALAY, R., (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- BARKER, R. and CAMARATA, M., (1998). “The Role Of Communication İn Creating And Maintaining A Learning Organization: Preconditions, Indicators And Disciplines.” *Journal of Business Communication*, 35, 443-467.
- BOYLU, Y., PELİT, E. ve GÜÇER, E., (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 44, Sayı:511, ss.55-74.
- BÖKEOĞLU, Ç.Ö. ve YILMAZ, K., (2008). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 54 s.211-233
- BÖRÜ, D., İSLAMOĞLU, G. ve BİRSEL, M., (2007). “Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması.” *Öneri Dergisi*. 27.7, ss. 49-59.
- CLUGSTON, M., (2000). “The Mediating Effects Of Multidimensional Commitment On Job Satisfaction And İntent To Leave” *Journal of Organizational Behavior* 21, 477-486
- CHOİ, P.L. and TANG, S.Y.F., (2009). “Teacher Commitment Trends: Cases Of Hong Kong Teachers From 1997 To 2007” *Teaching And Teacher Education* 25 767–777.
- CURRAL, S.C. and JUDGE T.A., (1995). “Measuring Trust Between Organizational Boundary Role Persons”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 64 pp.151 - 170.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.G., (2006). “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20.2, ss.295-310.
- DEMİREL, Y., (2008). “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” *Yönetim ve Ekonomi* Cilt:15 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi
- ERDEN, A. and ERDEN, H. (2009). “Predicting Organizational Trust Level Of School Managers And Teachers At Elementary Schools” *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 2180–2190

- ESER, G., (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- GÖKIRMAK, M., (2002). “Küresel Kriz ve Politikada Güven”, Ferda Erdem (Ed), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara-2003
- HARDY, C., PHILLIPS, N., and LAWRENCE, T., (1998) “Distinguishing Trust and Power in Interorganizational Relations: Forms and Façades of Trust” Ed. BACHMAN, R., and LANE, C. *Trust Whithin And Between Organization* OXFORD University Press ><http://www.google.com/books>< adresinden 1 Ağustos 2008 tarihinde alınmıştır.
- HOUTTE, V.M., (2007). “Exploring Teacher Trust İn Tecnical/Vocational Secondary Schools: Male Teachers’ Preference For Girls” *Teaching and Teacher Education* 23 826-839
- HULPIA, H. and DEVOS, G., (2010). “How Distributed Leadership Can Make a Difference in Teachers’ Organizational Commitment? A Qualitative Study” *Teaching And Teacher Education* 26 565–575
- IZGAR, H., (2008). “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık” Selçuk Üniversitesi *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı: 25, Sayfa 317-334
- İNAM, A., (2003). “Her şeyin Başı Güven”, Ferda Erdem (Ed), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara
- KARAHAN, A., (2008). “Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” *Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: X, Sayı 3*
- KATZ, D., ve KAHN, R.L., (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.
- KOÇ, H., (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* C.8 S.28 (200-211)
- KORCZYNSKI, M., (2000). “Güvenin Ekonomi Politikası”, Ferda Erdem (Ed), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara-2003
- KURŞUNOĞLU, A., (2009). “An İnvestigation Of Organizational Trust Level Of Teachers According To Some Variables” *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 915–920
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M., (1990). “A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2,
- MEB, (2009). <<http://ttogm.meb.gov.tr>> adresinden 1 Ağustos 2009 tarihinde alınmıştır.
- MEYER J.P. and ALLEN N.J., (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, California. <books.google.com> adresinden 1 Ağustos 2009 tarihinde alınmıştır.
- NEVES, P. and CAETANO, A., (2006). “Social Exchange Processes in Organizational Change: The Role of Trust and Control.” *Journal of Change Management*. 6.4, 351-364

- NYHAN, R.C., (2000). “Changing The Paradigm Trust and Its Role in Puplic Sector Organization”, *Amarican Review of Public Administration*, Vol:30, No:1, March 87-109, Sage Puplications, Inc.
- ÖZBEK, M.F., (2006). *Çalışma ilişkilerinde güven: yönetim politikaları, güven ve bağlılık ilişkisi konusunda bir Türkiye Kırgızistan uygulaması*. Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bursa.
- ÖZDEN, Y., (1997). “Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi?”. *Milli Eğitim*, 135, 35-41
- ÖZDİL, K., (2005). *İlköğretim Okullarında Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki* Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.
- PERRY, R.W., (2004). “The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust” *Review of Public Personnel Administration* 24; 133
- REINKE, S.J., (2003). “Does The Form Really Matter? Leadership, Trust, and Acceptance of the Performance Appraisal Process”, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 23, No. 1, 23-37,
- SAĞLAM ARI, G., (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Arttırır mı?”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:2, ss.17-36 <www.ttef.gazi.edu.tr> adresinden 1 Ağustos 2008 tarihinde alınmıştır.
- SARIDERE, U. ve DOYURAN, Ş., (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi
- SHOCKLEY-ZALABAK, P., ELLIS, K. and WINOGRAD, G., (2000). “Organizational Trust: What It Means, Why It Matters”, *Organization Development Journal*, Vol 18:4.
- TAN, H.H. and TAN, C.S.F., (2000). “Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization” *Genetic, Social and General Psychology Monographs* 126(2) 241-260
- TDK Türkçe Sözlüğü, (2008). ><http://www.tdk.gov.tr>< adresinden 1 Ağustos 2008 tarihinde alınmıştır.
- TOPALOĞLU, M., KOÇ, H. ve YAVUZ, E., (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi” *Kamu-İş*; C:9, S:4
- UYGUR, A., (2007). “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansına İlişkin İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl:2007, Sayı:1, ss.71-85.
- UYGUÇ, N. ve ÇİRMİN, D., (2004). “D.E.Ü. Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler” *D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C:19 S:1, ss:91-99
- WASTI, A.S., (2002). “Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context”, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 26, pp. 525-550.

- YAZICIOĞLU, İ., (2009). “Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Güz C.8 S.30 (235-249)
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S., (2007). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara
- YILMAZ, E., (2005). “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.567-580.
- YILMAZ, E., (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜCEL, C. ve SAMANCI, G., (2009). “Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 113-132

The Relation between Organizational Trust and Organizational Commitment: A Study on Teachers of Hotel Management and Tourism Vocational High Schools

Kemal ÇUBUKÇU
Aksaray Üniversitesi
kcubukcu@aksaray.edu.tr

Serdar TARAKÇIOĞLU
Gazi Üniversitesi
serdart@gazi.edu.tr

Organizational commitment is a state of affairs that the employee felt themselves close behaviorally and emotionally to the organization for which they work; therefore, it has impact on consequences such as the decrease of job turnover, the acknowledgement of the aim and goals of the organization by the employee, and the sincere effort for the success of the organization. As a result, organizational commitment is considered as one of the important factors in organizational success.

The development of commitment within the organizations is directly related to the quality of the organizational culture. According to researches, the development of relations dependent on trust creates employee who are committed to their organization emotionally, who are able to describe themselves within their organization, who are satisfied with their works, who don't think of leaving the organization, and who consider the success of the organization as their own success. Especially within the service-providing companies, the quality of the product is highly affected by the inter-personnel relations and by the relations between the company and the employee.

Educational Institutions are among the service-providing organisations. Success and efficiency in these organisations are the result of the quality of the relations of the teachers with each other's, students, and their institutions. In educational organizations, team-work and cooperation among employee are a necessity. Within such an environment, teachers will reflect their individual qualities and creativeness to the organization in a parallel relation. This will directly affect the educational quality and, naturally, the success of the school.

Within the research, the relation between the factors of organizational trust and the factors of organizational commitment has been studied over the teachers of Vocational High School of Tourism and in this relation, the position of the teachers and their working in their home towns have been considered as demographic factors that may affect the relations between the variables.

Teachers working in Vocational High Schools of Tourism affiliated with Ministry of National Education compose the universe of the research. The number of these teachers in 2008-2009 academic year is 2343. The survey was applied to some of Vocational High School of Tourism teachers by the researcher, to some of them via internet, and to some of them via mail from October to January and 332 surveys that can be used statistically were entered into SPSS.

The Majority of the participants were men (50.9 %). According to their working in their home towns, 53.6 % of the participants work in their home towns. The service-years of the participants, the majority (60.8%) are of 0-12 years. This shows us that

most of the teachers are young. The positional status of the participants, most of them (76.2 %) have a permanent position.

There is a meaningful correlation at the level of 0.05 between all the dimension of organizational trust and all the dimensions of organizational commitment that the correlation between the variables, we see that the correlation is of positive direction. It has been noted that all the hypotheses of the research were supported with sufficient evident ($P < .000$).

When we study the role of the positional status in the relation between organizational trust and organizational commitment, the most striking finding is that the relation between trust to the manager and affective commitment couldn't be observed about contract-bound employee. Another striking finding is that the relation between communicational context and affective commitment of salaried employee is higher than other inter-factoral relations.

When we study the role of working in the home town in the relation between organizational trust and organizational commitment, the most striking finding is that the relation between organizational trust and affective commitment of teachers working in their home towns is higher than that of teachers who don't work in their home towns in all the organizational trust factors.

When the findings were studied, it was noticed that the most striking result was that there was no relation between trust of contract-bound employee to the manager and affective commitment. Likewise, in the study carried out by Karahan (2008) over the nurses about the effects of status difference to the commitment, it was proved that status difference has effects on the commitment level. In this study, it is obvious that status difference at schools abolish the effect of trust-to-manager factor in the commitment of the employee to the organization. For, Özden (1997) detected in his study about teachers' devotion to the school and manager behaviours that the difference of integration of teachers to the school in which they work is related 40% with the satisfaction with the behaviours of the manager and 20% with their participation in the administration of the school.

While it is being observed that the factors of organizational trust (sensitivity to employee, trust to the manager, openness to innovation, and communication environment) has an important, positively directed correlation with affective and normative commitment supporting this research and previous researches, it has emerged that it a lower level correlation with continuance commitment. The striking one among these results is that the correlation between communication environment and affective commitment is stronger than other correlations. Henceforth, it can be concluded that communication environment at schools creates the strongest effect on affective commitment.