

# Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü

Received/Geliş: 12.01.2018  
Accepted/Kabul: 06.04.2018

Tevfik UZUN\*

## Öz

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim kuramına dayandırılmaktadır ve kurama göre çalışanlar, örgütlerinden destek gördüklerinde bunu örgütlerine olumlu tutum ve davranışlar olarak yansıtmaktadırlar. Öğretmenler de okullarından örgütsel destek gördüklerinde örgütsel güvenleri ve örgütsel özdeşleşmeleri artabilmekte ve işten ayrılma niyetleri azalabilmektedir. Bu değişkenler okulun amaçları ve başarısı için önemli görülmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ile kuramsal çerçeveden yola çıkılarak bir model oluşturulmuş ve modele ilişkin hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Giresun İli Bulancak ilçesindeki devlet liselerinde çalışan 197 öğretmen oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri ve özdeşleşmeleri arasında pozitif yönde, işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek; örgütsel güvenlerini ve örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkiliyorken işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvenleri, hem algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide hem de algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide kısmi aracı rolüne sahiptir. Araştırmanın, öğretmenlerin okul içindeki örgütsel davranışlarının daha iyi anlaşılması bakımından araştırmacılara ve eğitim yöneticilerine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel destek, özdeşleşme, güven, işten ayrılma niyeti

---

\*Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Giresun-Türkiye, [tevfik.uzun@giresun.edu.tr](mailto:tevfik.uzun@giresun.edu.tr) ORCID ID:0000-0002-6505-24

## Relationship among the Perceived Organizational Support, Organizational Identification and the Turnover Intention of Teachers: Mediating Role of the Organizational Trust

### Abstract

Perceived organizational support is based on the theory of social change and according to the theory workers reflect positive behaviors and positive attitudes towards their organizations when they receive support from their organizations. Teachers also increase their organizational trust and organizational identities when they receive organizational support from their schools, and their intention to leave work is reduced. These variables are considered important for the school's purposes and success. This study was conducted to determine the relationship among the organizational support and identification perceived by teachers and the intention to leave work; then to determine the mediating role of organizational trust in this relationship. Through the research, a model was established by theoretical framework and the hypotheses related to the model were tested. The study group of the study covers 197 teachers employed in state high schools in Giresun, Bulancak district in 2016-2017 academic year. Relations among variables were tested by a correlation analysis and structural equality model. The results show that; there is a positive correlation among the perceived organizational support, trust and identification of the teachers; negative correlation with the intention to leave work. The organizational support teachers perceive; organizational trusts and organizational identifications in the positive direction while affecting their intent to leave the work in the negative direction. The organizational trust of teachers has an intermediary role among the perceived organizational support and the organizational identification, as well as the perceived organizational support and the intention to leave the work. It is envisaged that the research will contribute to the researchers and educational administrators to understand the organizational behavior of the teachers in the school better.

**Keywords:** Organizational support, identification, trust, turnover intention

## Giriş

Okullardan öğrencilerin akademik başarılarına ilişkin beklentiler her geçen gün daha fazla artmaktadır. Bu durum öğretmenlerin görev ve sorumlulukları yerine getirirken daha fazla çaba göstermelerini, okulların amaçlarını daha çok benimsemelerini ve daha verimli çalışmalarını gündeme getirmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin okullarına güvenmelerinde, kendilerini okulun bir parçası hissetmelerinde, okullarına bağlı olarak uzun süre çalışmalarında nelerin etkili olduğunun ortaya konulması önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okullar tarafından yönetsel, sosyal ve duygusal açıdan desteklenmelerinin örgütsel güven, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim kuramına dayanmaktadır ve bu kurama göre çalışanlar, örgüt veya yöneticilerinden destek gördüklerinde bunu örgütlerine olumlu tutum ve davranışlar olarak yansıtmaktadırlar (Rhoades & Eisenberger, 2002). Öğretmenlerin de okullarından gördükleri örgütsel desteğin karşılığı olarak örgütsel güvenlerinin, özdeşleşmelerinin artacağı, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı beklenmektedir. Bu araştırmanın çıkış noktası, öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin örgütsel güven, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkileri ve bu değişkenler arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünün belirlenmesidir. Alan yazında bu dört değişkenin aynı anda ele alındığı araştırmalara sık rastlanmamaktadır. Araştırma ile kuramsala dayanarak, bu dört değişken ile bir model oluşturulmuş ve bu model yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Yapılan araştırmanın, okul amaçlarını başarıyla gerçekleştirmek isteyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel davranışlarının anlamalarına katkı sağlayıcı düşünülmektedir. Araştırmanın örgütsel davranış konusunda eğitim alanında araştırma yapan akademisyenlere, dört değişken arasındaki ilişkinin aynı anda analiz edilmesi açısından faydalı olacağı öngörülmektedir.

## Kuramsal Çerçeve

### Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek; örgütlerin çalışanların katkılarına ne dereceye kadar değer verdiklerine, çalışanların refahına ne kadar önem verdiklerine ilişkin olarak çalışanlarda oluşan algıları ifade etmektedir. Örgütsel destek; çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması,

gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi; örgüte verdikleri katkılar sonucunda çalışanların mutluluklarına önem verilmesi, çalışanların katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancını ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Algılanan örgütsel destek öncülleri kabul edilen; örgütsel adalet, yönetici ve meslektaş desteği, dönüşümsel ve işlevsel liderlik, lider üye etkileşimi, çalışan örgüt ilişkisindeki kalite, çalışan-örgüt değer uyumu, insan kaynakları uygulamaları (iş güvenliği, esnek çalışma uygulamaları, aile hayatını destekleyici çalışma uygulamaları, iş zenginleştirme, kişisel gelişim fırsatları) algılanan örgütsel destek ile pozitif; yöneticinin kötü niyeti, psikolojik sözleşme ihlalleri, algılanan örgütsel politikalarla negatif ilişkilidir (Eisenberger ve diğer., 1986; Eisenberger, Fasolo, ve Davis-LaMastro, 1990; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, ve Adis, 2017; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle, Edmonson ve Hansen, 2009). Algılanan örgütsel destek sonuçları olarak kabul edilen; örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, işe katılma ve işte kalma isteği, öz yeterlilik, örgüt temelli benlik saygısı, iş-aile dengesi ile pozitif; iş stresi, iş devamsızlık, çekilme davranışı, tükenmişlik, duygusal tükenme ve iş-aile çatışması ile negatif ilişkilidir (Kurtessis ve diğer., 2015; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle, Edmonson ve Hansen, 2009).

### Örgütsel Güven

Algılanan örgütsel desteğin önemli sonuçlarından biri de örgütsel güvendir. Örgütsel güven, bir çalışanın çalıştığı örgütün kendisine faydalı olacağına veya en azından kendisine zarar vermeyeceğine dair duyduğu güveni ifade etmektedir (Tan ve Tan, 2000). Örgütsel güven; çalışanların örgütsel roller, ilişkiler, deneyimler ve örgütteki karşılıklı dayanışmadan yola çıkarak örgütteki diğer üyelerin davranışları ve niyetleri hakkındaki olumlu beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000). Çalışan arasında örgütsel güvenin oluşmasını sağlayan açık iletişim, karar alma sürecine katılım, çalışma gruplarının uyumları, liderlik biçimleri, iş ve etik değerler, olumlu geri bildirim ile örgütsel güven arasında pozitif; örgütlerde formalleşme ve merkezîleşme arasında ise negatif ilişkiler bulunmaktadır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Gilbert ve Tang, 1998; Halis, Gökgöz ve Yaşar, 2007; Li, Bai ve Xi, 2011). Örgütsel güvenin önemli sonuçları arasında bulunan iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet,

örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güven arasında pozitif; işten ayrılma niyeti ve iş devamsızlığı örgütsel güven arasında negatif ilişki bulunmaktadır (Celep ve Yilmaztürk, 2012; Colquitt, Scott ve LePine, 2007; Demircan ve Ceylan, 2003; Hopkins ve Weathington, 2006; Perry ve Mankin, 2007; Tzafir, 2005).

### **Örgütsel Özdeşleşme**

Algılanan örgütsel destek ile ilişkili olan kavramlardan birisi de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini kurumuyla tanımlaması ve kurumuna ilişkin olarak aidiyet algısı içinde olması olarak ele alınmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini hem örgütün bir parçası hissetmesi, örgütsel değerleri içselleştirmesi hem de örgüt üyeliğinden gurur duyması ile kendini örgüte bağlı hissetmesiyle ilgilidir (Riketta, 2005). Çalıştıkları örgütle özdeşleşen çalışanlar, başkalarının çalıştıkları örgüt hakkında ne düşündükleriyle ve kurumun başarılarıyla yakından ilgilenirler, kuruma yönelik eleştirilere karşı duyarlıdır ve kurumlarına ilişkin olarak “biz” duygusu içindedirler. Bir örgütte çalışanların özdeşleşme düzeyleri arttıkça iş performansları (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou ve Zhang, 2014), örgütsel bağlılıkları ve iş motivasyonları (van Knippenberg ve Sleebos, 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Zhang, Guo ve Newman, 2017) da artmaktadır. Öte yandan çalışanların örgütlerine ilişkin örgütsel özdeşleşmeleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır (Avanzi, Schuh, Fraccaroli ve van Dick, 2015).

### **İşten Ayrılma Niyeti**

Algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili değişkenlerden biri de işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın kendi işini veya örgütünü gönüllü olarak değiştirme niyeti olarak tanımlanır (Schyns, Torka ve Gössling, 2007). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli öncülü olarak değerlendirilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti bir sonuç değişkeni olarak, iş tatmini, yönetici desteği, örgütsel bağlılık, iş performansı ile negatif ilişkili; tükenmişlik, iş stresi ve geri çekilme ile pozitif ilişkilidir (Arshadi ve Damiri, 2013; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000; Layne, Hohenshil ve Singh, 2004; Sökmen ve Şimşek, 2016; Tett ve Meyer, 1993; Tnay, Othman, Siong ve Lim, 2013; Zimmerman, ve Darnold, 2009).

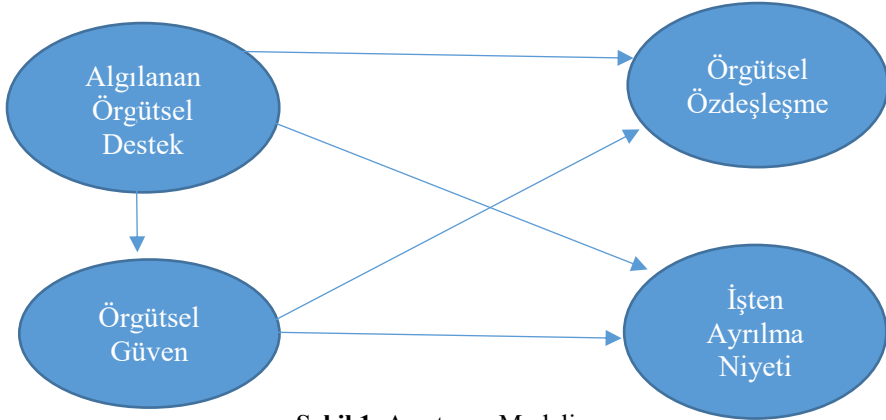
## Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında İlişkiler

Alan yazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında önemli ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme (Edwards ve Peccei, 2010; Nartgün ve Kalay, 2014; Ng, 2015; Shen ve diğer., 2014; Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008; Turunç ve Çelik, 2014, van Knippenberg ve Sleebos, 2006) pozitif ilişkilidir. Örgütlerde çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça örgütsel güven düzeyleri de artmaktadır (DeConinck, 2010; Celep ve Yılmazturk, 2012; Kurtessis ve diğer., 2017; Kara, Güneş ve Aydoğan, 2015; Ng, 2015; Narang ve Singh 2012; Polat, 2010; Stinglhamber, De Cremer ve Mercken, 2006). Çalışanlar örgütlerinden olumlu yönde örgütsel destek algıladıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Bakan, Erşahan, Büyükbeşe, Okumuş ve Akmeşe, 2017; Edwards ve Peccei, 2010; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; Shen ve diğer., 2014; Turunç ve Çelik, 2014; van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Ayrıca örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme (Ng, 2015; Campbell ve Im, 2015; Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016; Tokgöz ve Seymen, 2013) arasında pozitif; örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti (Balkan, Serin, ve Soran, 2014; Hopkins ve Weathington, 2006; Kath, Magley ve Marmet, 2010) arasında ise negatif ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti (Edwards ve Peccei, 2010; Shen ve diğer., 2014; Riketta, 2005; Riketta ve van Dick; 2005; Turunç, 2011; Turunç ve Çelik, 2014; Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016; van Knippenberg, van Dick ve Tavares, 2007) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

### Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşmeleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu ilişkiyi ortaya koymak amacıyla ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Öğretmenler, okulları tarafından desteklendiklerinde, örgütsel güvenlerinin ve örgütsel özdeşleşmelerinin arttığı, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı yapılan bazı araştırmalarla ortaya konulmuştur. Ancak tüm bu değişkenlerin bir arada model dahilinde analiz eden bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamda, literatür bölümünde

verilen kuramsal bilgilerden ve araştırma bulgularından hareketle bir araştırma modeli oluşturulmuş ve modele uygun hipotezler geliştirilmiş ve model, yapısal eşitlik modeli (YEM) ile test edilmiştir. YEM kuramsal olarak ortaya konulmuş ilişkilere ilişkin hipotezlerin test edilmesinde diğer yöntemlere göre daha başarılı olması, gözlemlenen ve gizil tüm değişkenleri aynı anda ve birlikte test edebilmesi, doğrudan ve dolaylı veya ardışık dolaylı ilişkileri ölçebilmesi (Meydan ve Şeşen, 2015) gibi nedenlerden dolayı tercih edilmiştir. Araştırmanın modeli (Şekil 1) ve geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H<sub>1</sub>. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmeleri ile pozitif, işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkilidir.

H<sub>2</sub>. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları örgütsel özdeşleşmeleri ile pozitif, işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkilidir.

H<sub>3</sub>. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkilidir.

H<sub>4</sub>. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde; işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>5</sub>. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları örgütsel güvenlerini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>6</sub>. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde; işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>7</sub>. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>8</sub>. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel güvenleri aracı değişken rolü oynamaktadır.

H<sub>9</sub>. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel güvenleri aracı değişken rolü oynamaktadır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Giresun İli Bulancak ilçesindeki devlet liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılmasının sebebi örneklemin evreni temsil etme gücünün yüksek olması ve her bir örnekleme seçiminin eşit seçilme olasılığına sahip olmasıdır. Temsil edici bir örneklemin seçiminin geçerli ve en iyi yolu tesadüfi örnekleme olarak görülmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Kullanılan ölçeklerin olduğu formlar belirlenen okullardaki gönüllü 230 öğretmenlere dağıtılmış, 207 form geri dönmüştür. 10 form eksik bilgilerden dolayı elenmiştir. Böylece analizler için toplam 197 form kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; 112'si (% 56.9) erkek, 85'i (% 43.1) kadındır. Öğretmenlerin 176'sı (% 89.3) lisans, 21'i (% 10.7) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin, 48'i (% 24.4) 22-31 yaş, 74'ü (% 37.6) 32-41 yaş, 59'u (% 29.9) 42-51 yaş, 15'i (% 7.6), 1'i (% 0.5) 62 yaş ve üzeridir. Öğretmenlerin; 44'ü (% 22.3) 1-5 yıl, 31'i (% 11.7) 6-10 yıl, 38'i (% 19.3) 11-15 yıl, 39'u (% 19.8) 16-20 yıl, 45'i (% 22.8) 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

**Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği:** Öğretmenlerin okullarından algıladıkları desteğe ilişkin algılarını ortaya koymak için Eisenberger ve diğer. (1986) tarafından geliştirilen örgütsel destek ölçeğinin 8 maddelik kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa versiyonu Türkçeye Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte, cevaplar 5'li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile alınmıştır. Ölçekteki, 2, 3, 5 ve 7. sorular ters olarak puanlandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,895 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri;  $\chi^2=58.877$ ;



$\chi^2/df=4.52$ ,  $p<.01$ ;  $GFI=0.92$ ,  $NFI=0.93$ ,  $CFI= 0.94$ ,  $IFI= 0.94$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.86 olarak belirlenmiştir.

**Örgütsel Güven Ölçeği:** Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algılarını ölçmek için Tyler ve Bies (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçeye, Polat (2009) tarafından uyarlanan ölçek tek boyutludur. 5’li Likert tipinde olan ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0.83 olarak bildirilmiştir. Araştırma için ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri;  $GFI=0.94$ ,  $NFI=0.96$ ,  $CFI= 0.96$ ,  $IFI= 0.96$ ,  $RMR=0.03$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.92 olarak belirlenmiştir.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme belirlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Orijinali tek boyutlu olan ölçekte 6 madde bulunmaktadır. 5’li Likert tipindeki ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) Türkçeye Tak ve Aydemir (2004) tarafından uyarlanmıştır. Bu araştırma için ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri;  $\chi^2=20.234$ ,  $\chi^2/df=2.89$ ,  $p<.001$ ,  $GFI=.96$ ,  $NFI=0.94$ ,  $CFI= 0.95$ ,  $IFI= 0.96$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .80 olarak belirlenmiştir.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere, Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi’nde yer alan ve 3 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipindedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ve tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçekte ikinci madde ters olarak puanlanmıştır. Ölçek, Türkçeye Keskin (2014) tarafından uyarlanmıştır. Keskin (2014), ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğunu ve Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısının  $\alpha=.79$  olduğunu bildirmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .56 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin az sayıda maddeye sahip olduğu durumlarda, bu katsayının güvenilirliği gerçek değerinden daha düşük hesaplanabilmektedir (Kula Kartal ve Mor Dirlik, 2016). Ölçeğin 3 maddeli

olduğu ve kimi araştırmacılara göre de 0.50 ile 0.80 arasında güvenilirliğin “orta düzeyde” değerlendirilmesi (Salvucci, Walter, Conley, Fink ve Saba, 1997) sebebiyle ölçek güvenilir kabul edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri istatistik paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0, AMOS 18.0 istatistik programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ayrıca, aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunu hesaplamak için de Sobel testi yapılmıştır.

Model uyumlarını değerlendirilmesi için araştırmada kullanılan uyum iyiliği aralık değerleri (Seçer, 2015; Meydan ve Şeşen,2015) Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Değerleri	Mükemmel	Kabul Edilebilir
$\chi^2/df$	0-2	2-5
RMR	$\leq .05$	$\leq .08$
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$
GFI	$\geq .90$	$\geq .85$

### Bulgular

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4
1. Algılanan Örgütsel Destek	3.68	0.75	-			
2. Örgütsel Güven	3.62	0.87	.55**	-		
3. Örgütsel Özdeşleşme	3.66	0.72	.37**	.34**	-	
4. İşten Ayrılma Niyeti	2.46	0.89	-.47**	-.49**	-.15*	-

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

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek genel ortalamaları  $\bar{X} = 3.68$ , örgütsel güven genel ortalamaları,  $\bar{X} = 3.62$ , örgütsel özdeşleşme genel ortalamaları  $\bar{X} = 3.66$ , işten ayrılma niyetleri genel ortalamaları  $\bar{X} = 2.46$  olarak hesaplanmıştır. Tablo 2'ye göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ( $r = .55, p < 0.01$ ), algılanan örgütsel destek ile özdeşleşme ( $r = .37, p < 0.01$ ) arasında pozitif ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r = -.47, p < 0.01$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında ( $r = .34, p < 0.01$ ) pozitif, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r = -.49, p < 0.01$ ) negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r = -.15, p < 0.05$ ) negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, araştırmanın  $H_1, H_2$  ve  $H_3$  hipotezlerini desteklemektedir. Böylece bu hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırmanın  $H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9$  hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Aracılık etkisini ispat üzere Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemi esas alınmıştır. Baron ve Kenny (1986)'e göre aracılık etkisinin belirlenmesi için şu koşulların sağlanması gerekmektedir:

1. Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel desteği), bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) aracı değişken (örgütsel güven) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
3. Aracı değişkeninin (örgütsel güven) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
4. Aracı değişken (örgütsel güven), bağımsız değişken (algılanan örgütsel destek) ile analize katıldığında, bağımsız değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması (tam aracı) veya azalması (kısmi aracı) durumunda aracılık etkisinden bahsedilir.

Bu şartlara göre; birinci yol analizinde algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Yol analizine ilişkin oluşturulan Model 1'in uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=299.851$ ,  $\chi^2/df=2.72$ ,  $p<.001$ ; GFI=.85, IFI=.87, CFI=.87). Algılanan örgütsel destek değişkeninden örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenine giden yollara ait standardize edilmiş beta ( $\beta$ ), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Model 1'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Alg. Örgütsel Destek $\rightarrow$ Örgütsel Özdeşleşme	.54	.08	.00
Alg. Örgütsel Destek $\rightarrow$ İşten Ayrılma Niyeti	-.52	.12	.00

Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ( $\beta= .54$ ;  $p< .001$ ) üzerinde pozitif; işten ayrılma niyeti ( $\beta= -.52$ ;  $p< .001$ ) üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny'nin (1986) birinci koşulu sağlanmış, araştırmanın da  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci yol analizinde algılanan örgütsel desteğin, örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Yol analizine ilişkin oluşturulan Model 2'nin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=144.342$ ,  $\chi^2/df=3.07$ ,  $p<.001$ ; GFI=.89, IFI=.93, CFI=.93). Algılanan örgütsel destek değişkeninden örgütsel güven değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta ( $\beta$ ), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Model 2'nin Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Alg. Örgütsel Destek $\rightarrow$ Örgütsel Güven	.67	.09	.00

Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin örgütsel güven ( $\beta = .67$ ;  $p < .001$ ) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny'nin (1986) ikinci koşulu sağlanmış, araştırmamızın da  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü yol analizinde algılanan örgütsel güvenin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Yol analizine ilişkin oluşturulan Model 3'ün uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2 = 115.965$ ,  $\chi^2/df = 1.93$ ,  $p < .001$ ; GFI=.91, IFI= .95, CFI= 95). Örgütsel güven değişkeninden örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta ( $\beta$ ), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Model 3'ün Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Örgütsel Güven $\rightarrow$ Örgütsel Özdeşleşme	.31	.07	.00
Örgütsel Güven $\rightarrow$ İşten Ayrılma Niyeti	-.63	.10	.00

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ( $\beta = .31$ ;  $p < .001$ ) üzerinde pozitif; işten ayrılma niyeti ( $\beta = -.63$ ;  $p < .001$ ) üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny'nin (1986) üçüncü koşulu sağlanmış, araştırmamızın da  $H_6$  hipotezi kabul edilmiştir.

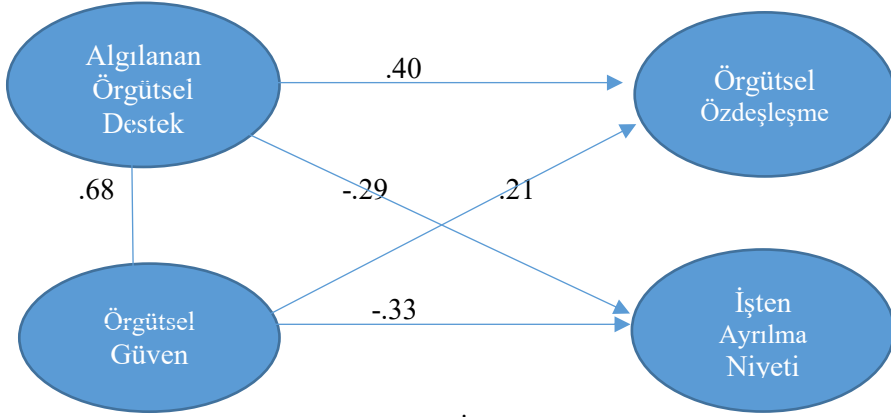
Dördüncü yol analizinde algılanan örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Yol analizine ilişkin oluşturulan Model 4'ün uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2 = 56.092$ ,  $\chi^2/df = 2.33$ ,  $p < .001$ ; GFI=.94, IFI= .93, CFI= 93). Örgütsel özdeşleşme değişkeninden işten ayrılma niyeti değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta ( $\beta$ ), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 6'te gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Model 4'ün Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	p
Örgütsel Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti	-.26	.18	.00

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta = -.26$ ;  $p < .01$ ) negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu ile araştırmanın  $H_7$  hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, aracılık etkisinin ispat edilmesi için Baron ve Kenny (1986)'nin gerekli gördüğü üç koşul, üç yol analizi sağlanmıştır. Son modelde; algılanan örgütsel destek bağımsız, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti bağımlı, örgütsel güven de aracı değişken olarak analize katılmıştır. Aracılık etkisine ilişkin Model 5, şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Aracılık Etkisine İlişkin Model 5

Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=384.082$ ,  $\chi^2/df=2.18$ ,  $p<.001$ ;  $GFI=.85$ ,  $IFI=.91$ ,  $CFI=.90$ ). Algılanan örgütsel destek değişkeninden örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta ( $\beta$ ), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Model 5'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	P
Alg. Örgütsel Desteği → Örgütsel Özdeşleşme	.40	.05	.00
Alg. Örgütsel Destek → İşten Ayrılma Niyeti	-.29	.08	.00
Alg. Örgütsel Destek → Örgütsel Güven	.68	.08	.00
Örgütsel Güven → Örgütsel Özdeşleşme	.21	.08	.04
Örgütsel Güven → İşten Ayrılma Niyeti	-.33	.12	.00

Aracılık etkisine ilişkin bulgulara göre; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek örgütsel güvenlerini ( $\beta = .68$ ;  $p < .001$ ) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Örgütsel güven de, örgütsel özdeşleşme ( $\beta = .21$ ;  $p < .05$ ) ve işten ayrılma niyetini ( $\beta = -.33$ ;  $p < .01$ ) anlamlı olarak etkilemeye devam etmektedir. Aracı değişken olarak örgütsel güvenin modele dahil edilmesiyle algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ( $\beta = .40$ ;  $p < .001$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $\beta = -.29$ ;  $p < .01$ ) üzerindeki etkisi azalmıştır. Buna göre örgütsel güven; algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Böylece Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık etkisine ilişkin 4'üncü şartı da gerçekleştirmiştir.

Aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunun bulunması için Sobel testi yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisine ilişkin Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ( $z = 2.89$ ,  $p = .003$ ,  $p < .05$ ). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisine ilişkin Sobel (z) de anlamlı bulunmuştur ( $z = -2.36$ ,  $p = .018$ ,  $p < .05$ ). Sobel teste ilişkin bulgular; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerine etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolü oynadığını teyit etmektedir. Bu bulgularla araştırmanın  $H_8$  ve  $H_9$  hipotezleri kabul edilmiştir.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretmenlerin okul içindeki örgütsel davranışları okulların amaçları ve başarısı için oldukça önemlidir. Öğretmenlerin örgütsel davranışlarını etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerin başında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek gelmektedir. Algılanan örgütsel destek, Blau (1964) tarafından ortaya atılan sosyal (mübadele) değişim kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre, çalışanlar etkileşimde bulunduğu kişilerin olumlu davranışlarına olumlu karşılık vermektedir. Çalışanlar, örgütlerinde destek gördüklerinde bunu örgütlerine olumlu davranışlar olarak yansıtmaktadırlar (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu çalışmada sosyal değişim kuramı temel alınarak; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel güvenin bu ilişkideki aracı rolünün analiz edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar, genel olarak eğitim alanında da sosyal destek kuramının geçerli olduğunu destekler niteliktedir. Araştırma, okullarda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel güven ve özdeşleşmenin artırılmasında, olumsuz bir değişken olan işten ayrılma niyetinin de azaltılmasında önemli etkileri olduğunu ve bu değişkenlerin neden-sonuç ilişkisi içinde bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki vardır ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek örgütsel güvenlerini pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin okullarına yapmış olduğu katkılara değer verildiğinde, çabaları takdir edildiğinde öğretmenler okullarına ilişkin olarak daha fazla güven duymaktadır. Bu sonuç, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin artıca örgütsel güven düzeylerinin de arttığını ortaya koyan DeConinck, (2010), Celep ve Yılmazturk (2012), Kurtessis ve diğer. (2017), Kara, Güneş ve Aydoğan, (2015), Ng, (2015), Narang ve Singh (2012), Polat, (2010); Stinglhamber, De Cremer ve Mercken'nin (2006) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Araştırmaya göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Okul içinde öğretmenlerin memnuniyeti önemsenmesi, şikâyetlerinin dikkate alınması, göstermiş olduğu faaliyetlere önem verilmesi durumunda öğretmenler kendilerini okullarına daha fazla ait hissetmekte,



öğretmenlerde “biz” düşüncesi oluşmaktadır. Bu sonuç, Edwards ve Peccei, (2010), Nartgün ve Kalay (2014), Ng, (2015), Shen ve diğer. (2014), Sluss, Klimchak ve Holmes (2008), Turunç ve Çelik (2014), van Knippenberg ve Sleebos’un (2006) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Okul içinde öğretmenler kendilerine değer verildiğini hissettiklerinde, refahlarına ve iyiliklerine ilişkin destek hissettiklerinde, görev yapmakta oldukları okuldan ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu sonuç, örgütlerinden olumlu yönde örgütsel destek algılayan çalışanların işten ayrılma niyetleri azaldığını ortaya koyan (Bakan ve diğer. (2017), Edwards ve Peccei (2010), Ekmekçioğlu ve Sökmen (2016); Shen ve diğer. (2014), Turunç ve Çelik, (2014), van Knippenberg ve Sleebos’un (2006) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma sonucuna göre, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır ve öğretmenlerin örgütsel güvenleri örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenler, okul yöneticilerinin ve arkadaşlarının doğru ve dürüst olduklarına ilişkin güven algıları arttıkça kendilerini okulun önemli bir parçası hissetmekte, okul değerlerini benimsemekte okulun bir parçası olmaktan gurur duymaktadır. Bu sonuç, Ng, (2015), Campbell ve Im (2015), Öktem, Kızıltan ve Öztoprak (2016), Tokgöz ve Seymen’nin (2013) araştırma bulgularını desteklemektedir. Sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ve öğretmenlerin örgütsel güvenleri işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Öğretmenler okullarına ilişkin olarak örgütsel güven algısına sahip olduklarında okullarından ayrılma niyetlerinden uzaklaşmaktadır. Bu sonuç, Balkan, Serin ve Soran (2014), Hopkins ve Weathington (2006), Kath, Magley ve Marmet’in (2010) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Okullarına kendilerini ait hissedene, kendilerini okullarıyla tanımlayan, okulun başarıları ile yakından ilgilenen öğretmenlerin okullarından ayrılma niyetleri

azalmaktadır. Bu sonuç, Edwards ve Peccei, (2010) Shen ve diğer. (2014); Riketta, (2005); Riketta ve van Dick (2005); Turunç (2011), Turunç ve Çelik (2014), Öktem, Kızıltan ve Öztoprak (2016) van Knippenberg, van Dick ve Tavares'in (2007) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Araştırmanın örgütsel güvenin aracı rolüne ilişkin sonuçlarına bakıldığında; örgütsel güven hem algılanan örgütsel destek ile özdeşleşme arasındaki ilişkide hem de algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı rolüne sahiptir. Bu etki, okul içinde öğretmenlerin örgütsel uygulamalarla desteklendiklerinde örgütsel güvenlerinin artmasına bağlı olarak örgütsel özdeşleşmelerinin artacağı işten ayrılma niyetlerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, örgütsel güvenin kimi değişkenler arasında aracılık etkisi olduğunu ortaya koyan bazı araştırmaları desteklemektedir (Akgündüz ve Güzel, 2014; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Ateş, 2015; Colquitt, Scott ve LePine, 2007; Hopkins ve Weathington 2006; Kahveci ve Demirtaş, 2014).

Araştırma sonuçlarının; öğretmenlerin tutum ve davranışlarının daha iyi anlaşılmasında, okulun amaçları doğrultusunda daha verimli çalışmalarında uygulayıcılara ve bu konularda çalışma yapan araştırmacılara faydalı olacağı öngörülmektedir. Gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılar; araştırmanın çalışma grubunu, ilkokul, ortaokul ve üniversitelerden seçebilirler ve başka şehirlerde araştırmayı tekrarlayabilirler. Yine araştırmacılara; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek algıları ile iş performansı, örgütsel sinizm, iş tatmini, örgütsel bağlılık vb. değişkenler arasındaki ilişkilerde örgütsel güvenin aracılık etkisini yapısal eşitlik modeli ile analiz etmeleri önerilebilir.

### Kaynakça

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29, 1-10.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.
- Ateş, M. F. (2015). Hizmetkar liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 75-95.
- Akgündüz, Y. & Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T. ve Akmeşe, A. (2017). Öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü: Bir alan araştırması. *International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3 (4), 444-464.
- Balkan, M. O., Serin, A. E., & Soran, S. (2014). The relationship between trust, turnover intentions and emotions: An application. *European Scientific Journal, ESJ*, 10(2), 73-85.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Uupublished Manuscript, University of Michigan, Arbor Michigan, 1-46.
- Celep, C., & 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.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 132 – 156.
- Campbell, J. W., & Im, T. (2015). Identification and trust in public organizations: A communicative approach. *Public Management Review*, 17(8), 1065-1084.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., & LePine, J.A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and jobperformance. *Journal of Applied Psychology* 92, 909-927.

- 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.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1):17-26.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ekmekçioğlu, E.M. & Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 4(2): 32-45.
- Gilbert, J., & Tang, T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Halis, M., Gökgez, G.S. & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
- Hopkins, S.M., & Weathington, B.L., 2006. The relationship between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *The Journal of Psychology* 140, 477-498
- Kara, S. B. K., Güneş, D. Z., & Aydoğan, N. N. (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2014). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.
- Kath, L. M., Magley, V. J., & Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488-1497.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kula Kartal, S., Mor Dirlık, E. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenilirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Layne, C., Hohenshil, T., & Singh, K. (2004). The relationship of occupational stress, psychological strain, and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48, 19-30.
- Li, P., Bai, Y., & Xi, Y. (2011). The contextual antecedents of organizational trust: A multidimensional cross-level analysis. *Management and Organization Review*, 371-396.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Narang, L. & Singh, L. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249.
- Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Öktem, Ş., & Kızıltan, B. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 8(4), 162-186.
- Perry, R.W., & Mankin, L.D. (2007). Organizational trust, trust in the executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36, 165-179.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, S. (2010). The effect of organizational support; perception of teachers on organizational trust perception of their schools. *African Journal of Business Management*, 4 (14), 3134-3138.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & 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.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Riketta, M., & van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). Measurement error studies at the National Center for Education Statistics (NCES). Washington D. C.: U. S. Department of Education

- Seçer, İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schyns, B., Torck, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Schoorman, F.D., Mayer, R.C., & Davis, J.H., (2007). An integrativemodel of organizational trust: Past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32, 344-354.
- Shanock, S. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32, 406-412.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2017). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Tzafirir, S.S. (2005). The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 1600-1622
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.

- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (1), 143-166.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571-584.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 457-477.
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197.
- Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.

